

# *устойчивость к росту*

## *оценка управленческого потенциала предпринимательских структур*

### *Аннотация*

*Материал посвящен оценке управленческого потенциала предпринимательских структур. Проведенное исследование позволяет утверждать, что оценка управленческого потенциала предпринимательских структур позволяет подразделениям получать аналитическую информацию для принятия эффективных решений на всех управленческих уровнях.*

**Ключевые слова:** управленческий потенциал предпринимательских структур, руководители высшего и среднего звена предприятий, оценка эффективности использования управленческого потенциала предпринимательских структур, экономика знаний, человеческий капитал, инфраструктура

**В** современных условиях хозяйствования активно рассматриваются основные подходы к оценке управленческого потенциала. Особое внимание следует уделять комплексной оценке эффективности использования управленческого потенциала предпринимательских структур. Существует ряд факторов, которые не дают предпринимателям использовать возможности для принятия эффективных управленческих решений. В основном авторы акцентируют внимание на производственном процессе, недооценивая факторы, влияющие на потенциал управленцев. В ходе нашего исследования были выявлены препятствия, влияющие на развитие управленческого потенциала предпринимательских структур в городе Нижневартовске (ХМАО-ЮГра). 50% проанализированных предприятий малого и среднего бизнеса выделяют как одну из основных проблем налоговую нагрузку. Также людей волнует вопрос финансирования и поддержки малых и средних предприятий. Как показывает практика хозяйствования, многие проблемы здесь связаны с управленческой профессиональной некомпетентностью персонала.

**Инициаторы**  
**Альбина Радиковна**  
ст. преподаватель  
кафедры  
общепрофессиональных  
и специальных  
дисциплин по экономике,  
Южно-Уральский  
государственный  
университет  
(Нижневартовский  
филиал)  
econ3812@gmail.com

**мотивация  
и управленческий  
потенциал дополняют  
друг друга, а также  
играют важную  
роль в эффективной  
организации  
менеджмента  
предпринимательских  
структур**

## **Кадры как залог успешности**

В связи с развитием производительных сил понятие «комплексная оценка эффективности использования управленческого потенциала» стало использоваться сравнительно недавно. Ранее такое понятие рассматривалось в основном в социологии и психологии, но на сегодняшний день экономическая наука выделяет его среди самых актуальных вопросов. Управленческий потенциал – это элемент адаптационного потенциала. В современной литературе адаптационный потенциал часто отождествляют с экономическим потенциалом. Существуют различные подходы к раскрытию сущности экономического потенциала, которые больше ориентированы на результат использования потенциала, а не на его экономическую категорию [1].

Для понимания различных процессов управленческого потенциала персонала необходимо иметь представление о малом и среднем бизнесе, о его развитии и источниках поведения отдельных предпринимательских структур. На сегодняшний день такие показатели, как мотивация и управленческий потенциал, дополняют друг друга, а также играют важную роль в эффективной организации менеджмента предпринимательских структур. Необходима комплексная оценка управленческого потенциала с целью оптимизации управленческих решений. Под формированием управленческого потенциала мы понимаем комплекс взаимосвязанных мероприятий, направленных на своевременное и полное обеспечение предприятия работниками требуемых специальностей и уровня квалификации, способными эффективно решать возложенные на них производственные задачи. При этом важную роль играют правильный подбор, отбор и подготовка и распределение управленческого персонала по функциям, создающие предпосылки для наиболее полного применения их квалификации и дальнейшего ее повышения.

На наш взгляд, необходимо иметь четкое представление о формировании и развитии управленческого потенциала, которое заключается в следующем. Формирование осуществляется через ряд процессов внешнего и внутреннего воздей-

*с течением  
времени, по мере  
«старения» города,  
существовавшее  
ранее отличие  
демографических  
процессов в городе  
и стране будет  
сокращаться*

твия. Оно выступает как одно из средств, с помощью которого можно мотивировать работников к эффективному управленческому труду. Для управления трудом необходимы такие предпосылки, как выявление склонностей и интересов работника с учетом его персональных и профессиональных способностей, определение возможностей. Необходимо как можно полнее использовать личные цели управленцев и цели организации. Никакие установленные извне цели не вызывают заинтересованности человека в активизации своих усилий до тех пор, пока они не преобразуются в его «внутреннюю» цель, а далее в его «внутренний план» действия [2].

Для достижения поставленных целей в этой области необходимо было на начальном этапе провести оценку рынка трудовых ресурсов города и предприятия малого и среднего бизнеса. Большое значение имеет анализ распределения населения в соответствии с возрастными категориями.

### ***На фоне большой картины***

По состоянию на 1 января 2013 года доля лиц в трудоспособном возрасте составила в Нижневартовске около 67%, что на 1,2% меньше, чем на аналогичную дату 2012 г. (см. табл.). При этом наблюдается увеличение доли населения старше трудоспособного возраста. Если на начало 2012 г. она составляла 12,1%, то к началу 2013 г. она увеличилась на 0,9% и составила 13%. Доля лиц моложе трудоспособного возраста увеличилась, но незначительно – на 0,3%. В целом сложившаяся к началу 2013 г. возрастная структура населения города не является критической. Она примерно соответствует возрастной структуре населения ХМАО-Югры, отличаясь от среднероссийской в положительную сторону: доля лиц моложе трудо-

*Таблица*

#### ***Распределение населения г. Нижневартовска в соответствии с возрастными категориями трудоспособности, (в процентах)***

<b>Категории населения</b>	<b>01.01.2012 г.</b>	<b>01.01.2013 г.</b>
Доля лиц моложе трудоспособного возраста	19,7	20
Доля лиц трудоспособного возраста	68,2	67
Доля лиц старше трудоспособного возраста	12,1	13

способного возраста больше примерно на 3%, доля лиц трудоспособного возраста больше на 7%, доля лиц старше трудоспособного возраста меньше на 10% [3].

Причиной относительного изменения структуры населения по возрастному критерию трудоспособности является постепенное включение демографических процессов города в общие демографические процессы России. На фоне увеличения средней продолжительности жизни происходит «старение» населения, темпы которого превышают темпы прироста молодежи. В силу того, что город Нижневартовск является по историческим меркам «молодым» городом, «включение» его в общие демографические процессы шло с некоторым опозданием. С течением времени, по мере «старения» города, существовавшее ранее отличие демографических процессов в городе и стране будет сокращаться.

К 2014 г. ситуация на рынке труда существенно улучшилась, по сравнению с 2013-ым (см. рис. 1).

В настоящее время в Нижневартовске уровень безработицы ниже, чем в целом по ХМАО-Югре, в 4,6 раза и ниже, чем в целом по Российской Федерации, в 12 раз. Уровень безработицы снизился с 0,16% до 0,1%.

Можно сделать вывод, что безработица со стратегической точки зрения не является в настоящее время серьезной проблемой. Более значимой проблемой является дефицит квалифицированных кадров, особенно рабочих специальностей (см. рис. 2).

На протяжении последних двух лет на рынке труда г. Нижневартовска сформировалась структурная диспропорция между предложением рабочей силы и спросом на нее со стороны работодателей.

Несмотря на ежегодные объемы подготовки в округе специалистов с высшим и средним специальным образованием, предприятия продолжают остро нуждаться в квалифицированных управленческих кадрах.

В структуре мер социально-экономического регулирования в интересах занятости для города первое место должны занимать меры по реализации факторно-ориентированной политики. Целесообразно применять разные методы влияния на рынок труда:

**первое место  
должны занимать  
меры по реализации  
факторно-  
ориентированной  
политики**

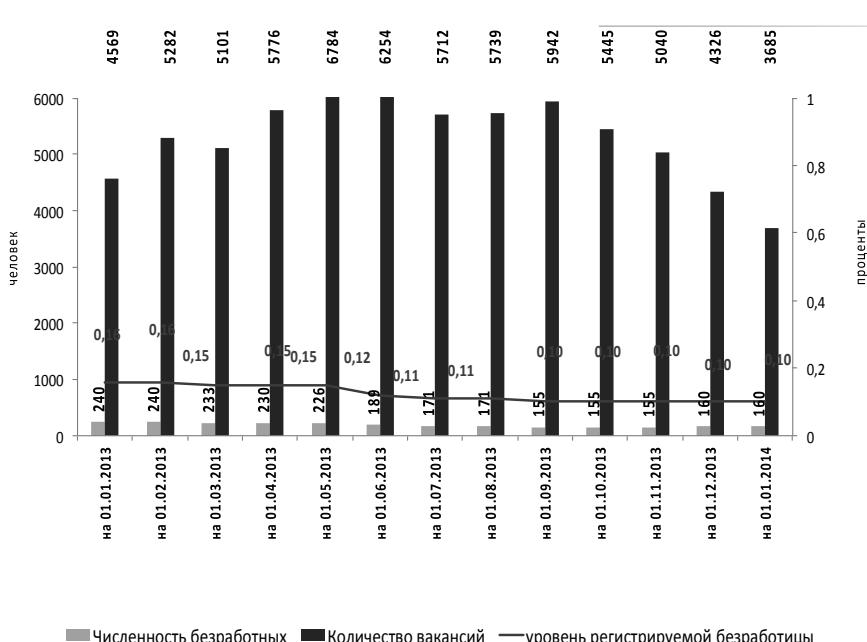


Рис. 1. Динамика показателей рынка труда

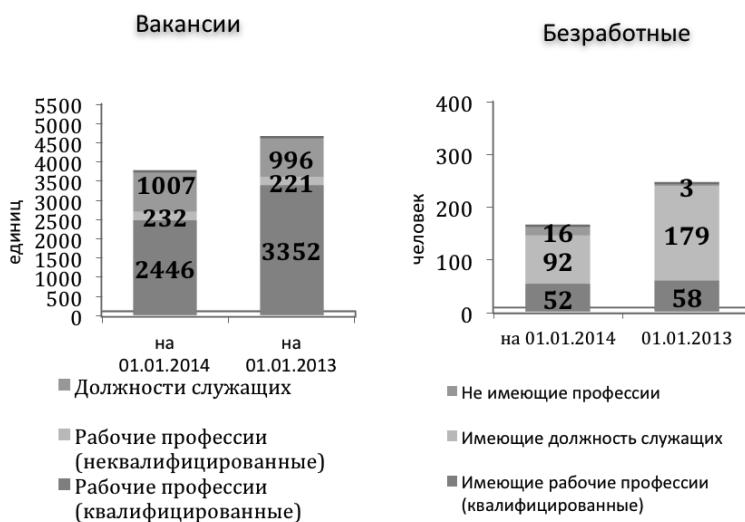


Рис. 2. Структура безработных и вакансий по профессиям

*для каждой  
категории  
управленческого  
персонала могут  
быть использованы  
свои механизмы  
формирования  
управленческого  
адаптационного  
потенциала*

- ужесточение ответственности за нарушения трудовых прав, в том числе в сфере безопасности труда;
- устранение препятствий относительно географической и профессиональной мобильности рабочей силы;
- постановка ценностно-ориентированных задач общеобразовательных программ и смена ориентиров содержания образования, введение нацеленности на важность трудовых мотиваций.

### ***Среда окрыляет работника***

На основе методики комплексной оценки управленческого потенциала предпринимательских структур мы предлагаем построить организационно-экономическую модель, позволяющую, во-первых, идентифицировать факторы, влияющие на развитие управленческого потенциала; во-вторых, раскрыть возможности для принятия эффективных управленческих решений [3].

При разработке организационно-экономической модели формирования управленческого потенциала важно соблюдение следующих принципов:

- научная обоснованность (формирование потенциала по факторам);
- взаимодействие уровня управленческого потенциала со стратегией развития малого и среднего предпринимательства;
- постоянство формирования потенциала управленцев в зависимости от изменяющихся условий.

Следует отметить, что для каждой категории управленческого персонала могут быть использованы свои механизмы формирования управленческого адаптационного потенциала. Формирование управленческого потенциала в условиях рыночной системы хозяйствования осуществляется под воздействием различных факторов, ведущая роль среди которых принадлежит экономическим и социальным [2].

Основанием для исследования явилось то, что понятия мотивации и удовлетворенности рассматривались как две стороны одного управленческого процесса. Поэтому процедура исследования включила анкетный опрос управленцев предприятий, в ходе которого они оценивали факторы управленческого потенциала с двух точек

зрения. Во-первых, насколько каждый фактор значим для них в работе. И во-вторых, в какой степени удовлетворены или не удовлетворены условия, соответствующие данным факторам. К таким факторам относятся внутренние, соответствующие показателям целей, и внешние, соответствующие оцениваемым параметрам внешней среды. На наш взгляд, эти факторы есть то, с чем каждый респондент связывает определенные ожидания. Основной целью оценки эффективности управленческого потенциала в предпринимательских структурах является поиск возможностей и путей повышения результативности. Соблюдение второго требования возможно при выявлении как можно большего количества показателей. В результате такого подхода к оценке эффективности управленческого потенциала необходимо выявить тенденции изменения показателей.

Проведенная оценка управленческого потенциала предпринимательских структур показала, что с повышением уровня управленцев предприятия повышается уровень рентабельности и в целом эффективность его деятельности.

Решение проблемы формирования управленческого потенциала возможно лишь при условии устойчивого развития предприятий. В связи с этим для реализации намеченных целей необходимо разработать модель формирования управленческого потенциала предприятий включающую мероприятия по управлению формированием и распределением, совершенствованием системы подготовки и переподготовки управленческого персонала предприятий, эффективным управлением кадровым резервом. Эффективность предприятий малого и среднего бизнеса в Югре во многом зависит от уровня развития управленческого потенциала, а также подготовки и переподготовки работников предприятий.

## **Выводы**

Обязательным условием комплексной оценки эффективности использования управленческого потенциала в предпринимательской структуре является изучение каждого отдельно взятого показателя, выражющего общую характеристику эффективности, в сопоставлении с другими показателями системы.

*с повышением  
уровня управленцев  
предприятия  
повышается уровень  
рентабельности  
и в целом  
эффективность  
его деятельности*

**эффективность  
предприятий малого  
и среднего бизнеса  
в Югре  
в многом зависит  
от уровня развития  
управленческого  
потенциала,  
а также подготовки  
и переподготовки  
работников  
предприятий**

**Источники**

1. Зяблицкая Н.В. Адаптационный потенциал как экономическая категория // Научный журнал СПбГУНиПТ. Серия «Экономика и экологический менеджмент» (электронный журнал), 2012. – Выпуск № 1
2. Зяблицкая Н.В. Адаптивное управление современными компаниями // Современные проблемы науки и образования: (электронный научный журнал), 2012. – № 1.
3. Ишниязова А.Р. Формирование управленческого потенциала предприятий. – 2013.
4. Ишниязова А.Р. Методические проблемы формирования управленческого потенциала предпринимательских структур // Проблемы и пути развития предпринимательской деятельности в современных условиях: Материалы X межвузовской научно-практической конференции преподавателей, аспирантов и докторантов. – СПб., 2014

кэ

**Albina R. Isbnyazova**

*Senior Lecturer, Chair of the General Professional and Special Disciplines Related to Economics, South Ural State University (Nizhnevatovsk Branch)*

**Assessment of the management potential of business entities**

**Abstract**

**T**he article is focused on the assessment of the management potential of business entities. The study undertaken allows to contend that the assessment of the management potential of business entities makes it possible for the subdivisions to obtain the analytical information to efficiently perform decision-making at all the managerial levels.

**Keywords:** management capacity of business entities, senior and middle managers of enterprises, assessment of the management potential of business entities, economy of knowledge, human capital assets, infrastructure

