

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ МЕТОДОВ ОЦЕНКИ ДЕЛОВОГО ПОТЕНЦИАЛА УПРАВЛЕНЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ КОМПАНИЙ В ПРОСТРАНСТВЕ ЕВРАЗИЙСКОЙ ИНТЕГРАЦИИ

В статье рассматривается проблема оценки делового потенциала управленческих работников с позиции системного подхода. Вводятся понятия надежности и конкурентоспособности управленческих работников. Предлагается методический подход к количественной оценке этих показателей. Предлагается понятие делового потенциала управленческих работников и методика оценки делового потенциала. С помощью системы «КОМПОС» произведена апробация предлагаемого методического подхода на примере ООО «ДС». Выявлено, что на формирование делового потенциала существенное влияние оказывает система обучения персонала. Выполнен расчет экономического эффекта от использования программ обучения управленческих работников.

Ключевые слова: управленческий потенциал, конкурентоспособность управленческих работников, надежность управленческого персонала, обучение управленческих работников.

B.G. Turenko

IMPROVEMENT OF METHODS OF EVALUATION OF THE BUSINESS POTENTIAL OF MANAGEMENT COMPANIES IN THE SPACE OF EURASIAN INTEGRATION

The article deals with the problem of assessing the efficiency of managers and specialists from the position of the system approach. Concepts of reliability and competitiveness of managers and specialists are introduced. A methodical approach to the quantitative evaluation of these indicators is proposed. The notion of managerial potential of managers and specialists and methods for assessing managerial potential are proposed. With the help of the system «KOMPOS» the approbation of the proposed methodical approach on the example of LLC «DC» was carried out. It was revealed that the personnel training system has a significant impact on the formation of managerial potential. The calculation of the economic effect from the use of training programs for managers and specialists was carried out.

Keywords: managerial potential, competitiveness of managers and specialists, reliability of management personnel, management training.

Важнейшим условием эффективной деятельности и развития организации является профессионализм ее управленческих работников, который напрямую связан с величиной их делового потенциала. Понятие и методы оценки делового потенциала относятся к малоисследованным проблемам управления персоналом.

Вопрос об оценке делового потенциала исследуется в трудах многих ученых [4; 5; 7; 8]. Мы считаем, что понятие делового потенциала должно быть рассмотрено как совокупность понятий успешности или надежности и конкурентоспособности управленческих работников. В данном случае успешность

деятельности управленческих кадров означает высокую повторяемость положительных результатов их труда.

Успешность управленческого работника – это его свойство выполнять заданные функции, сохраняя в течение определенного промежутка времени значения показателей его деятельности в заданных пределах, необходимых для эффективной работы предприятия. Поэтому можно считать успешность свойством, характеризующим качество формирования управленческих работников как профессионалов. Их успешность формируется при обучении, обеспечивается условиями работы и выявляется в ходе практики управления.

Значимость показателя успешности обусловлена двумя обстоятельствами. Первое – повышение сложности управления современным предприятием. Второе обстоятельство заключается в том, что в современных условиях значительно возросло влияние управленческих работников на внешнюю среду.

Другой характеристикой качества формирования управленческого работника является его конкурентоспособность. В настоящее время нет единого мнения по поводу того, что представляет собой конкурентоспособность работника как социально-экономическое явление. В большинстве источников [1; 2; 3] речь идет о конкурентоспособности всего персонала организации. Мы считаем, что особое внимание должно быть уделено конкурентоспособности управленческих работников. С нашей точки зрения, понятие конкурентоспособности должно рассматриваться как способность управленческого работника в конкретный момент времени выдерживать конкуренцию со стороны реальных или потенциальных претендентов на его рабочее место или претендовать самому на другое, более престижное.

Следовательно, формирование профессиональных управленческих работников можно охарактеризовать определенной величиной их делового потенциала, а также такими показателями, как коэффициенты успешности и конкурентоспособности, определяемыми на основе комплексной системы оценки специалистов и руководителей [6].

Успешность или надежность управленческого работника предлагается определять, как разность единицы и отношения между максимальной оценкой (V_m) и фактической оценкой руководителя (специалиста) (V_ϕ), определенных на основе комплексной системы оценки, к максимальному значению оценки (6 баллов), т.е.:

$$K_{усп} = 1 - \frac{V_m - V_\phi}{V_m} .$$

Мы предлагаем определять конкурентоспособность управленческого работника следующим образом:

$$K_{конкур} = 1 - \frac{V_m - V_\phi}{V_c} .$$

Расчет этих показателей на примере ООО «ДС» приведен в табл. 1.

Таблица 1

Показатели делового потенциала управленческих работников ООО «ДС»

Управленческие работники	Должность	Деловой потенциал управленческих работников (В _ф)	Успешность (надежность) управленческого работника (К _{усп})	Конкурентоспособность управленческого работника (К _{конкур})
1. Ефримов А.	Ген. директор	4,866	0,8110	0,7284
2. Быкова С.	Гл. бухгалтер	4,761	0,7935	0,7032
3. Осков С.	Исп. директор	4,676	0,7793	0,6823
4. Митин В.	Ком. директор	4,474	0,7457	0,6345
5. Колошин Л.	Дизайнер	4,443	0,7405	0,6271
6. Самарин Д.	Нач. производства	4,380	0,7300	0,6120
7. Бобовский Ю.	Техн. директор	4,325	0,7208	0,5988
8. Баховский И.	Инж.-строитель	4,173	0,6955	0,5624
9. Кустюгов Т.	Менеджер	4,144	0,6907	0,5554
10. Иванович В.	Конструктор	4,095	0,6825	0,5437
11. Белых С.	Конструктор	4,018	0,6697	0,5253
12. Митина Ю.	Экономист	3,894	0,6490	0,4956
13. Акулич В.	Менеджер по персоналу	3,894	0,6490	0,4956
14. Ключкин С.	Технолог	3,803	0,6338	0,4738
15. Ефримова Е.	Бухгалтер	3,671	0,6118	0,4422
16. Бояринов З.	Сметчик	3,665	0,6108	0,4407
17. Бермет Л.	Менеджер	3,650	0,6083	0,4371

Современными специалистами в области управления персоналом отмечается, что перспективный руководитель – это человек, демонстрирующий высокие результаты и обладающий высокой степенью обучаемости. Обучаемость – основа и залог успеха в раскрытии делового потенциала [7].

Эффект воздействия программы обучения на повышение эффективности предприятия предлагается определять следующим образом:

$$E = D * R * S * G - R * Z,$$

где D – продолжительность воздействия программы на производительность труда и другие факторы результативности работников, лет; R – количество обученных по программе работников, чел.; S – стоимостная оценка различий в результативности труда лучших и средних работников, выполняющих одну работу (могут быть учтены производительность труда, качество работы, экономия ресурсов); G – показатель, характеризующий результативность обучения и выраженный в долях приобретенных умений и навыков, равный 0,66; Z – затраты на обучение одного управленческого работника, тыс. р.

Предлагаемый методический подход дает возможность определить эффект конкретной программы обучения управленческих работников (табл. 2).

Эффект от программ обучения управленческих работников фирмы «ДС»

Программа	Продолжительность воздействия (D)	Количество обучаемых (R)	Стоимостная оценка (S)	Показатель результативности обучения (G)	Затраты на обучение (Z)	Экономический эффект (E)
1. Стратегия развития фирмы	2	20	10	0,66	6	144,0
2. Менеджмент персонала	3	30	8	0,66	8	235,2
3. Управленческий учет	2	15	6	0,66	7	13,8
4. Маркетинговое управление	2	40	10	0,66	10	128,0
5. Активизация продаж	3	20	10	0,66	5	296,0

Рассмотренные методические подходы к оценке делового потенциала управленческих работников, по нашему мнению, могут быть использованы не только в российских компаниях, но и в организациях Евразийского пространства.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Андрианова Е.В. Методы анализа и оценки конкурентоспособности кадров / Е.В. Андрианова // Финансы. Экономика. Стратегия. – 2010. – № 6. – С. 6–10.
2. Бакирова Г.Х. Психология развития и мотивации персонала [Электронный ресурс] : учеб. пособие / Г.Х. Бакирова. – М. : Юнити-Дана, 2015. – 439 с. – Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/52552.html>.
3. Захарова Т.И. Оценка персонала [Электронный ресурс] : учеб. пособие / Т.И. Захарова, Д.Е. Стюрина. – М. : Евраз. откр. ин-т, 2011. – 168 с. – Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/11053.html>.
4. Лопатин М.В. Управленческий потенциал предприятия / М.В. Лопатин. – М. : Наука, 2004. – 253 с.
5. Попова О.С. Эффективный менеджер. Отбор и оценка управленческих кадров [Электронный ресурс] : учеб. пособие / О.С. Попова. – Минск : Республик. ин-т проф. обр. (РИПО), 2012. – 56 с. – Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/67803.html>.
6. Туренко Б.Г. Комплексная стратегия развития предприятий малого и среднего бизнеса / Б.Г. Туренко, Т.А. Туренко. – Иркутск : Изд-во БГУЭП, 2013. – 224 с.
7. Ужакина Ю.Б. Управленческий потенциал: как его измерить и развить / Ю.Б. Ужакина // Управление развитием персонала. – 2012. – № 2 (30). – С. 138–144.
8. Царегородцев Ю.Н. Развитие человеческого потенциала организаций [Электронный ресурс] : учеб. пособие / Ю.Н. Царегородцев, Ю.Е. Ефремова, О.Э. Башина. – М. : Моск. гуманитар. ун-т, 2012. – 212 с. – Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/8616.html>.

Информация об авторе

Туренко Борис Григорьевич – доктор экономических наук, профессор, кафедра экономики и управления бизнесом, Байкальский государственный университет, г. Иркутск.

Author

Turenko Boris G. – Doctor of Science in Economics, Professor, Department of Economics and Business Management, Baikal State University, Irkutsk.