

Рыбалкина З.М. ©

К.э.н., доцент, кафедра «Менеджмент»,
Пензенский государственный университет архитектуры и строительства

РАЗВИТИЕ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА КАК ФАКТОРА ПОВЫШЕНИЯ УПРАВЛЯЕМОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ

Аннотация

В статье рассматриваются понятие и направления развития управленческого потенциала, предложены критерии оценки эффективности деятельности руководителей.

Ключевые слова: управленческий потенциал, профессиональная компетентность, личные качества руководителя.

Keywords: administrative potential, professional competence, personal qualities of the head.

В условиях рыночных отношений все большее значение приобретает факторы, способствующие повышению управляемости организации. Одним из таких факторов является управленческий потенциал организации.

Термины «потенциал», «потенциальный» означают наличие у кого-либо (будь то отдельно взятый человек, первичный трудовой коллектив предприятия, общество в целом) скрытых, не проявившихся возможностей или способностей в соответствующих сферах их жизнедеятельности.

Раскрыть понятие «потенциал» позволяет определение «рабочей силы», данное К. Марксом: «...совокупность физических и духовных способностей, которыми обладает организм, живая личность человека, и которые пускаются им в ход всякий раз, когда он производит какие-либо потребительные стоимости» [1]. Данное определение относится преимущественно к индивидуальной рабочей силе, поскольку речь идет в нем об «организме и живой личности человека».

Таким образом, потенциал личности представляет собой совокупную способность физических и духовных свойств отдельного работника достигать в заданных условиях определенных результатов его производственной деятельности, с одной стороны, и способность совершенствоваться в процессе труда, решать новые задачи, возникающие в результате изменений в производстве, - с другой.

Поэтому, под управленческим потенциалом понимается наличие у работников, выполняющих конкретные управленческие функции, не проявившихся возможностей или способностей в области психофизиологии, квалификации и развития личности руководителей.

Необходимо отметить, что управленческий потенциал напрямую зависит от компетентности руководителя. Компетентность – личные возможности руководителя, его квалификация (знания и опыт), позволяющие ему принимать участие в разработке определенного круга решений или решать самому вопросы благодаря наличию у него определенных знаний и навыков. В понятие профессиональной компетентности руководителя организации вкладывают личные возможности директора, позволяющие ему самостоятельно и достаточно эффективно решать управленческие и производственные задачи.

В ходе исследований, проведенных автором, выявлено, что важными качествами руководителя, необходимыми для развития управленческого потенциала, являются: профессиональная компетентность, нравственные качества, организаторские способности, деловые качества, умение управлять самим собой [3].

Одним из направлений по развитию управленческого потенциала руководителя организации является определение набора личностных и профессиональных качеств. Моделирование качеств эффективного руководителя является важной методологической и практической задачей при решении целого комплекса вопросов повышения эффективности

использования управленческого потенциала. Модель качеств руководителя организации представляет собой перечень требований к социально-демографическим характеристикам, знаниям и качествам управленцев с учетом их уровня и сферы деятельности.

Сегодня нельзя однозначно сказать, какие качества могут и должны быть использованы при развитии управленческого потенциала руководителя. При определении требований к руководителям организации прежде всего преобладает подход, основывающийся на опыте управления. Каждая организация имеет специфические черты, которые должны быть учтены при развитии управленческого потенциала руководителя: основные задачи и цели организации, особенности корпоративной культуры, содержание обязанностей руководителя, формы взаимодействия с внешними органами.

Требования к руководителям организации определяются и ролью, выполняемой в организации. С этой позиции руководитель должен обладать такими качествами как знание основ формирования управленческой команды, умение формулировать цели, распределять роли, делегировать полномочия, учитывать противоположные точки зрения, строить отношения с людьми, разрешать конфликты, вести переговоры, передавать управленческий опыт и знания, в т. ч. принципы и методы принятия эффективных решений [4].

Основой развития управленческого потенциала руководителей являются:

- уточнение критериев оценки параметров;
- определение условий, предопределяющих отсутствие обязательных требований к деятельности руководителей (необходимость неукоснительного исполнения положений и инструкций; устойчивость управленческих функций и действий; нежелательность передачи управленческих функций от вышестоящего руководителя к нижестоящему);
- введение дополнительных параметров – объема поступления информации.

Параметры труда руководителей, занимающих конкретные управленческие должности, ранжируются экспертами по степени важности. Определение основных параметров позволяет определить круг важных и желательных требований в разрезе конкретных управленческих должностей образовательных учреждений. При этом развитие управленческого потенциала должно опираться на необходимые умения и опыт руководителя.

Оценивая деловые и личные качества руководителя, можно рассматривать их в контексте важных для успешного руководства компетенций. Суть оценки деловых и личных качеств руководителя состоит в определении уровня развития личностных качеств и черт характера, способствующих успеху в решении управленческих задач.

Оценка эффективности развития управленческого потенциала руководителей – обязательное условие успешного функционирования любой организации, так как позволяет активно воздействовать на ее текущее состояние, устанавливать направления изменений, выявлять приоритеты стратегического развития. В условиях рыночной экономики изменяется методология измерения эффективности, которая базируется не только на системе расчета соотношения затрат на персонал и полученных результатов (определяя рентабельность использования человеческих ресурсов), а отражает, прежде всего, степень достижения поставленных целей и задач. Для оценки эффективности управленческого потенциала могут применяться различные методы, но успех их практической реализации будет зависеть от профессиональной подготовленности управленческих кадров.

В результате исследований выявлено, что качество, которое нужно руководителю, эффективно только тогда, когда оно развито до определенного уровня. Отклонения в большую или меньшую стороны приводят к неэффективности руководства. Таким образом, эффективна только целостная система качеств руководителя. Изменение и развитие качеств человека могут быть кратковременными и произойти только после многолетних тренировок. Качества, в том числе уровень знаний, умений, навыков, а также способности могут быть не только развиты, но и утрачены.

Деятельность руководителей организаций на современном этапе претерпевает большие изменения, что ставит новые задачи перед системой развития управленческого потенциала. Развитие управленческого потенциала руководителя организации представляет собой длительный и индивидуальный процесс, ибо каждый человек проходит в жизни неповторимо

своеобразный путь познания и опыта. Формирование знаний, умений руководителей необходимо доводить до устойчивых управленческих навыков, при этом нельзя забывать о способностях и профессиональных качествах человека, которые в совокупности способствуют развитию управленческого потенциала и эффективности руководящей деятельности в целом.

Литература

1. Маркс К., Энгельс Ф. Соч. 2-е изд. Т. 23. Издательство политической литературы, 1984. – С. 178.
2. Резник С.Д., Бондаренко В.В. Персональный менеджмент. Учебник. 4-е изд., перераб. и доп. – М.: Инфра-М, 2012.
3. Резник С.Д., Рыбалкина З.М., Емельянова Е.Р. Повышение квалификации руководителей образовательных учреждений как необходимое условие развития управленческого потенциала // Проблемы современной экономики. – 2012. - №12. – С. 393-397.
4. Рыбалкина З.М. Профессиональная компетентность как основа управляемости организации // Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук. Ежемесячный научный журнал. Москва. – 2014. - №4. Часть I. – С. 267-268.