

ЭКОНОМИКА АПК



УДК 339.13:331.108:334

Е.Е. Колчанова

ОБ ОЦЕНКЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ РАЗВИТИЯ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОГО ПОТЕНЦИАЛА ПЕРСОНАЛА ПОТРЕБИТЕЛЬСКОЙ КООПЕРАЦИИ

Ключевые слова: оценка, предпринимательский потенциал, эффективность, персонал, экспертная квалиметрия, показатель, модель, потребительская кооперация, конкурентоспособность, алгоритм.

Введение

В период трансформации экономики России в механизм хозяйствования, базирующегося на конкуренции и включающего политические, экономические и социальные преобразования, направленные на увеличение конкурентоспособности страны как субъекта мировой экономики, ключевое место в них по праву должно отводиться стимулированию предпринимательской активности персонала субъектов рынка. Несмотря на проведение реформ, экономический потенциал таких организационно-правовых форм бизнеса, как потребительские кооперативы используется недостаточно эффективно по причине несоответствия их ресурсной базы современным потребностям экономического развития, неадекватных подходов к управлению предпринимательским потенциалом персонала в сложившихся социально-экономических условиях [1, 2].

В то же время невзирая на правовые коллизии, содержащиеся в действующих нормативно-правовых актах, касающиеся вопроса отнесения кооперативов к определенному типу организационно-правовых форм бизнеса, потребительскую кооперацию можно охарактеризовать как современную коммерческую самоуправляемую сложную хозяйствующую систему, обладающую определенными конкурентными преимуществами и признаками предпринимательской структуры.

В такой ситуации особое значение приобретает аккумулирование дополнительного предпринимательского потенциала всей ресурсной базы и особенно персонала организаций потребительской кооперации, включающее поиск рациональных технологий интеграции всех ресурсов и увеличение конкурентоспособности потребкооперации, структурную перестройку ее деятельности за счет повышения эффективности использования высококвалифицированного и мотивированного персонала, способного успешно решать поставленные стратегические задачи.

В связи с этим актуальным на сегодняшний день становится вопрос об оценке эффективности персонала таких организаций и его предпринимательского потенциала с учетом затрат на развитие.

Экспериментальная часть

Отсутствие современной нормативной базы для проведения оценки эффективности предполагает применение методов экспертной квалиметрии [3]: разработку единичных, групповых и комплексных показателей оценки. Каждый показатель системы отождествляет собой один из факторов развития предпринимательского потенциала персонала.

Представим методику оценки эффективности в виде алгоритма действий, представленного на рисунке 1.

Таким образом, условно алгоритм разделен нами на три этапа: теоретический, расчетный и аналитический. Первый и третий этапы достаточно полно освещены в специальной литературе, а вот расчетный – требует более глубокого изучения.

В связи с этим расчетный этап представим с помощью математических симво-

лов на основе метода экспертной квалиметрии, в соответствии с которой необходимо построить «дерево показателей оценки эффективности» (рис. 2). Каждый показатель имеет свою формулу расчета, однако в данном случае нас интересует интегральная оценка эффективности развития предпринимательского потенциала персонала как одного из факторов конкурентоспособности потребительской кооперации России [4-7].

Итак, методика представляет собой трехуровневую модель и включает оценки по следующим группам показателей: *частные* показатели – объем предпринимательского потенциала и затраты на развитие потенциала, включающие обучение, социальные программы, улучшение производственной среды, планирование карьеры и работу с кадровым резервом; *обобщенные* показатели – индекс объема предпринимательского потенциала (отношение разности между фактическим объемом предпринимательского потенциала персонала и значением объема предпринимательского потенциала за период,

принятый за базу расчета к базовому значению объема предпринимательского потенциала персонала) и совокупные затраты в виде алгебраической суммы всех затрат на развитие предпринимательского потенциала персонала; *интегральный показатель эффективности* определяется как соотношение прироста индекса предпринимательского потенциала, обеспечивающего экономический рост потребительского кооператива, к приросту совокупных затрат на развитие предпринимательского потенциала персонала. В основе предложенной модели лежит соотношение фактического уровня предпринимательского потенциала с уровнем его экспертной оценки с учетом значимости каждого показателя, определенной экспертом и коэффициентом компетентности эксперта. Суммарное значение таких соотношений по каждому уровню модели позволяет определить интегральный показатель эффективности функционирования механизма развития предпринимательского потенциала персонала организаций потребкооперации.

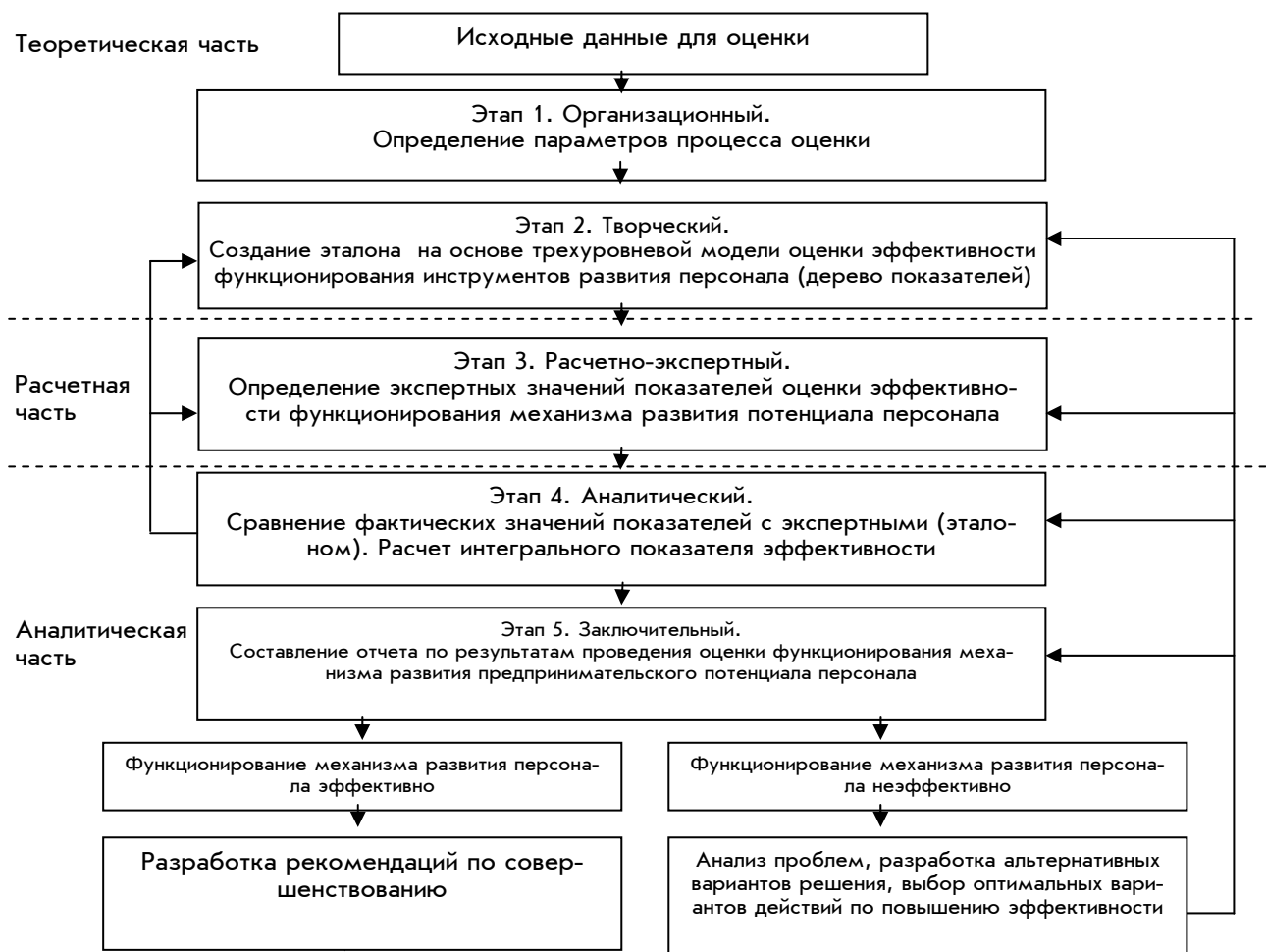


Рис. 1. Алгоритм оценки эффективности функционирования механизма развития предпринимательского потенциала персонала

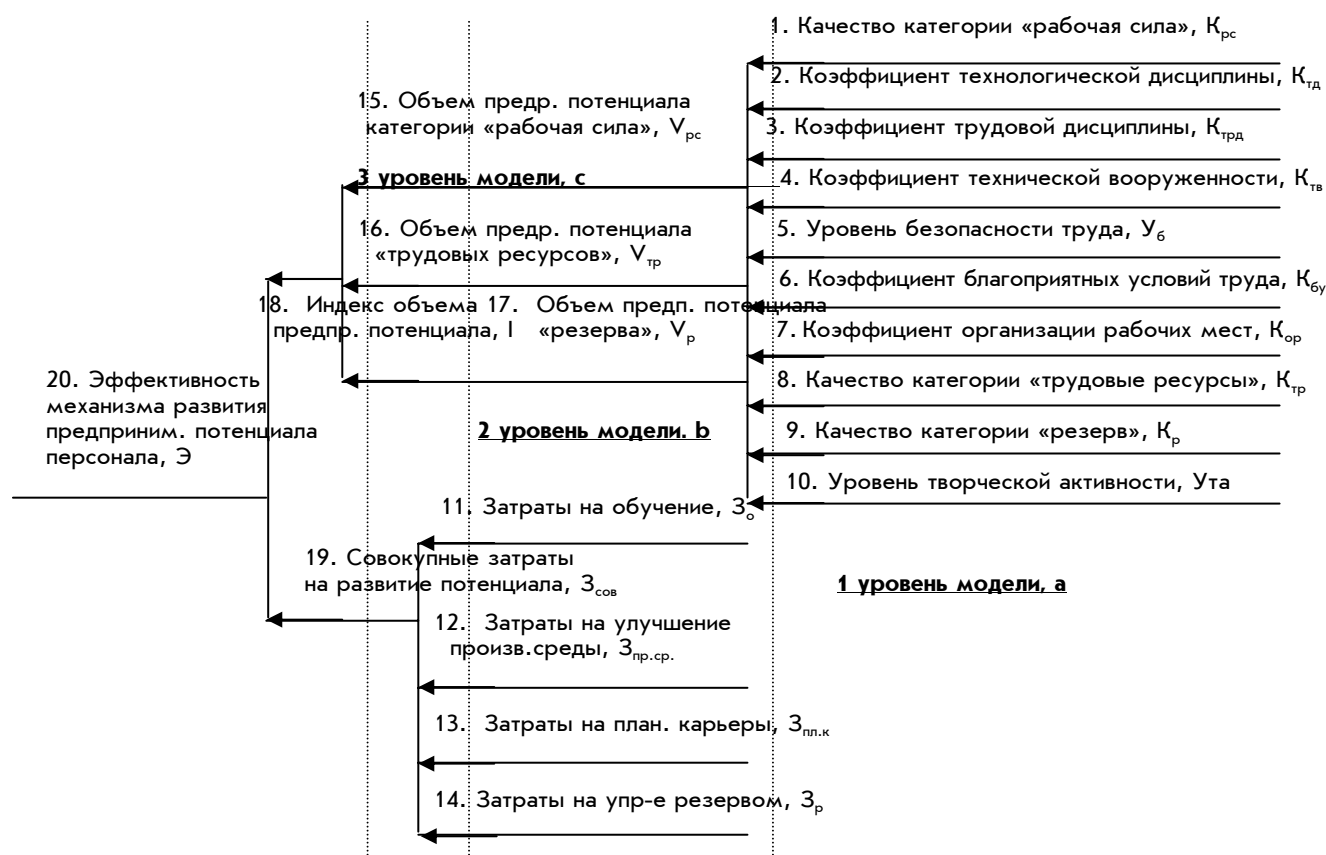


Рис. 2. Дерево показателей оценки эффективности функционирования механизма развития предпринимательского потенциала персонала

Алгоритм расчета может быть представлен следующей последовательностью действий.

1. Расчет коэффициента компетенции каждого эксперта:

$$k_j = 0,1 \cdot \frac{\sum_{i=1}^n b_i}{x}, \quad (2)$$

где b_i – балл самооценки по проблеме i по 10-балльной шкале;

x – число перечисленных вопросов анкеты.

2. Определение экспертами оценок значимости показателей по 1-, 2-, 3-му уровням модели, $q_{1,2,3}^e$.

3. Определение групповых экспертных оценок значимости показателей по 1-, 2-, 3-му уровням модели:

$$G_{1,2,3} = \sum_{j=1}^{17} q_{1,2,3}^e. \quad (3)$$

4. Определение экспертами абсолютного значения показателя по 1-, 2-, 3-му уровням модели с учетом коэффициента компетенции эксперта:

$$p_{1,2,3}^e = \frac{1}{\sum_{j=1}^{10} n_j} \cdot \sum_{j=1}^{17} (k_j \cdot q_{1,2,3}^e), \quad (4)$$

где n – число экспертов, в данном случае равно 10.

5. Определение относительной оценки показателя путем сравнения экспертных квалиметрических оценок и фактических значений показателей:

$$P_{1,2,3} = \frac{p_{1,2,3}^f}{p_{1,2,3}^e}. \quad (5)$$

6. Сведение составляющих элементов к единой шкале:

$$\sum P_{1,2,3} = 1, \sum G_{1,2,3} = 1.$$

7. Расчет интегрального показателя эффективности:

$$\Theta = \sum_{i=1}^3 (G_{1,2,3} \cdot P_{1,2,3}) \rightarrow 1. \quad (6)$$

Динамика такого показателя позволит сравнивать развитие предпринимательского потенциала персонала между организациями потребительской кооперации России, между функциональными и струк-

турными подразделениями кооператива. Социальный эффект может определяться как прирост эффективности в результате функционирования механизма развития предпринимательского потенциала персонала посредством улучшения производственной среды, роста знаний, профессионализма, развития способностей работника, формализации его творческой активности.

Выводы

Во-первых, представленная методика оценки эффективности развития предпринимательского потенциала персонала и рассчитанный по ней интегральный показатель эффективности дают представление о том, насколько качественно и своевременно осуществляется развитие работников в потребительской кооперации в соответствии с принципами и по обоснованным критериям для достижения поставленных целей, а также предполагают совершенствование организационно-экономических аспектов функционирования потребительского кооператива.

Во-вторых, разработанная трехуровневая модель обладает рядом достоинств:

- благодаря системе квалиметрических показателей позволяет проводить сравнительный анализ уровней эффективности функционирования механизмов развития предпринимательского потенциала персонала организаций и предприятий потребительской кооперации между собой и с любой численностью персонала;

- достаточно проста в применении, что позволяет использовать модель при необходимости в текущей работе организаций и предприятий потребительской кооперации России;

- наличие цели (назначения) проведения оценки, то есть того, ради чего руководство потребительской кооперации решается на проведение оценки. Как правило, это либо решение о реорганизации системы управления предприятием (организацией), либо решение об изменении системы стимулирования сотрудников, либо принятие к реализации новых проектов развития предприятий и организаций потребительской кооперации. В соответ-

ствии с назначением проведения оценки определяются принципы, задаются критерии и нормативные параметры, которым должно соответствовать текущее состояние механизма развития предпринимательского потенциала персонала.

В-третьих, как недостаток отметим, громоздкость структуры расчетного этапа представленной методики и сложность проведения расчетов значений показателей, хотя при построении трехуровневой модели оценки эффективности функционирования механизма развития предпринимательского потенциала персонала автором была предусмотрена возможность использования групп показателей или одного (двух) уровней модели (выборочной оценки) по необходимости. Также допустима замена показателей в модели собственными. Упростить процесс расчета значений показателей трехуровневой модели также возможно при использовании предварительной (балльной оценки).

Библиографический список

1. Мешечкина Р.П. Развитие экономического потенциала потребительской кооперации: теория, методология, практика: дис. ... докт. экон. наук / Р.П.. Мешечкина. – Белгород, 2006.
2. Дербенёва С.И. Состояние, тенденции и проблемы развития системы управления потребительской кооперации: монография / С.И. Дербенёва. – Липецк, 2005.
3. Фомин. В.Н. Квалиметрия. Управление качеством. Сертификация / В.Н. Фомин. – М.: ТАНДЕМ; ЭКМОС, 2000.
4. Борщевский И.И. Производительность труда: методы анализа и прогнозирования / И.И. Борщевский, В.А. Трухов. – Минск: Наука и техника, 1988.
5. Борщевский И.И. Квалификация рабочих и производительность труда / И.И. Борщевский. – Минск: Наука и техника, 1982.
6. Струмилин С.Г. Проблемы экономики труда / С.Г. Струмилин. – М.: Наука, 1982.
7. Бакланов Г.И. Статистика промышленности / Г.И. Бакланов. – М.: Финансы и статистика, 1982.

