



ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЕМ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА

УДК 338.2

DOI: 10.17072/2218-9173-2020-1-61-78

ФОРМИРОВАНИЕ КОМПЕТЕНЦИИ УПРАВЛЕНИЯ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТЬЮ РАБОТНИКА

Л. А. БОГУНОВ

Московский государственный университет имени М. В. Ломоносова,
г. Москва, Россия

Для цитирования:

Богун Л. А. Формирование компетенции управления экономической безопасностью работника // *Ars Administrandi* (Искусство управления). 2020. Том 12, № 1. С. 61–78. DOI: 10.17072/2218-9173-2020-1-61-78.

Введение: в развивающейся экономике знаний современный работник нуждается в компетенции, обеспечивающей его экономическую безопасность в новых условиях как потребителя знания трудовой деятельности, способного оптимизировать полезность потребляемого знания.

Цель: разработка и представление специализированной образовательной программы по формированию компетенции управления экономической безопасностью работника как потребителя знания трудовой деятельности.

Методы: в определении общей логики исследования, проблемы, цели, содержания программы были задействованы логические методы (анализ, синтез и др.); в определении и реализации общей методологической базы исследования – теоретические методы (диалектический, системный, мысленный эксперимент).

Результаты: разработана и представлена специализированная образовательная программа по формированию компетенции управления экономической безопасностью работника как потребителя знания трудовой деятельности. Предложенная структура программы состоит из трех разделов: управленческая деятельность в обеспечении экономической безопасности работника как потребителя знания трудовой деятельности; управление экономической безопасностью работника как оптимизация полезности потребляемого знания трудовой деятельности; оптимизация полезности потребляемого знания трудовой деятельности в процессе управления трудовым взаимодействием работников. Каждый раздел излагается в пяти вопросах, проблемах (темах), рекомендуемых для раскрытия, исходя из возможных форм учебной работы, как в рамках вуза, так и в условиях корпоративного обучения.

Выводы: разработанное и раскрытое в статье, а также в содержании образовательной программы понятие «компетенция управления экономической безопасностью работника как потребителя знания трудовой деятельности» обогащает теоретико-методологическую

базу специальности «Экономика и управление народным хозяйством» и способствует решению вопроса управления экономической безопасностью работника в условиях развивающейся экономики знаний.

Ключевые слова: управление; работник; экономическая безопасность; трудовая деятельность; компетенция; знание; образование

ВВЕДЕНИЕ

В современной постиндустриальной экономике и развивающейся экономике знаний не только предприятие, но и отдельный работник как субъект определенного знания трудовой деятельности участвует в экономических отношениях и обуславливает движение социально-экономических процессов. В этой связи сейчас как никогда ранее и рынок в целом, и государственные экономические стратегии в частности предъявляют спрос на новое качество трудовых компетенций, нивелирующих пассивно отражающую, репродуцирующую, инерционную трудовую деятельность и актуализирующих такую полезность труда, которая демонстрирует гибкость в условиях изменчивости современного рынка. Но именно потому, что современный работник как субъект знания становится полноправным субъектом экономических отношений, он во многом становится и субъектом собственной экономической безопасности в развивающейся экономике знаний.

Однако знаний в современном обществе становится все больше. Ни одному человеку не под силу стать собственником всего того знания, которое нарабатано социумом, в том смысле, чтобы посредством данного инструмента обуславливать максимально полезный результат собственной трудовой деятельности в условиях возрастающей конкуренции. Между тем именно полезность потребляемого трудового знания является фактором экономической безопасности работника, создавая предпосылку не только ее повышения, но и понижения (Богун, 2019а).

В то же время для теории и практики управления важно управляемое движение, в котором работник будет не объектом стихийно изменяемого состояния его экономической безопасности, его случайного развития ввиду объективных воздействий среды, а субъектом управления собственной экономической безопасностью в условиях, когда перед работником стоят задачи посредством постоянно обновляемого знания. Другими словами, в процессе оптимизации полезности потребляемого знания трудовой деятельности он будет находить оптимальные решения в актуальной ситуации. Таким образом, нужен инструмент, компетенция, которая обеспечит соответствующее управление. В федеральном государственном образовательном стандарте высшего образования по специальности 38.05.01 «Экономическая безопасность (уровень специалитета)» от 16 января 2017 года¹ говорится,

¹ Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по специальности 38.05.01 Экономическая безопасность (уровень специалитета) [Электронный ресурс]: приказ М-ва образования и науки Рос. Федерации от 16.01.2017 № 20. URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/71509076/> (дата обращения: 11.11.2019).

что по результатам освоения программы должны быть сформированы соответствующие общекультурные, общепрофессиональные, профессиональные и профессионально-специализированные компетенции. Среди раскрываемых компетенций, по мнению автора, отсутствует описание компетенции, способствующей и отражающей возможности управления экономической безопасностью непосредственно самого работника как потребителя знания трудовой деятельности. Однако, как отражено в актуальности данной статьи, а также показано в наших предыдущих работах (Богунов, 2019а; Богунов, 2019b), такая компетенция сегодня крайне востребована.

При этом в указанном стандарте показано, что в процессе разработки и реализации данной программы образовательная организация исходит из той конкретной профессиональной деятельности, к которой готовится обучающийся, а также ориентируется на актуальные потребности рынка труда и собственные научно-технические и материальные возможности. Таким образом, существует возможность формирования не прописанных в образовательном стандарте компетенций, но являющихся профессионально-специализированными и определяемыми самим субъектом образовательной деятельности исходя из ориентации на профессиональную (трудовую) деятельность, к которой готовится обучающийся, а также на актуальные потребности рынка.

Однако проблема заключается в отсутствии специализированной образовательной программы. Анализ учебной литературы, публикаций, иных материалов в сети Интернет не позволил найти подходящего инструмента. Поэтому цель данного исследования – разработка и представление специализированной образовательной программы по формированию компетенции управления экономической безопасностью работника как потребителя знания трудовой деятельности. При определении общей логики исследования – проблемы, цели, содержания программы – были задействованы логические методы (анализ, синтез и др.). А для определения и реализации общей методологической базы исследования применялись теоретические методы (диалектический, системный, мысленный эксперимент).

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИССЛЕДОВАНИЯ

В процессе подготовки статьи мы опирались на теоретико-методологические положения работ, раскрывающих специфику и логику деятельности субъекта управления (Адизес, 2014; Алексеенко и Мякотин, 2016; Герасимов, 2015; Половинко, 2014; Masrani et al., 2011). Прикладные и специализированные особенности подготовки управленцев, представленные в данных материалах, были востребованы в определении специфики условий и некоторых содержательных элементов специализированной образовательной программы. В этой связи также учитывались замечания авторов, обращающих внимание на особенности бизнес-образования (Калашникова и др., 2014; Пржедецкая, 2016; Clegg et al., 2013; Doherty et al., 2015) и, соответственно, подготовку управленца прежде всего для практической деятельности (Одегов, 2015; Rasche and Gilbert, 2015). Вместе с тем анализ потенциала выс-

шего образования, ориентированного на подготовку, с одной стороны, специалиста вообще, а с другой – специалиста по управлению экономическими процессами, представленный в исследовании некоторых зарубежных авторов (Toma, 2010; Ghosh, 2013; Gordon et al., 2012), определил стратегические ориентиры для выработки содержательных аспектов искомой образовательной программы.

В то же время, поскольку речь идет о компетенции, т. е. знаниях, умениях и навыках как опыта решения определенного круга задач, то мы обращались к разработкам тех авторов, которые исследовали возможности формирования и развития компетенций экономической, управленческой направленности (Антропова, 2015; Апенько и Еременко, 2015; Решетько и Соколов, 2016). Л. Д. Гительман, Е. Р. Магарил, М. Я. Ходоровский, Н. В. Хмелькова (Гительман и др., 2014; Хмелькова, 2015) подчеркивают необходимость междисциплинарного подхода в таком образовании. Последний аспект особенно значим в контексте нашего исследования, в котором предпринята попытка междисциплинарного подхода к формированию компетенции управления экономической безопасностью работника как потребителя знания труда. Этот подход, по нашему мнению, обуславливает, в том числе, перспективы дальнейшего использования разработанной программы в различных управленческих специализациях.

Кроме того, теоретические положения, посвященные проблематике современных ментальных технологий в различных аспектах их применения (Волкова, 2016; Усольцев и Шамало, 2014; Шадриков, 2016; Ginesti et al., 2018), а также роли управленческого мышления (Щедровицкий, 2015; Baskin, 2011; Cabantous and Gond, 2015; Kaspary, 2014; Thirkell and Ashman, 2014), положены нами в определение содержания программы.

РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ

Разработанная программа является вариантом курса, содержание которого развивалось и апробировалось в течение нескольких лет в рамках образовательного процесса (Богун, 2015; Богун, 2016), а также опирается на изложенные автором ранее теоретические подходы к управлению взаимодействием работников как субъектов развивающейся экономики знаний (Богун, 2019а) и формам компетенции управления экономической безопасностью субъекта труда в развивающейся экономике знаний (Богун, 2019б).

Программа состоит из трех разделов, где каждый раздел представлен в пяти вопросах, проблемах (темах), рекомендуемых для раскрытия, исходя из тех форм учебной работы, которые могут быть реализованы в соответствующих условиях, будь то специальное образовательное учреждение или, возможно, корпоративное обучение. План образовательной программы представлен в таблице.

Содержание обозначенных тем может быть представлено в следующем виде.

План образовательной программы по формированию компетенции управления экономической безопасностью работника / The plan of the educational program for developing an employee's economic security management competence

Раздел 1	Управленческая деятельность в обеспечении экономической безопасности работника как потребителя знания трудовой деятельности
1	Управление экономической безопасностью в деятельности человека
2	Управление экономической безопасностью как методология
3	Управление экономической безопасностью как знание ресурса
4	Управление экономической безопасностью работника с точки зрения типов управления
5	Управление экономической безопасностью работника как проявление научности, опыта и искусства
Раздел 2	Управление экономической безопасностью работника как оптимизация полезности потребляемого знания трудовой деятельности
6	Цели управления экономической безопасностью работника
7	Функции планирования, организации, координации и контроля в управлении экономической безопасностью работника
8.	Управление экономической безопасностью работника как дифференциация и интеграция знания труда
9	Принятие решений в управлении экономической безопасностью работника
10	Стратегия и тактика в управлении экономической безопасностью работника
Раздел 3	Оптимизация полезности потребляемого знания трудовой деятельности в процессе управления трудовым взаимодействием работников
11	Лидерство и стиль управления в обеспечении экономической безопасности работника
12	Работник как потребитель знания трудовой деятельности в системе трудового взаимодействия
13	Коммуникация в управлении экономической безопасностью работника
14	Формальное и неформальное управление экономической безопасностью работника
15	Управление внутренними и внешними процессами в организуемом трудовом взаимодействии работников

Источник: составлено автором.

Раздел 1. Управленческая деятельность в обеспечении экономической безопасности работника как потребителя знания трудовой деятельности

Вопрос 1. В контексте проблематики управления в деятельности человека следует обратить внимание обучающихся на компоненты понятия «деятельность» – действия и операции, средства и цели, затраты и полезности, актуализируя их содержание с точки зрения управленческой функции. Раскрыть возможности реализации управленческой деятельности в обеспечении эко-

номической безопасности работника. Представить соответствующую управленческую деятельность как компетенцию, т. е. как опыт (знания, умения и навыки) решения соответствующих задач. Рассмотреть понятия управляющего субъекта (субъект компетенции) и управляемого субъекта (потребитель знания трудовой деятельности, которым также может быть и субъект компетенции) в системе управления. Представленная таким образом вводная тематика далее позволит более дифференцированно рассматривать компетенцию как определенную методологию.

Вопрос 2. Раскрывая содержательные аспекты *методологии и организации* управления экономической безопасностью работника, считаем правильным сделать акцент на понимании компетенции как методологии, которая проявляется в раскрытии: а) новых мировоззренческих аспектов понимания трудовой деятельности работника, его роли и места в системе управления экономической безопасностью; б) сущности экономических и социальных задач управления экономической безопасностью работника; в) диалектики взаимосвязи субъекта компетенции и потребителя знания трудовой деятельности в процессе управления экономической безопасностью; г) вопросов управления полезностью потребляемого знания, в том числе в процессе управления трудовым взаимодействием работников как потребителей знания трудовой деятельности.

При этом на общенаучном уровне реализация компетенции может быть рассмотрена через определение междисциплинарных оснований управления экономической безопасностью работника, принципов, методов, форм, средств управления, зависимости результатов управленческой деятельности субъекта от развитости компетенции.

Кроме того, деятельность по управлению экономической безопасностью работника может быть проанализирована непосредственно в рамках управленческих дисциплин, а также теоретико-методологических положений экономической безопасности из паспорта специальности «Экономика и управление народным хозяйством»; компетенция может быть рассмотрена как обеспечивающая разработку субъектом управления собственных стратегий обеспечения экономической безопасности работника в качестве потребителя знания трудовой деятельности.

При этом уровень технологий и методик в контексте компетенции будет отражать конкретное содержание алгоритмов принятия и реализации решений по управлению экономической безопасностью работника, содержательную специфику компетенции с точки зрения форм ее реализации по субъектам, объектам, целям и средствам (ресурсам).

Вопрос 3. Анализируя проблематику *эффективного использования ресурсов*, следует обратить внимание на то, что каждая единица такого ресурса будет применяться тем эффективнее, чем глубже ее познание субъектом трудовой деятельности. И, исходя из качества познания ресурса, будет реализовываться его вовлечение в управленческий процесс. Чем более развитое знание ресурса имеет субъект, тем гибче он может подходить к его использованию, тем вариативнее сочетание, комбинирование данного ресурса с другими ресурсами, тем эффективнее может быть организовано управление полезностью потре-

бляемого знания трудовой деятельности ввиду соответствующей дифференциации типов управления.

Вопрос 4. В контексте компетенции управления экономической безопасностью работника целесообразно проанализировать характеристики *типов управления*, которые, в свою очередь, могут быть рассмотрены с точки зрения влияния рынка на обеспечение экономической безопасности работника; приоритетов в средствах управления; степени формализации объекта управления (знания собственной трудовой деятельности); особенностей объекта управления как деятельности, действий и операций; распределения полномочий в реализации управления; влияния личностного фактора управляющего и управляемого субъектов; приоритетов в организации управления; мотивации трудовой деятельности работника, степени кризисности в плане экономической безопасности работника; научности реализуемого управления.

Вопрос 5. Если далее анализировать управление экономической безопасностью работника как проявление *научности, опыта и искусства*, то компетенция может быть рассмотрена в качестве системообразующего фактора. Это возможно ввиду следующих обстоятельств.

Во-первых, данная компетенция отражает методологию научных подходов к возможному управлению полезностью потребляемого знания трудовой деятельности, а также реализуется по отношению не только к знанию преимущественно с житейским, обыденным содержанием, но научному знанию.

Во-вторых, компетенция характеризуется, прежде всего, своей практической направленностью, поскольку именно в практической деятельности происходит оптимизация полезности потребляемого знания труда. При этом компетенция способствует раскрытию, конкретизации и апробации факторов эффективности управляющих воздействий, рассмотренных, например, с точки зрения продолжительности их влияния, характера влияния, масштаба влияния, формы влияния, их содержания и степени формализации, а также раскрытия и конкретизации в соответствующих управляющих воздействиях принципов эффективности управления.

В-третьих, компетенция проявляется как искусство. Работник приобретает способность уйти от стереотипной инерционной трудовой деятельности и действовать нестандартно, гибко, проактивно, инновационно. Его труд становится творческим, поскольку субъект компетенции может оптимизировать полезность потребляемого знания сообразно актуальной ситуации рыночных отношений, находить неожиданные решения, сущность и природа которых могут быть непонятны другим субъектам труда с неразвитой компетенцией. Таким образом, эффективность управления экономической безопасностью работника будет сводиться к гибкости, обусловленной способностью к управлению полезностью потребляемого знания трудовой деятельности. Такая реализация компетенции предоставляет субъекту управления (субъекту компетенции) дополнительные преимущества в процессе управления экономической безопасностью работника в плане оптимизации полезности потребляемого знания трудовой деятельности.

Раздел 2. Управление экономической безопасностью работника как оптимизация полезности потребляемого знания трудовой деятельности

Вопрос 6. Содержательные аспекты компетенции с точки зрения *целей и целевого управления* экономической безопасностью работника должны быть рассмотрены в аспекте таких целей, как повышение общей и предельной полезности потребляемого знания трудовой деятельности; понижение общей и предельной полезности потребляемого знания трудовой деятельности; сохранение общей и предельной полезности потребляемого знания трудовой деятельности. Соответственно, управление потребительским поведением работника будет определяться именно так формализуемыми субъектом компетенции целями. Осуществление такого управления не только дает понимание потенциала в плане повышения полезности потребляемого знания, но и обеспечивает защищенность от возможного понижения, обусловленного, например, управляющими воздействиями иных субъектов компетенции или ввиду отсутствия достаточной формализации определенных элементов знания трудовой деятельности. Таким образом, обозначенные цели действительны, в том числе в организации трудового взаимодействия, поскольку последнее будет реализовано в такой полезности знания, которая потребляется субъектами трудового взаимодействия (работниками).

Вопрос 7. В продолжение рассмотренных целей может быть сделан анализ *функций планирования, организации, координации и контроля*, которые также реализуются в управлении полезностью потребляемого знания трудовой деятельности для обеспечения экономической безопасности работника. В контексте данных функций применительно к искомой компетенции могут быть показаны возможности решения задач: целенаправленного развития процесса оптимизации полезности потребляемого знания трудовой деятельности в целом, а также отдельных действий в частности; распознавания моментов потребления знания без учета его полезности; организации взаимодействия потребляемого знания трудовых действий с точки зрения согласованности затрат ресурсов и достигаемых целей в рамках надсистемы трудового действия, деятельности; мотивирования потребителя знания трудовой деятельности для совершения действий по оптимизации полезностей; планирования и обеспечения управленческой деятельности в плане оптимизации полезности потребляемого знания средствами контроля и координации. При этом важно обозначить, что решение данных задач может быть рассмотрено в отношении как одного работника, в том числе себя, так и группового субъекта трудовой деятельности.

Вопрос 8. Оптимизируя полезность потребляемого знания трудовой деятельности, целесообразно рассмотреть процесс управления как *дифференциацию и интеграцию знания труда*. Так, дифференциация есть формализация трудовой деятельности с точки зрения отдельных действий как совокупности знания трудовых операций, определяемой целью, т. е. образом некоторого предвосхищаемого результата удовлетворенной потребности, а также формализация операций как доведенных до автоматизма трудовых актов, в которых достигаемая цель не осознается или слабо осознается. При этом каждая дифференцируемая единица (действие или операция) есть момент потребляемого знания труда. Поэтому именно такая дифференциация позволяет запустить

процессы оптимизации потребляемого знания трудовой деятельности. В то же время, чтобы соответствующая оптимизация осуществлялась с позиции понятий общей (совокупной, суммарной) и предельной полезности, важно в процессе управления обеспечивать и интеграцию потребляемого знания труда, т. е. его объединение и согласование (суммирование) в некоторое целостное действие, деятельность.

Следует исходить из того, что процесс потребления знания трудовой деятельности и возможность определения данного знания по его общей и предельной полезности характеризуют деятельность каждого работника – даже несмотря на то, что самим работником процесс потребления знания трудовой деятельности ввиду отсутствия необходимой компетенции может не осознаваться в качестве процесса потребления соответствующих полезностей. Вместе с тем, субъект компетенции способен оптимизировать полезность потребляемого знания в процессе трудового взаимодействия различных работников посредством приведения их отдельных трудовых действий (с разной степенью предельной полезности) в некоторое системное целое.

Вопрос 9. С точки зрения раскрытия проблематики *принятия решений*, важно обратить внимание обучающихся на то, что эти решения принимаются субъектом компетенции в отношении предельной и общей полезности потребляемого знания трудовой деятельности; прошлых и будущих трудовых действий; их альтернатив; подсистем и надсистем знания трудовых действий, получаемых в процессе формализации; собственной трудовой деятельности субъекта компетенции, реализуемой в процессе трудового взаимодействия с иными потребителями знания труда.

Вопрос 10. Говоря о *стратегии и тактике управления*, следует отметить, что понятие экономической безопасности работника есть отражение его индивидуального потребительского поведения в отношении полезности знания трудовой деятельности – независимо от того, осознается ли соответствующее состояние экономической безопасности работником или нет, является ли данный работник владельцем бизнеса или наемным работником. Поэтому важно показать, что компетенция управления экономической безопасностью работника может быть применена к любому индивидуальному субъекту трудовой деятельности. При этом стратегия, исходя из ранее обозначенных целей, может быть ориентирована на повышение экономической безопасности работника (общей и предельной полезности потребляемого знания трудовой деятельности); понижение экономической безопасности работника; а также сохранение экономической безопасности работника в текущем состоянии. В то же время тактика управленческой деятельности должна учитывать актуальную ситуацию его практической деятельности.

Раздел 3. Оптимизация полезности потребляемого знания трудовой деятельности в процессе управления трудовым взаимодействием работников

Вопрос 11. В контексте проблематики *лидерства и стиля управления* многие моменты могут быть очерчены с позиций теоретических положений управления экономической безопасностью работника, когда оптимизация

полезности потребляемого знания трудовой деятельности становится возможной в процессе трудового взаимодействия работников. При этом субъект компетенции реализует себя в качестве лидера и может себе позволить как профессиональное, так и общественное поле деятельности, как формальный, так и неформальный тип отношений. Характер отношений может быть как должностным, функциональным, так и психологическим, эмоциональным, когда статус лидера, определенный признанием коллег, а не только по причине занимаемой должности, реализуется в виде оказания влияния на работников в процессе взаимодействия с ними.

При этом влияние на иных субъектов трудовой деятельности будет связано с компетенцией субъекта управления, а не только наличием у него определенных полномочий и реализацией директивных управляющих воздействий. В основу действий такого субъекта может быть положено видение ситуации, обусловленное способностью к управлению полезностью потребляемого знания. Взаимодействие с работниками в системе управления будет основываться, прежде всего, на доверии и компетенциях лидера. Таким образом, рассматриваемый субъект компетенции сможет выступать не столько в роли администратора, сколько новатора. Считаем целесообразным показать и проиллюстрировать обучающимся теоретические положения компетенции именно в таком ключе. К тому же обозначенное выше понимание компетенции создает перспективы для повышения качества управления конфликтами в процессе управления потребительским поведением работников.

Вопрос 12. Рассматривая работника в системе трудового взаимодействия, следует актуализировать и конкретизировать понимание того, что каждый работник является потребителем знания трудовой деятельности. И какую бы трудовую деятельность субъект ни осуществлял, он производит некоторое благо не только для собственного потребления, но и для обмена на некоторое другое благо, которое он собирается потратить или вновь включить в процессы распределения и обмена. Данный работник является субъектом и объектом системы разделения труда, но то, как он осуществляет трудовое взаимодействие, каковы особенности его коммуникации в соответствующем аспекте, определяется полезностью знания, в котором работник отражает потребляемые и производимые блага.

Вопрос 13. Очень важным представляется рассмотрение в контексте компетенции вопросов коммуникации. Управление экономической безопасностью работника объективно предполагает необходимость взаимодействия с иными работниками как потребителями знания трудовой деятельности. Поэтому виды коммуникации и способность их эффективной реализации могут разбираться в данной теме. Также здесь целесообразно проанализировать отдельные трудовые действия работников как субъектов процесса коммуникации в целом, их коммуникационные стили, в связи с этим раскрыть эффективность коммуникационного процесса, например, с точки зрения внедрения алгоритмов организации трудового взаимодействия в процесс потребления знания.

Вопрос 14. В контексте проблематики формального и неформального управления целесообразно обратить внимание на важность оптимального сочетания соответствующих подходов для максимизации полезности потребляе-

мого знания труда. В аспекте формального управления субъекту компетенции следует придерживаться формальных требований, регламентов, дисциплины, в то время как в случае с неформальным управлением имеет смысл ориентироваться на интересы и ценности управляемого субъекта, его индивидуальность, сотрудничество. При реализации неформального управления полезностью потребляемого знания труда необходимо проявлять больше творчества.

Вопрос 15. Говоря об управлении экономической безопасностью работника, нужно ориентироваться на *управление как внутренними процессами (интраменеджмент), так и внешними процессами (инфраменеджмент)* в организуемом трудовом взаимодействии. При этом субъекту компетенции важно грамотно комбинировать свои управляющие воздействия с точки зрения организации средств по отношению к субъектам потребления знания (индивидуальный, в том числе сам субъект компетенции, а также групповой); объектам (знание трудовой деятельности, знание трудового действия, знание трудовой операции); целям (повышение общей и предельной полезности, понижение общей и предельной полезности, сохранение общей и предельной полезности потребляемого знания труда). Таким образом, по отношению к субъекту должны быть рассмотрены возможности унифицированного, персонализированного и персонифицированного управления; по отношению к объектам – процессного, проектного, смешанного управления; по отношению к цели – реактивного, проактивного и также смешанного управления.

Таким образом, по результатам изучения данного курса у обучающегося должны быть сформированы:

- *знания* о роли управленческой деятельности в обеспечении экономической безопасности работника, а также понимание соответствующего управления как методологии, обеспечивающей эффективное использование ресурсов, отражаемых в знании; о типах управления экономической безопасностью работника и в этой связи понимание данной управленческой деятельности как основанной на научном подходе, опыте управления и в то же время как творческой самореализации работника;

- *умения* осуществлять действия по планированию, организации, координации и контролю в процессе оптимизации полезности потребляемого знания трудовой деятельности в достижении цели управления экономической безопасностью работника; обеспечивать дифференциацию и интеграцию знания трудовой деятельности с точки зрения полезности и затрат, а также формализуемых подсистем и надсистем знания трудовых действий; принимать оптимальные решения о полезности потребляемого знания исходя из выбранной стратегии и тактики обеспечения экономической безопасности;

- *навыки* лидера в организации трудового взаимодействия для оптимизации полезности потребляемого трудового знания; эффективной коммуникации; реализации формального и неформального управления внутренними и внешними процессами в организуемом трудовом взаимодействии работников.

Данный курс может быть использован в качестве элективного по специальности «Экономика и управление народным хозяйством» по соответствующим отраслям и сферам деятельности (фундаментальные и прикладные проблемы государственного и муниципального управления, экономическая

безопасность менеджмента, экономика труда). Кроме того, данный курс может быть задействован по направлению «Социология и психология управления», а также использован в процессе корпоративного обучения для решения актуальных производственных задач.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В развивающейся экономике знаний современный работник нуждается в компетенции, обеспечивающей его экономическую безопасность в новых условиях. Работник как субъект труда является потребителем знания трудовой деятельности. Полезность потребляемого знания обеспечивает его конкурентоспособность на рынке труда, что обуславливает необходимость оптимизации данной компетенции.

Практическое значение и новизна настоящего исследования заключается в разработанной и апробированной образовательной программе по формированию компетенции управления экономической безопасностью работника как потребителя знания трудовой деятельности. Программа реализуется в три этапа, которые в своей логической последовательности способствуют развитию необходимых знаний, умений и навыков. При этом теоретическое значение работы заключается в том, что теория управления, система образования и подготовки специалистов обогащены понятием «компетенция управления экономической безопасностью работника как потребителя знания трудовой деятельности».

В качестве рекомендаций отметим, что, по мнению автора, у потенциального преподавателя данного курса должно быть специальное образование по теории управления и экономике, а также практический опыт управления как собственной экономической безопасностью, так и экономической безопасностью других работников в качестве субъектов трудового взаимодействия и потребителей знания труда.

Библиографический список

Адизес И. Идеальный руководитель. Почему им нельзя стать и что из этого следует / Пер. с англ. Т. Гутман. М.: Альпина Паблишерз, 2014. 262 с.

Алексеев В. А., Мякотин А. В. Логика в управленческой деятельности руководителя организации (предприятия). М.: Изд-во Моск. гуманитар. ун-та, 2016. 146 с.

Антропова Л. В. Формирование профессиональных компетенций у будущих менеджеров в процессе изучения дисциплины «Организационное поведение» в условиях бизнес-школы // Вестник Череповецкого государственного университета. 2015. № 7. С. 80–84.

Апенько С. Н., Еременко Е. И. Инновационные технологии формирования и оценки профессиональных управленческих компетенций слушателей программ дополнительного образования вузов // Известия Иркутской государственной экономической академии. 2015. Т. 25, № 5. С. 834–841. DOI: 10.17150/1993-3541.2015.25(5).834-841.

Богунов Л. А. Концепция управления взаимодействием работников как субъектов развивающейся экономики знаний // *Ars Administrandi* (Искусство управления). 2019а. Т. 11, № 3. С. 455–472. DOI: 10.17072/2218-9173-2019-2-455-472.

Богунов Л. А. Развитие экономического мышления кадров управления. Петропавловск: Воен. ин-т Нац. гвардии Респ. Казахстан, 2015. 105 с.

Богунов Л. А. Управление экономической безопасностью субъекта труда в развивающейся экономике знаний: формы компетенции // *Ars Administrandi* (Искусство управления). 2019б. Т. 11, № 4. С. 551–570. DOI: 10.17072/2218-9173-2019-4-551-570.

Богунов Л. А. Экономическое мышление менеджера как субъекта управления. Омск: Ом. гуманитар. акад., 2016. 121 с.

Волкова Е. В. Технологии развития ментальных ресурсов. М.: Ин-т психологии РАН, 2016. 256 с.

Герасимов Б. Н. Развитие профессионализма управленцев // *Управленческие науки*. 2015. Т. 5, № 4. С. 90–101. DOI: 10.26794/2304-022X-2015--4-90-101.

Гительман Л. Д., Магарил Е. Р., Ходоровский М. Я. Междисциплинарный подход в формировании компетенций менеджеров для инновационной экономики // *Экономика региона*. 2014. № 1. С. 174–184. DOI: 10.17059/2014-1-16. Калашникова И. В., Калирина И. Б., Бальцежак М. С. Современная парадигма российского бизнес-образования // *Вестник забайкальского государственного университета*. 2014. № 7. С. 95–104.

Одегов Ю. Г. Управление талантами – реальность современного менеджмента // *Вестник Омского университета*. Серия «Экономика». 2015. № 1. С. 92–99.

Половинко В. С. Структура управленческого персонала в контексте внутрифирменного предпринимательства // *Вестник Сибирской государственной автомобильно-дорожной академии*. 2014. № 2. С. 141–146.

Преждедкая Н. В. Бизнес-школы и маркетинговое управление образованием на основе «знаниевых» технологий // *Известия Тульского государственного университета. Экономические и юридические науки*. 2016. № 1–1. С. 211–217.

Решетько Н. И., Соколов М. А. Анализ лидерских компетенций и роли менеджеров в обеспечении конкурентоспособности бизнес-процессов компании [Электронный ресурс] // Интернет-журнал «Науковедение». 2016. Т. 8, № 1. DOI: 10.15862/42EVN116. URL: <http://naukovedenie.ru/PDF/42EVN116.pdf> (дата обращения: 17.09.2019).

Усольцев А. П., Шамало Т. Н. Понятие инновационного мышления // *Педагогическое образование в России*. 2014. № 1. С. 94–98.

Хмелькова Н. В. Трансдисциплинарная модель современного эффективного менеджера // *Управленческие науки*. 2015. № 4. С. 82–89.

Шадриков В. Д. Эволюция мысли. Как человек научился мыслить. М.: Унив. кн., 2016. 222 с.

Щедровицкий Г. П. Оргуправленческое мышление: идеология, методология, технология: курс лекций. 4-е изд. М.: Изд-во Студии Артемия Лебедева, 2015. 464 с.

Baskin K. How Chinese thought can lead the transformation in management practice // *Chinese Management Studies*. 2011. Vol. 5, № 4. P. 354–367. DOI: 10.1108/17506141111183136.

Cabantous L., Gond J. P. The resistible rise of Bayesian thinking in management: historical lessons from decision analysis // *Journal of Management*. 2015. Vol. 41, № 2. P. 441–470. DOI: 10.1177/0149206314558092.

Clegg S. R., Jarvis W. P., Pitsis T. S. Making strategy matter: social theory, knowledge interests and business education // *Business History*. 2013. Vol. 55, № 7. P. 1247–1264. DOI: 10.1080/00076791.2013.838033.

Doherty B., Meehan J., Richards A. The business case and barriers for responsible management education in business schools // *Journal of Management Development*. 2015. Vol. 34, № 1. P. 34–60. DOI: 10.1108/JMD-06-2013-0082.

Ghosh R. Mentors providing challenge and support: integrating concepts from teacher mentoring in education and organizational mentoring in business // *Human Resource Development Review*. 2013. Vol. 12, № 2. P. 144–176. DOI: 10.1177/1534484312465608.

Ginesti G., Caldarelli A., Zampella A. Exploring the impact of intellectual capital on company reputation and performance // *Journal of Intellectual Capital*. 2018. Vol. 19, № 5. P. 915–934. DOI: 10.1108/JIC-01-2018-0012.

Gordon I., Hamilton E., Jack S. A study of a university-led entrepreneurship education programme for small business owner / managers // *Entrepreneurship and Regional Development*. 2012. Vol. 24, № 9–10. P. 767–805. DOI: 10.1080/08985626.2011.566377.

Kaspary M. C. Complex thought and systems thinking connecting group process and team management: new lenses for social transformation in the workplace // *Systems research and behavioral science*. 2014. Vol. 31, № 5. P. 655–665. DOI: 10.1002/sres.2313.

Masrani S., Williams A. P. O., McKiernan P. Management education in the UK: the roles of the British academy of management and the Association of business schools // *British Journal of Management*. 2011. Vol. 22, № 3. P. 382–400. DOI: 10.1111/j.1467-8551.2011.00764.x.

Rasche A., Gilbert D. U. Decoupling responsible management education: why business schools may not walk their talk // *Journal of Management Inquiry*. 2015. Vol. 24, № 3. P. 239–252. DOI: 10.1177/1056492614567315.

Thirkell E., Ashman I. Lean towards learning: connecting lean thinking and human resource management in UK higher education // *International Journal of Human Resource Management*. 2014. Vol. 25, № 21. P. 2957–2977. DOI: 10.1080/09585192.2014.948901.

Toma J. D. Building organizational capacity: strategic management in higher education. Baltimore, MD: Johns Hopkins University Press, 2010. 280 p.

Информация об авторе

Богунув Леонид Александрович – канд. психол. наук, доцент, докторант кафедры экономики инновационного развития факультета государственного управления ФГБОУ ВО «Московский государственный университет имени М. В. Ломоносова», 119991, Россия, г. Москва, ул. Ленинские горы, 1

ORCID: 0000-0001-7410-4046

ResearcherID: M-2448-2017

Электронный адрес: leonid.bogunov@mail.ru

Статья получена 14 октября 2019 года

UDC 338.2

DOI: 10.17072/2218-9173-2020-1-61-78

DEVELOPING AN EMPLOYEE'S ECONOMIC SECURITY MANAGEMENT COMPETENCE

Leonid A. Bogunov

Lomonosov Moscow State University, 1 Leninskie Gory str.,
Moscow, 119991, Russia.

ORCID: 0000-0001-7410-4046

ResearcherID: M-2448-2017

E-mail: leonid.bogunov@mail.ru

For citation:

Bogunov, L. A. (2020), "Developing an employee's economic security management competence", *Ars Administrandi*, vol. 12, no. 1, pp. 61–78, doi: 10.17072/2218-9173-2020-1-61-78.

Introduction. In the developing knowledge economy, under the new conditions a modern employee needs a competence ensuring their economic security as a labor activity knowledge consumer who is able to optimize the utility of the knowledge consumed.

Aims. To work out and present a specialized educational program for developing the economic security management competence of an employee as a labor activity knowledge consumer.

Methods. Logical methods (analysis, synthesis, etc.) were used in identifying general research logics, the research problem, the goal and the program content; in addition, theoretical methods (dialectic, systemic, thought experiment) were used in determining and implementing the general methodological basis of the study.

Results. A specialized educational program for developing economic security management competence of an employee as a labor activity knowledge consumer was worked out and presented. The proposed program structure consists of three sections: management activities in ensuring the economic security of an employee as a labor activity knowledge consumer; managing an employee's economic security as an optimization of the usefulness of the consumed labor activity knowledge; optimization of the usefulness of the consumed labor activity knowledge in the process of managing employees' labor interaction. Each section is presented

under five problems (topics) recommended for further study and discussion, based on the possible forms of academic work, both within the university and in corporate training.

Conclusions. The concept of “economic security management competence of an employee as a labor activity knowledge consumer” developed and discussed in the article as well as in the content of the educational program, will enrich the theoretical and methodological basis for “Economics and national economy management” study programme and contribute to solving the issue of managing an employee’s economic security in the developing knowledge economy.

Keywords: management; employee; economic security; labor activity; competence; knowledge; education

References

Adizes, I. (2014), *Ideal'nyi rukovoditel'. Pochemu im nel'zya stat' i chto iz etogo sleduet* [The ideal executive: why you cannot be one and what to do about it], Translated by Gutman, T., Al'pina publisher, Moscow, Russia.

Alekseenko, V. A. and Myakotin, A. V. (2016), *Logika v upravlencheskoi deyatel'nosti rukovoditelya organizatsii (predpriyatiya)* [Logic in the managerial activity of a head of an organization (enterprise)], Publishing House of Moscow University for the Humanities, Moscow, Russia.

Antropova, L. V. (2015), “Formation of professional competences of future managers in the process of studying the discipline of “Organizational behavior” in a business school environment”, *Bulletin of Cherepovets State University*, no. 7, pp. 80–84.

Apenko, S. N. and Eremenko, E. I., (2015), “Innovative technologies of formation and assessment of professional managerial competences of students taking additional educational programs in universities”, *Izvestiya Irkutskoy gosudarstvennoy ekonomicheskoy akademii = Izvestiya of Irkutsk State Economics Academy*, vol. 25, no. 5, pp. 834–841, doi: 10.17150/1993-3541.2015.25(5).834-841.

Bogunov, L. A. (2019a), “Concept of managing the employee interactions as subjects of the developing knowledge economy”, *Ars Administrandi*, vol. 11, no. 3, pp. 455–472, doi: 10.17072/2218-9173-2019-3-455-472.

Bogunov, L. A. (2015), *Razvitie jekonomicheskogo myshlenija kadrov upravlenija* [Development of economic thinking of management personnel], The Military Institute of National Guard of the Republic of Kazakhstan, Petropavlovsk, Kazakhstan.

Bogunov, L. A. (2019b), “Managing economic security of the subject of labor in the developing knowledge economy: forms of competence”, *Ars Administrandi*, vol. 11, no. 4, pp. 551–570, doi: 10.17072/2218-9173-2019-4-551-570.

Bogunov, L. A. (2016), *Jekonomicheskoe myshlenie menedzhera kak sub"ekta upravlenija* [Economic thinking of a manager as a subject of management], Omsk Humanitarian Academy, Omsk, Russia.

Volkova, E. V. (2016). *Tekhnologii razvitiya mental'nykh resursov* [Technologies of development of mental resources], Institute of Psychology of Russian Academy of Sciences, Moscow, Russia.

Gerasimov, B. N. (2015), "The development of professional competence of managers", *Management Sciences*, vol. 5, no. 4, pp. 90–101, doi: 10.26794/2304-022X-2015--4-90-101.

Gitelman, L. D., Magaril, Y. R. and Khodorovskii, M. Ya. (2014), "Interdisciplinary approach to formation of managers' competences for innovative economy", *Economy of the Region*, no. 1, pp. 174–184, doi: 10.17059/2014-1-16.

Kalashnikova, I. V., Kalirina, I. B. and Baltsezhak, M. S (2014), "On modern paradigm of Russian business education", *Vestnik zabaikal'skogo gosudarstvennogo universiteta*, no. 7, pp. 95–104.

Odegov, Yu. G. (2015), "Talent management as a reality of modern management", *Herald of Omsk University. Series «Economics»*, no. 7, pp. 92–99.

Polovinko, V. S. (2014), "Structure of the administrative personnel in a context of intra firm business", *The Russian automobile and highway industry journal*, no. 2, pp. 141–146.

Przhedetskaya, N. V. (2016), "Business-schools and marketing management of education based on «knowledge»", *Izvestiya Tula State University. Economic and jurisprudence*, no. 1-1, pp. 211–217.

Reshetko, N. I. and Sokolov, M. A. (2016), "The analysis of leader competences and a role of managers in ensuring competitiveness of business processes of the company", *Internet-zhurnal "Naukovedenie"*, vol. 8, no. 1, doi: 10.15862/42EVN116 [Online], available at: <http://naukovedenie.ru/PDF/42EVN116.pdf> (Accessed September 17, 2019).

Usoltsev, A. P. and Shamalo, T. N. (2014), "The concept of innovative thinking", *Pedagogical education in Russia*, no. 1, pp. 94–98.

Khmelkova, N. V. (2015), "Transdisciplinary model of a contemporary effective manager", *Management sciences in Russia*, no. 4, pp. 82–89.

Shadrikov, V. D. (2016), *Evolutsiya mysli. Kak chelovek nauchilsya myslit'* [Evolution of thought. How a person has learned to think], Universitetskaya kniga, Moscow, Russia.

Shchedrovitskii, G. P. (2015), *Orgupravlencheskoe myshlenie: ideologiya, metodologiya, tekhnologiya: kurs lektsii. 4-e izdanie* [Organizational managerial thinking: ideology, methodology, technology: a course of lectures, 4th ed.], A. Lebedev Studio Publishing House, Moscow, Russia.

Baskin, K. (2011), "How Chinese thought can lead the transformation in management practice", *Chinese Management Studies*, vol. 5, no. 4, pp. 354–367, doi: 10.1108/17506141111183136.

Cabantous, L. and Gond, J. P. (2015), "The resistible rise of Bayesian thinking in management: historical lessons from decision analysis", *Journal of Management*, vol. 41, no. 2, pp. 441–470, doi: 10.1177/0149206314558092.

Clegg, S. R., Jarvis, W. P. and Pitsis, T. S. (2013), "Making strategy matter: social theory, knowledge interests and business education", *Business History*, vol. 55, no. 7, pp. 1247–1264, doi: 10.1080/00076791.2013.838033.

Doherty, B., Meehan, J. and Richards, A. (2015), "The business case and barriers for responsible management education in business schools", *Journal of Management Development*, vol. 34, no. 1, pp. 34–60, doi: 10.1108/JMD-06-2013-0082.

Ghosh, R. (2013), "Mentors providing challenge and support: integrating concepts from teacher mentoring in education and organizational mentoring in business", *Human Resource Development Review*, vol. 12, no. 2, pp. 144–176, doi: 10.1177/1534484312465608.

Ginesti, G., Caldarelli, A. and Zampella, A. (2018), "Exploring the impact of intellectual capital on company reputation and performance", *Journal of Intellectual Capital*, vol. 19, no. 5, pp. 915–934, doi: 10.1108/JIC-01-2018-0012.

Gordon, I., Hamilton, E. and Jack, S. (2012), "A study of a university-led entrepreneurship education programme for small business owner / managers", *Entrepreneurship and Regional Development*, vol. 24, no. 9–10, pp. 767–805, doi: 10.1080/08985626.2011.566377.

Kaspary, M. C. (2014), "Complex thought and systems thinking connecting group process and team management: new lenses for social transformation in the workplace", *Systems Research and Behavioral Science*, vol. 31, no. 5, pp. 655–665, doi: 10.1002/sres.2313.

Masrani, S., Williams A. P. O. and McKiernan, P. (2011), "Management education in the UK: the roles of the British academy of management and the Association of business schools", *British Journal of Management*, vol. 22, no. 3, pp. 382–400, doi: 10.1111/j.1467-8551.2011.00764.x.

Rasche, A. and Gilbert D. U. (2015), "Decoupling responsible management education: why business schools may not walk their talk" *Journal of Management Inquiry*, vol. 24, no. 3, pp. 239–252, doi: 10.1177/1056492614567315.

Thirkell, E. and Ashman, I. (2014), "Lean towards learning: connecting lean thinking and human resource management in UK higher education", *International Journal of Human Resource Management*, vol. 25, no. 21, pp. 2957–2977, doi: 10.1080/09585192.2014.948901.

Toma, J. D. (2010), *Building organizational capacity: strategic management in higher education*, Johns Hopkins University Press, Baltimore, MD, US.

Received October 14, 2019