

Библиографический список

- 1 Корниенко Л. Формирование эффективной системы продовольственной безопасности, www.mari.ru.
- 2 Шахов Д. В. Продовольственная безопасность в системе национальной безопасности государства, www.ostu.ru.

- 3 Агроэкология. Методология, технология, экономика / В.А. Черников, И.Г. Грингоф, В.Т. Емцев и др.; под ред. В.А. Черникова, А.И. Черкеса. М.: Колос, 2004. 400 с.

**УДК 331.108****И.С. Маликов,
В.И. Беляев****ОЦЕНКА КОМПЕТЕНТНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЕЙ, НАПРАВЛЕННАЯ
НА РАЗВИТИЕ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОГО КАПИТАЛА ФИРМЫ**

Оценка эффективности труда руководящих работников является одной из сложных задач в сфере использования потенциала руководителей. Специфической особенностью управленческого труда является то, что работники, им занятые, как правило, не участвуют в преобразовании предметов труда, имеют значительно больший, чем у рабочих, диапазон функций руководства и самостоятельности при их выполнении. При этом постоянное совершенствование управленческого труда, повышение его эффективности является необходимым условием для роста интеллектуального капитала организации.

В современных условиях целью управленческого труда является, во-первых, достижение стабильных высоких финансовых показателей возглавляемого подразделения или организации, во-вторых, рациональное использование потенциала работников. При этом необходимым условием является обеспечение конкурентоспособности организации.

Рациональное использование потенциала работников возможно только, если каждый руководитель будет максимально полно использовать все возможности, открывающиеся перед ним и его подразделением или организацией, для чего необходимо использовать информацию об оценке качественного состава персонала коллектива и рабочего поведения сотрудников.

Особое значение имеют деловые и личные качества менеджеров, личност-

ные и психологические характеристики, которые определяют профессиональную успешность. Таким образом, в качестве предмета управленческого труда выступает информация, характеризующая состояние объекта управления, его внешней среды, а также субъекта управления, его компетентности.

Нет единого мнения среди экономистов в отношении продукта управленческого труда. Ряд ученых считает, что продуктом управленческого труда являются управленческие решения, другие полагают, что это информация, а третьи вообще не проводят различия между продуктом и результатом. В качестве показателей непосредственно труда работников управления предлагаются прямые (число документов, счетов, карточек) и косвенные (количество переработанной информации, знаков, отпечатанных в тексте).

Целесообразно согласиться с мнением, что решение является главным интеллектуальным продуктом, но даже гениальное управленческое решение само по себе не имеет смысла, если оно не реализовано. И даже реализованное решение не всегда ведет к достижению цели.

Результатом управленческого труда предлагается считать интеллектуальный капитал организации и, прежде всего, интеллектуальный человеческий капитал, обеспечивающий капитализацию знаний.

Так, по мнению В. Оськина, руководители, обладающие эмоциональной

компетентностью, в процессе своей деятельности повышают эмоциональный интеллектальный капитал организации [1], а М. Амстронг отмечает, что продуктом управления человеческими ресурсами следует считать конкретные преимущества предприятий, которые являются решающими для роста и процветания фирмы [2]. Именно таким преимуществом и является интеллектуальный капитал.

Таким образом, интеллектуальный капитал как результат управленческого труда учитывает и то, что труд руководителей имеет социально-психологический характер и создает положительный моральный настрой в коллективе, являясь залогом успешной деятельности организации, и включает не только достижение заданных целей: получение прибыли, но и моральный продукт: самоудовлетворенность работников, положительные эмоции, то есть эмоциональный человеческий капитал.

Разделение понятий «продукт» и «результат» управленческой деятельности и определение понятия «результат» позволяет перейти к рассмотрению комплексной оценки руководителя, в которую принято включать следующие задачи:

- оценка его деловых и личностных качеств, особенностей его стиля управления, рабочего поведения;
- оценка сложности и ответственности выполняемых им управленческих задач;
- оценка управления профессиональной подготовки (образование, профессиональный опыт, достижения в работе);
- оценка авторитета руководителя в коллективе;
- оценка результатов работы руководимого им подразделения [3].

Однако принимая то, что интеллектуальный капитал организации является результатом управленческого труда, комплексную оценку руководителей предлагается дополнить оценкой интеллектуального человеческого капитала и решением следующих задач:

- оценка профессиональной компетентности;
- оценка эмоциональной компетентности руководителей.

Поскольку работа руководителя предполагает решения значительного числа задач (работа с людьми, эффек-

тивное использование материальных ресурсов, планирование, высокая личная организованность), то успешную управленческую деятельность характеризует целый ряд показателей. Комплексный подход к оценке работы руководителей предполагает, что результаты, полученные в ходе использования какого-то одного метода, если они не подкреплены информацией о применяемых других методах, могут быть односторонними, неполными. Использование таких односторонних результатов может привести к серьезным ошибкам при принятии решений о кадровых назначениях.

От эффективного руководителя, стиля его работы в значительной степени зависит эффективность работы любой организации и его звеньев. Формирование показателей, отражающих требования к социально-демографическим характеристикам, знаниям и качествам менеджеров с учетом их уровня и сферы деятельности — важный аспект управления персоналом. К сожалению, в отечественной и зарубежной литературе отсутствует четкое определение путей решения этой задачи. Как правило, преобладает эмпирика, основанная на обобщении практики управления.

Важность понимания и оценки межличностных отношений и управления ими подчеркивают многие зарубежные ученые. Однако для применения в практике отечественного менеджмента необходим анализ с учетом конкретных внешних и внутренних условий организаций, так как утверждение рыночных отношений в нашей стране, отход от принципов жесткого административного воздействия и создание организаций с различными формами собственности значительным образом изменили «реалии управленческой деятельности». Под давлением конкурирующих фирм организации переходят на новые, гибкие стратегии и культуры. Необходимость организации в управлении и подборе персонала, который мог бы работать в новых условиях конкуренции, заставляет отказаться от бюрократических подходов при оценке руководителей. При этом необходимо учитывать, что изменения окружающей среды, частые сокращения иерархических уровней управления повлекли за собой увеличение круга вопросов, решаемых менеджерами. Все это создало

условия для использования исследований признанных авторитетов в теории и практике менеджмента.

Подробное рассмотрение методов оценки менеджеров зарубежными и российскими учеными показало, что эти методы представляют теоретический интерес и не ориентированы на оценку компетентности руководящих работников, психологически понятного и значимого в российских организациях качества руководителей, обозначающего эффективное выполнение ими работы и, как показывают проведенные исследования, обеспечивающего рост интеллектуального капитала компании.

С целью дальнейшего совершенствования оценки руководителей построен алгоритм, позволяющий учитывать кон-

кретные условия и направления деятельности организации при разработке методики оценки компетентности руководящих работников.

Схема оценки, проведенная с использованием этого алгоритма (рис. 2), должна включать этап выявления резервов повышения уровня компетентности руководителей, направленных на рост интеллектуального капитала компании (рис. 1).

Итак, управленческую компетентность необходимо оценивать с учетом конкретных уровня компетенций и требований к деятельности руководителей, что позволит наметить мероприятия по повышению ее уровня и, в конечном итоге, обеспечит развитие интеллектуального капитала организации.

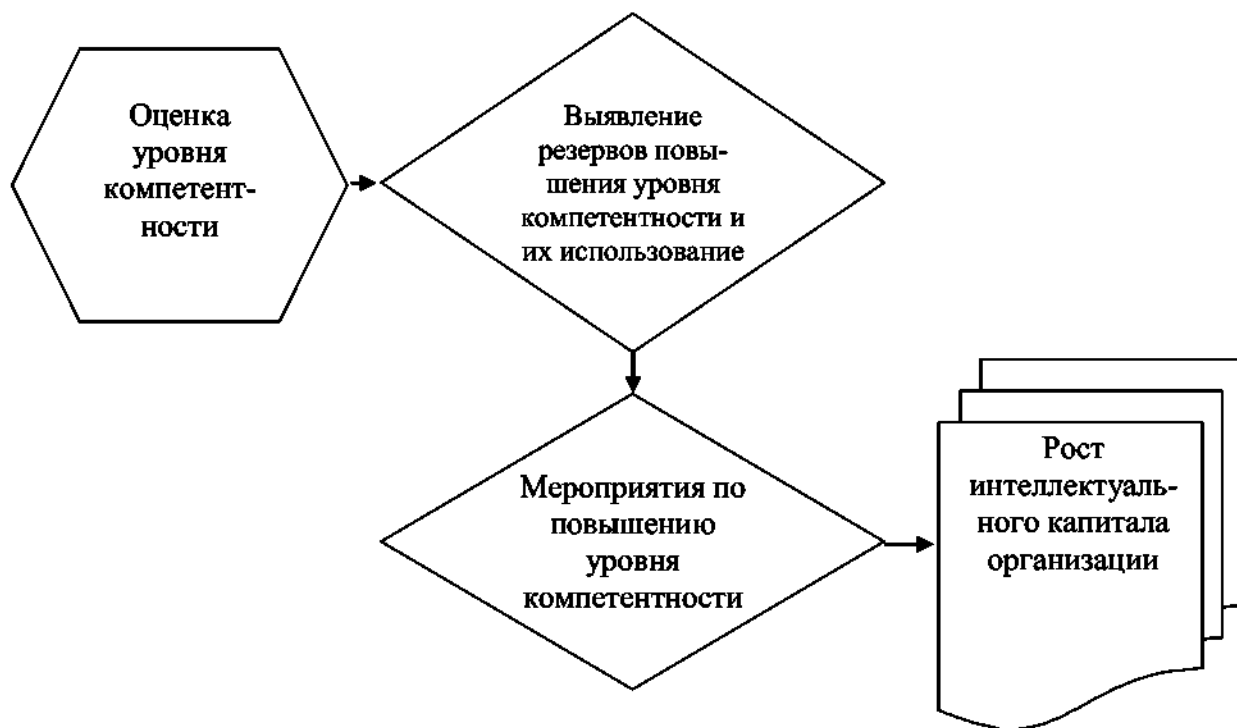


Рис. 1. Схема формирования интеллектуального капитала

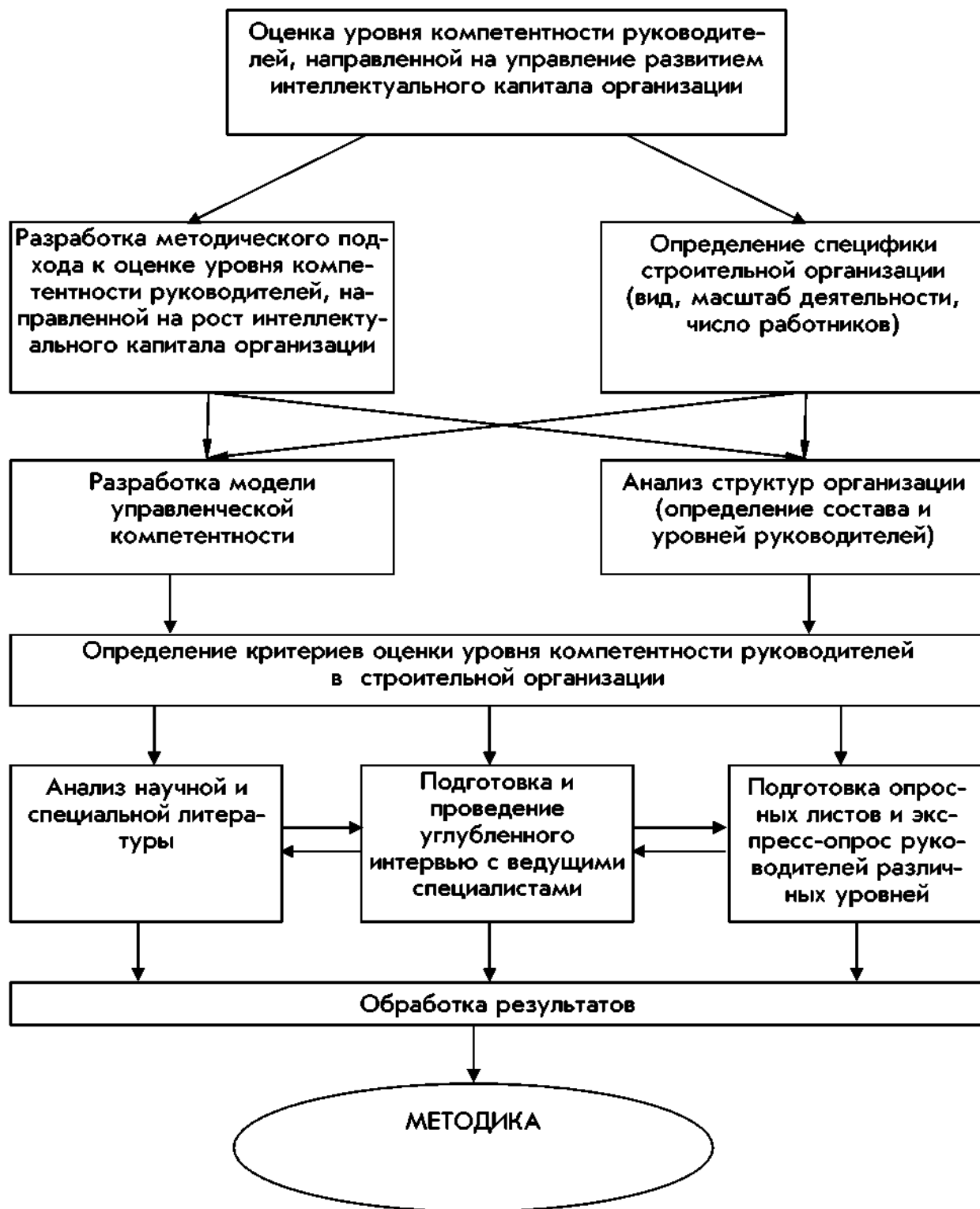


Рис. 2. Алгоритм разработки методик оценки уровня компетентности руководителей

Библиографический список

1. Оськин В. На пороге эмоциональной революции / В. Оськин // Управление персоналом. 2004. № 16. С. 49-53.
 2. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами / М. Армстронг; пер. с англ.; под ред.

С.К. Мордовина. 8-е изд. СПб.: Питер, 2004. 832 с.
 3. Магура М.И. Оценка работы персонала подготовки и проведение аттестации / М.И. Магура, М.Б. Курбатова. М.: ЗАО «Бизнес-школа «Интел-Синтез», 2002. 176 с.