

Секция «Государственное и муниципальное управление»

Компетентностный подход к развитию топ-менеджеров в целях проведения организационных изменений

Енина Алина Аркадьевна

Аспирант

Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова, Факультет государственного управления, Москва, Россия

E-mail: enina@live.ru

В отечественной и зарубежной литературе проблема развития компетенций топ-менеджеров для осуществления организационных изменений освещается с позиции разных научных дисциплин. Междисциплинарный подход к данной проблеме задействует разные предметные области: теорию организаций, менеджмент, различные теории управления персоналом, социологию и экономику труда, психологию, и другие области знаний. Теоретической базой данного исследования стали работы Пугачева В.П., Кибанова А.Я., Шекшни С.В. по управлению персоналом. Также следует отметить работы Кобзевой В., Барановой Г., Беленко П. К зарубежным источникам можно отнести работы Армстронга М., Коула Д., Коттера Д., Сенге П., Фрайлингера К. и Фишера И., Фитц-Енца Д., К. Фи, Э. Фламгольца и И. Рэндл. В связи с недостаточной разработанностью данной тематики основным источником теоретического материала служат работы практиков, занимающихся развитием компетенций топ-менеджеров.

Подходы к изучению организационных изменений: содержательный, процессный, интегративный. Под изменением будем понимать изменение в организации – процесс, преобразующий базовое состояние компании в конечное отличным от линейного путем развития.

Развитие топ-менеджера как инструмент реализации организационной стратегии и проведения преобразований в компании. Преобразования в организации и функционирование систем управления персоналом. Роли топ-менеджера в проведении организационных изменений. Компетенции, необходимые для реализации данных ролей.

Модель компетенций топ-менеджера, ориентированная на управление изменениями в организации. Обзор направлений развития топ-менеджеров в управлении изменениями, предложенных Р. Бояцисом, И. Адизесом, В. Ансоффом, А. Дагуром. Авторская модель компетенций топ-менеджера, ориентированная на преобразование организации.

Литература

1. Галпин Т. Дж., Хэндон М. Полное руководство по слияниям и поглощениям компаний. М., 2005.
2. Лукьянов Г.А., Рощин С.Ю. Мониторинг рынка труда в России. М., 2009.
3. Соколов Д.В., Мартынов Л.М., Морозов А.Н. Управление организационными изменениями. СПб, 2008.
4. Фламголец Э. Рэндл И. Управление стратегическими изменениями. М., 2012.
5. Hall L., Taylor S., Torrington D. Human Resources Management. Edinburgh, 2002.

6. Данилова М., Кукушкин М. О работе с топ-менеджерами: зоны развития: <http://www.trainings.ru/library/articles/?id=14684>
7. 7. Дежкина Т.Г. Теории и практики управления. // <http://www.m-economy.ru/art.php?nArtId=2123> .
8. 8. Лукашенко М.А. Профессиональные компетенции руководителя. // <http://www.cfin.ru/management/strategy/competit/ksao>.
9. 9. Трейер В. Топ-менеджер и его роль в компании // <http://www.zhuk.net/page.php?id=110>.
10. 10. Grousberg B., Kelly L.K., McDonald B. The new path to the C- suite // <http://hbr.org/2011/03/the-new-path-to-the-c-suite/ar/1>.
11. 11. Van de Ven A., Poole M.S. Explaining development and change in organization. // [http://www.imamu.edu.sa/topics/IT/IT 6/EXPLAINING DEV](http://www.imamu.edu.sa/topics/IT/IT%206/EXPLAINING%20DEV).