

## Возможности стратификации управленческих компетенций нефтесервисных предприятий

### Марат Ринатович Нурутдинов

студент

Уфимский государственный нефтяной технический университет

Уфа, Россия

maratnnurutdinov@yandex.ru

 0000-0000-0000-0000

### Шамиль Рамилевич Хуснуллин

студент

Уфимский государственный нефтяной технический университет

Уфа, Россия

shamil.khusnullin15@gmail.com

 0000-0000-0000-0000

Поступила в редакцию 05.09.2022

Принята 14.10.2022

Опубликована 15.11.2022

 10.25726/h9096-8202-5919-i

### Аннотация

В первые десятилетия XXI века в координатах менеджмента под влиянием ряда факторов произошли масштабные и глубокие преобразования. Прорывные технологии, инновационные бизнес-решения, геополитические и демографические изменения отразились на трансформациях управленческих механизмов государственного сектора национальных экономик и существенно усилили динамизм бизнес-пространства. Толчком к новой гибкости и адаптивности в менеджменте стал режим санитарно-эпидемиологических ограничений, введенный из-за распространения коронавирусной инфекции COVID-19, что обусловило переформатирование системы деловых коммуникаций и привнесло ряд инноваций в организации деятельности субъектов всех без исключения сегментов, сфер и отраслей на разных уровнях – от глобального до микроэкономического. Масштабные и содержательные трансформации стали нынешней реальностью, в рамках которой формируются новые императивы, появляются новые возможности, возникают новые риски и угрозы для эффективного менеджмента. Эффективность менеджмента - это в первую очередь проекция компетентности менеджеров различных уровней управления, функциональных сфер и бизнес-процессов. Именно способность продуцировать и воплощать в жизнь инновационные управленческие решения, направленные на обеспечение и поддержку функционирования компаний, предприятий, организаций в условиях новых вызовов со стороны как внешней, так и внутренней среды становится одной из предпосылок эффективного управления.

### Ключевые слова

стратификация, управленческие компетенции, сервис, предприятие.

### Введение

Конкурентоспособность и положительную динамику развития с усилением конкурентных позиций предприятий и организаций в определенном сегменте рынка в условиях нынешних реалий могут обеспечить только высококвалифицированные и креативные менеджеры со стратегическим мышлением и аналитическим профессиональным подходом, от управленческих компетенций которых зависит как

постановка взвешенных стратегических целей, так и результаты их реализации на основе обоснованных управленческих решений (Бонтис, 2010).

В таких условиях актуализируется научно-прикладная проблематика формирования и внедрения компетентностного подхода в менеджменте как ответ на современные вызовы новой реальности. Изложенное выше подтверждает актуальность темы и предопределяет логику исследования.

На пороге 30-х годов XXI века глобальный мир оказался в реальности, в которой новые возможности переплетаются с новыми вызовами, рисками и угрозами. Быть успешным и эффективным руководителем в таких условиях, сохранять высокий уровень авторитета и репутации в деловых кругах и среди непосредственных сотрудников – чрезвычайно непростая задача, решение которой возможно лишь в случае формирования и применения в практической деятельности комплекса управленческих компетенций (Бавыкина, 2021).

Динамические изменения технико-технологического, организационного, институционального характера, которые пронизывают все сферы экономики и жизнедеятельности обуславливают необходимость в руководителях нового поколения, которые способны принимать взвешенные и эффективные управленческие решения в условиях рыночной неопределенности и турбулентности, усиление конкуренции и ограниченности ресурсов. Новая многомерная экономика и сетевое общество с информационно-коммуникационной доминантой создают предпосылки для эффективных коммуникаций на основе цифровых технологий, что приводит к требованию к руководителям стать более технологичными в мире, связанном с интернетом и глобализацией (Корниенко, 2018).

### **Материалы и методы исследования**

В современном мире, где искусственный интеллект постепенно вытесняет человека из разнообразных производственных и бизнес-процессов, успешный руководитель должен держать руку на пульсе и всегда быть в курсе новых технологических тенденций, что сможет вывести команду или предприятие (организацию, компанию) в целом на новый уровень эффективности.

Как показывает практика: динамика новой глобальной экономики в XXI в. требует от менеджеров способности быть эффективными игроками в команде и толерантными психологами, уметь создать и поддерживать благоприятный морально-психологический климат и мотивирующую среду для повышения производительности работников (Володченко, 2020).

В процессе постоянного развития на организованной основе и через самосовершенствование формируется комплекс управленческих умений. Современный эффективный менеджер должен уметь масштабно мыслить и решать проблемы стратегического характера; оперативно диагностировать совершенство организационной системы, интерпретировать ситуацию и определять проблемные зоны; принимать и обеспечивать реализацию нестандартных управленческих решений; налаживать эффективные коммуникации с сотрудниками и мотивировать их к высокопроизводительному труду; сплачивать коллектив; обеспечивать рациональную организацию труда; поддерживать высокий уровень трудовой дисциплины; создавать благоприятный психологический климат; проявлять понимание в отношении к сотрудникам с учетом их характера, способностей и психологического состояния; эффективно сотрудничать с руководителями разных уровней и функциональных подсистем; владеть основами ораторского искусства, красноречиво, выразительно, убедительно, аргументировано вести переговорные процессы; управлять эмоциональным интеллектом в любой ситуации (Бонтис, 2010).

Эффективный менеджмент в нынешних реалиях высокотехнологичности и остроконкурентной бизнес-среды базируется на образцовом лидерстве, которое способно мотивировать работников на достижение целей и выполнение задач. Именно менеджеры-лидеры, способные возглавить командную работу, поддерживать креативность и инновационность, вдохновлять на генерирование оригинальных идей и результативное выполнение стратегически важных задач, что обеспечит возможности для устойчивого развития предприятия (организации, компании).

Ежедневная практическая деятельность руководителей проходит в постоянном контактировании с меняющимся внешней и внутренней средой, что требует принятия управленческих решений с учетом непредсказуемых и трудно прогнозируемых факторов, случайных явлений и конкретных ситуаций,

исходя из компетентности, основанной на знаниях, опыте и интуиции (Иванов, 2018). Творческие поиски оптимальных управленческих решений придают менеджменту характер теории, практики и искусства.

### **Результаты и обсуждение**

Развитие менеджмента в сложных нефтесервисных предприятиях подтверждает тот факт, что в настоящее время невозможно решать сложные проблемы, оперируя рекомендованными и апробированными методами, методиками, инструкциями, наставлениями. Изменения в глобальном пространстве, в национальных масштабах и на уровне каждого предприятия (организации, компании) настолько стремительны и неоднозначны, что реагировать на них вовремя и результативно становится все сложнее. Все это требует новых подходов к управлению и комплекса компетенций с компонентой креатива. Творчество становится новым форматом менеджмента, являясь антиподом догматизма, бюрократизации, чрезмерной централизации управления (Кортенко, 2007).

Консерватизм в управлении, страх перед изменениями и модернизацией порождает разрушение инновационного потенциала. Философией современного менеджмента должен стать Инновационный менеджмент, фокус которого – в способности руководителя предусмотреть необходимость изменений инновационного типа, проектировать новации и вводить новшества. На основе креатива и инновационности эффективными должны стать вся система, механизмы и процессы управления.

В инструментах реализации управленческих ролей и функций в рамках статуса руководитель должен органично сочетать два вектора: направленность на цели и результаты, которые важны и значимы для предприятия (организации, компании), и ориентация на мотивы сотрудников. В научных публикациях и изданиях прикладного профессионального направления выделяются черты современного менеджера, среди которых – навыки и умение управления командами и проектами; лидерские качества; налаживание и поддержание «здоровых» отношений с сотрудниками; способность признавать собственные ошибки и учиться на них; творческий подход и креативное мышление; цифровое и технологическое понимание; аналитические способности; способность к использованию онлайн-сетей; умение ориентироваться в управленческой ситуации; чуткость в отношении к сотрудникам; способность к самокоррекции и совершенствованию; умение представить текущую ситуацию стейкхолдерам; понимание культурных изменений (Кошкина, 2021).

Современный руководитель нефтесервисного предприятия в пределах предоставленной ему власти и полномочий, которые определены его статусом на уровне предприятия (организации, компании) или подразделения, должен успешно сочетать такие роли:

- лидера – способности вести за собой сотрудников, оперируя эффективными управленческими технологиями и инструментами, привлекая харизму, авторитет, профессионализм, положительные личностные качества;
- дипломата, способности налаживать и поддерживать эффективные коммуникации по горизонтали и вертикали с партнерами, клиентами, сотрудниками, руководителями различных уровней и функциональных подсистем, предотвращая возникновение внутренних и внешних конфликтов и успешно решая их в случае возникновения и развертывания;
- воспитателя – способности сплачивать сотрудников, объединяя их в результативные команды, и направлять профессиональное и личностное развитие работников в нужном направлении и плоскости;
- инноватора – способности генерирования новых, неординарных, нестандартных управленческих решений конструктивного характера и их воплощение в практику деятельности предприятия (организации, компании) на разных стадиях жизненного цикла.

Важно, чтобы каждый руководитель наработал собственный стиль руководства, который бы максимально соответствовал стратегии и политике управления на предприятии (организации, компании) и был нацелен на эффективное сотрудничество с сотрудниками, находящимися в подчинении. Современный менеджер должен действовать в режиме компаса, чтобы своевременно ориентироваться в изменениях и определять верный вектор функционирования и развития предприятия (организации,

компании) в национальных и глобальных масштабах, что позволит удерживать рыночные позиции в конкурентной среде (Митрофанова, 2016).

Среди вызовов, которые стоят перед менеджментом в начале 20-х годов XXI века, выделим четыре доминанты трансформации технико-технологического характера, сложность демографической ситуации, санитарно-эпидемиологические ограничения.

Практика показывает: когда темпы технологических изменений растут по экспоненте, а инновации ускоряют ход эволюции бизнес-пространства, для руководителя-лидера нефтесервисного предприятия актуализируются такие качества как:

- личностная целостность – постановка целей предприятия (организации, компании) и определение базовых основ деятельности в сочетании с демонстрацией их на собственном примере в процессе взаимодействия с персоналом;
- бескомпромиссная ориентация на ценности – подчиненность действий миссии предприятия (организации, компании) и личным ценностям;
- многогранность мышления – глубокое знание отрасли и трендов, которые станут двигателями будущего; позиционирование предприятия (организации, компании) как конкурента; понимание фирм, индустрии, эффективных подходов, которые используются в других сферах;
- интеллектуальная многоплановость – владение широким диапазоном знаний, постоянное освоение нового, активное общение в профессиональной сети;
- склонность к рефлексии – стремление получать обратную связь, осмысление цепи потенциальных последствий для бизнеса, которые может вызвать деятельность руководителя, оценка возможной реакции партнеров, клиентов и конкурентов;
- способность вдохновлять последователей – умение применять управленческий инструментарий, обеспечивающий высокий уровень удовлетворенности работой, и прежде всего – управление интересами предприятия (организации, компании), а не собственными выгодами;
- умение сотрудничать – инициирование в генерировании и учета мнений и идей от руководства разных уровней, подразделений и клиентов с целью формирования среды продуктивного взаимодействия.

Необходимость формирования перечисленных выше качеств руководителя, необходимых в условиях стремительных изменений технико-технологического характера стало одним из современных трендов менеджмента (Корниенко, 2018).

Демографическая стратификация российского общества требует от руководителей предприятия (организации, компании) толерантного отношения в привлечении к сотрудничеству представителей разных поколений, максимальный учет мотивационных установок работников различных возрастных групп, реализацию кадровых процессов на основе предупреждения эйджизму.

Санитарно-эпидемиологические ограничения, вызванные распространением коронавирусной инфекции, актуализировали способность организовать работу с максимальным соблюдением норм безопасности на каждом рабочем месте и предприятии (организации, компании) в целом, введя комбинированные режимы деятельности с гибким соединением дистанционной и стационарной работы сотрудников. Руководители разных уровней менеджмента и функциональных подсистем должны проявлять способность предупредить или по крайней мере минимизировать панику среди сотрудников, обеспечить для каждого работника безопасный режим работы с соблюдением санитарных норм по обеззараживанию вируса COVID-19, требований в отношении соблюдения дистанций на стационарных рабочих местах, поддерживать эффективные коммуникации в режиме дистанционной работы, сохранить сплоченность коллектива, поддерживать корпоративную культуру, придерживаться принципов социальной ответственности (Ницевич, 2018). За послабление карантинных мер алгоритмы работы, как убеждает опыт, успешно используются и в дальнейшем, исходя из предпочтений и возможностей удаленной работы.

Для руководителя управленческая ситуация в условиях нового экономического времени осложняется тем, что ему нужно не только «справиться с собой». На сочувствие, поддержку, понимание, на четкие и прозрачные коммуникации и поступки ожидает его команда. Именно руководитель первым

должен анализировать информацию, прогнозировать развитие событий и принимать решения (Кортенко, 2007).

Итак, успешный и эффективный руководитель нефтесервисной компании для выполнения ролей и функций в пределах его статуса должно обладать комплексом компетенций, доминантой среди которых, по убеждению автора, следует считать управленческие компетентности, отвечающие философии менеджмента предприятия (организации, компании) и тесно коррелируют с комплексом компетентностей с другими блоками.

Современная демографическая ситуация в России обуславливает потребность в таких управленческих компетентностях как толерантное отношение в привлечении к сотрудничеству представителей разных поколений, максимальный учет мотивационных установок работников различных возрастных групп, реализация кадровых процессов на основе предупреждения эйджизму.

Для условий санитарно-эпидемиологических ограничений чрезвычайно важными стали способности организовывать работу с соблюдением норм безопасности на основе внедрения комбинированных режимов деятельности, поддерживать эффективные коммуникации в режиме удаленной работы, корпоративную культуру и сплоченность коллектива, придерживаться принципов социальной ответственности.

### **Заключение**

Усиливается значимость таких приоритетных компетентностей руководителей как лидерство, креативность и творчество, инновационность, что формируют новую философию современного менеджмента и предстают одной из предпосылок реализации управленческих ролей и функций в координатах направленности на цели и результаты, которые важны и значимы для предприятия (организации, компании), и ориентации на мотивационные наставления сотрудников (Полякова, 2021).

Перспективы дальнейших научных изысканий автора определяются проблематикой подходов и инструментов формирования методических аспектов диагностики сформированности и направлений совершенствования управленческих компетенций руководителя в контексте новых вызовов перехода от кризисного менеджмента к системному развитию. Важным аспектом исследований автора статьи станет разработка модели управленческих компетенций руководителя с учетом отраслевой специфики и масштабов деятельности предприятий (организаций, компаний).

### **Список литературы**

1. Бавыкина Е.Н., Фомина С.А., Корецкая Т.В. Маркетинговые стратегии на рынке образовательных услуг как основа стратегии устойчивого развития вуза // Экономика устойчивого развития. 2021. № 3. С. 20-24.
2. Бонтис Н. Оценка знаниевых активов: обзор моделей, используемых для измерения интеллектуального капитала // Управление знаниями: хрестоматия. СПб.: Высшая школа менеджмента, 2010. С. 312-347.
3. Володченко В.С., Ланцова Д.С., Миронова Т.А. Понятие и классификация информационных технологий // Достижения науки и образования. 2020. № 12 (66). С. 41-43.
4. Иванов С.Н. Методы мониторинга и анализа транзакций для оптимизации показателей покупок и продаж товарной продукции в системе контуров обращения криптовалюты или смарт-контрактов // Вестник экономической безопасности. 2018. № 1. С. 319—323.
5. Корниенко А.А. Экспертное знание в обществе порожденного риска: концептуальный аспект // Вестник Томского государственного университета. Философия. Социология. Политология / Национальный исследовательский Томский государственный университет (ТГУ). 2018. №43. С. 69-79.
6. Кортенко Л.В. Управление профессиональным развитием персонала как фактор его успешного функционирования // Экономика и эффективность организации производства. 2007. № 7. С. 115-119.

7. Кошкина Л.Ю., Панкратова С.А., Панкратов А.С. Информационные технологии и цифровое общество // Сайт дистанционного образования MOODLE КНИТУ (КХТИ). <https://moodle.kstu.ru/course/view.php?id=7115>
8. Митрофанова С.Ю. (Раз)очарование «участвующей» перспективой социологии детства: участвующий подход в исследовании детства и его критическое осмысление // Вестн. Нижегородского ун-та им. Н. И. Лобачевского. Сер.: Социальные науки. 2016. № 4 (44). С. 167-177.
9. Ницевич В.Ф. Цифровая социология: теоретико-методологические истоки и основания // Цифровая социология. 2018. Т. 1, № 1. С. 18-29.
10. Полякова А.Г. Цифровая социология и исследование социальных механизмов в интернет-пространстве // Социодинамика. 2021. № 2. С. 51-64.

### **Possibilities of stratification of managerial competencies of oilfield service enterprises**

**Marat R. Nurutdinov**

student

Ufa State Petroleum Technological University

Ufa, Russia

maratnurutdinov@yandex.ru

 0000-0000-0000-0000

**Shamil R. Khusnullin**

student

Ufa State Petroleum Technological University

Ufa, Russia

shamil.khusnullin15@gmail.com

 0000-0000-0000-0000

Received 05.09.2022

Accepted 14.10.2022

Published 15.11.2022

 10.25726/h9096-8202-5919-i

#### **Abstract**

In the first decades of the XXI century, large-scale and profound transformations took place in the coordinates of management under the influence of a number of factors. Breakthrough technologies, innovative business solutions, geopolitical and demographic changes have affected the transformations of the management mechanisms of the public sector of national economies and significantly increased the dynamism of the business space. The impetus for new flexibility and adaptability in management was the regime of sanitary and epidemiological restrictions imposed due to the spread of COVID-19 coronavirus infection, which led to the reformatting of the business communications system and introduced a number of innovations in the organization of the activities of subjects of all segments, spheres and industries at different levels - from global to microeconomic. Large-scale and meaningful transformations have become the current reality, within which new imperatives are being formed, new opportunities are emerging, new risks and threats to effective management are emerging. The effectiveness of management is primarily a projection of the competence of managers at various levels of management, functional areas and business processes. It is the ability to produce and implement innovative management solutions aimed at ensuring and supporting the functioning of companies, enterprises, organizations in the face of new challenges from both the external and internal environment that becomes one of the prerequisites for effective management.

### Keywords

stratification, management competencies, service, enterprise.

### References

1. Bavykina E.N., Fomina S.A., Koreckaja T.V. Marketingovyе strategii na rynke obrazovatel'nyh uslug kak osnova strategii ustojchivogo razvitija vuza // Jekonomika ustojchivogo razvitija. 2021. № 3. S. 20-24.
2. Bontis N. Ocenka znanievych aktivov: obzor modelej, ispol'zuemyh dlja izmerenija intellektual'nogo kapitala // Upravlenie znanijami: hrestomatija. SPb.: Vysshaja shkola menedzhmenta, 2010. S. 312-347.
3. Volodchenko V.S., Lancova D.S., Mironova T.A. Ponjatie i klassifikacija informacionnyh tehnologij // Dostizhenija nauki i obrazovanija. 2020. № 12 (66). S. 41-43.
4. Ivanov S.N. Metody monitoringa i analiza tranzakcij dlja optimizacii pokazatelej pokupok i prodazh tovarnoj produkcii v sisteme konturov obrashhenija kriptovaljuty ili smart-kontraktov // Vestnik jekonomicheskoj bezopasnosti. 2018. № 1. S. 319—323.
5. Kornienko A.A. Jekspertnoe znanie v obshhestve porozhdenного riska: konceptual'nyj aspekt // Vestnik Tomskogo gosudarstvenного universiteta. Filosofija. Sociologija. Politologija / Nacional'nyj issledovatel'skij Tomskij gosudarstvennyj universitet (TGU). 2018. №43. S. 69-79.
6. Kortenko L.V. Upravlenie professional'nym razvitiem personala kak faktor ego uspeshного funkcionirovanija // Jekonomika i jeffektivnost' organizacii proizvodstva. 2007. № 7. S. 115-119.
7. Koshkina L.Ju., Pankratova S.A., Pankratov A.S. Informacionnye tehnologii i cifrovoe obshhestvo // Sajt distancionного obrazovanija MOODLE KNITU (KHTI). <https://moodle.kstu.ru/course/view.php?id=7115>
8. Mitrofanova S.Ju. (Raz)ocharovanie «uchastvujushhej» perspektivoj sociologii detstva: uchastvujushhij podhod v issledovanii detstva i ego kriticheskoe osmyslenie // Vestn. Nizhegorodskogo un-ta im. N. I. Lobachevskogo. Ser.: Social'nye nauki. 2016. № 4 (44). S. 167-177.
9. Nicevich V.F. Cifrovaja sociologija: teoretiko-metodologicheskie istoki i osnovanija // Cifrovaja sociologija. 2018. T. 1, № 1. S. 18-29.
10. Poljakova A.G. Cifrovaja sociologija i issledovanie social'nyh mehanizmov v internet-prostranstve // Sociodinamika. 2021. № 2. S. 51-64.