

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

Борисенко В.П. Методология исследований систем управления/под общ. ред. д-ра эконом. наук Ю.Н.Царегородцева, канд.эконом.наук. В.П.Борисеяanko. - М. Изд-во Моск. гуманитар. ун-та, 2011. С. 17-29, 38-115.

Борисенко В.П. Методология аудита стратегических систем управления: монография/ к.э.н. В. П. Борисенко. — М. : Изд-во Моск. гуманитар. ун-та, 2015. — 251 с.

Борисенко В.П. Методология контроля в процессе стратегического аудита // Контроллинг. М.: НП "Объединение контроллеров" – 2013. - №1.

Шишкина Е. В. ¹

Московский Гуманитарный университет

Управленческий потенциал менеджеров как фактор роста эффективности деятельности торговых организаций

Аннотация: в данной статье рассматриваются подходы к оценке различных элементов управленческого потенциала и общая содержательная модель управленческого потенциала менеджеров.

Ключевые слова: управленческий потенциал; менеджеры; содержательная модель управленческого потенциала; торговые организации.

Наличие управленческого потенциала менеджеров в современных торговых организациях – это обеспечение организации высококвалифицированным и перспективным управленческим персоналом, позволяющий обеспечивать высокую эффективность труда.

¹ Шишкина Екатерина Викторовна – магистрант Московского гуманитарного университета

Понятие «управленческий потенциал» - новая и слабо изученная экономическая категория и именно поэтому нет четкого его определения.

Ученые экономисты разработали несколько подходов к оценке различных элементов управленческого потенциала. К ним можно отнести:

- 1) структурный;
- 2) функциональный;
- 3) инструментальный;
- 4) ресурсный;
- 5) результативный.

1) Управленческий потенциал в рамках структурного подхода рассматривается как структурный компонент потенциала организации; как структурный компонент трудового потенциала персонала; как кадровый потенциал особой категории персонала; как структурный компонент личности. В рамках данного подхода определяются структурно-содержательные характеристики управленческого потенциала, факторы его реализации, в целом дается ответ на вопрос о том, что такое «управленческий потенциал», частью какой более общей системы он может быть представлен как ее компонент.

2) Функциональный подход позволяет обнаружить цели и задачи реализации управленческого потенциала, его функциональные проявления, к которым относятся: общие характеристики управляющей системы, способность субъекта управления к реализации управленческой деятельности, возможности управленческого персонала решать задачи управления. Данный подход позволяет ответить на вопрос о том, в чем именно проявляется управленческий потенциал.

3) Инструментальный подход позволяет обнаружить, что управленческий потенциал это: расширяющиеся возможности; способность к предви-

дению; возможности управляющего в решении задач менеджмента; возможность руководителя реализовать свои способности; основное орудие управленческого труда. В данном подходе подразумевается то, как управленческий потенциал используется в соответствующей деятельности, в каких инструментальных характеристиках субъекта деятельности он выражается.

4) Ресурсный подход представлен пониманием управленческого потенциала как ресурса социально-экономической системы, как ресурса субъектов управления, способствующего реализации управленческой деятельности; как совокупности особых ресурсов руководителя; как потенциал лидерства, в том числе – не проявившиеся в деятельности способности. Ресурсный подход отвечает на вопрос о том, кто является собственником использования управленческого потенциала – социально-экономическая система или работник.

5) Результативный подход фиксирует внимание на итоговых характеристиках управленческой деятельности, расценивая управленческий потенциал как максимально возможные к достижению результаты управленческой деятельности.

Исходя из вышеперечисленных подходов можно сформулировать определение понятия «управленческий потенциал». Управленческий потенциал представляет собой ресурс, характеризующийся определенной структурой, позволяющий в процессе функционирования деятельности решать определенные управленческие задачи, достигая поставленных целей.

Основаниями для детализации содержательных компонентов управленческого потенциала, выявления его функциональных свойств служат работы по исследованию управленческого потенциала субъектов управленческой деятельности (Зазыкин, 2013; Касперович, 2006; Климов, 2004 и др.) и работы, посвященные влиянию управленческого потенциала персонала на

общую эффективность организаций. Указанные и многие другие работы отражают несколько подходов к определению содержания управленческого потенциала.

1) Первый подход – номинативный, в котором выделяются два подвиды – традиционный, представленный уравниванием управленческого потенциала со способностью к лидерству, и второй, в котором в качестве системообразующего выступает понятие «талант». Представление о талантах создает особый импульс в развитии концепции управленческого потенциала. Признание работника или категории работников талантами позволяет, прежде всего, решить проблему инвестирования в развитие персонала: группа «талантов» получает преимущество.

2) Второй подход – содержательный. Он исследует содержание управленческой деятельности в ее современном варианте реализации, опираясь на концепции самообучаемой организации. В рамках этого подхода основное содержание управленческого потенциала мыслится как формирование и развития знания, знание рассматривается как действенный компонент управленческого потенциала, основной ресурс управленческой деятельности. Основным проявлением управленческого потенциала является способность к формированию видения, особенно – в неопределенных и нестабильных условиях.

3) Третий подход к выявлению структурных компонентов управленческого потенциала – динамический, он связан с концепцией управленческого профессионализма как качества, свидетельствующего о развитии потенциала. Введение понятия «профессионализм» позволяет использовать методологический аппарат соответствующего подхода, выделяя уровни или стадии управленческого потенциала, его структурные компоненты: продуктивность, профессиональная идентичность.

4) Четвертый подход – активационный. Он представлен исследованием влияния различных форм обучения на раскрытие и развитие управленческого потенциала – от общих моделей непрерывного обучения как условия развития человеческого потенциала до разработки конкретных инструментов активизации потенциала персонала организаций разного профиля.

5) Социально-психологический подход рассматривает управленческий потенциал как компонент кадрового потенциала, фокусируясь на проблемах устойчивости кадров в организации и саморазвития персонала организаций. В рамках данного подхода в качестве содержательного компонента управленческого потенциала называется «организационное гражданство». Данный подход рассматривает реализацию управленческого потенциала через проявления организационной приверженности, отстаивания организационных целей, преданности, инициативности поддержания и развития имиджа организации.

6) Функциональный подход к исследованию содержательных сторон управленческого потенциала связан с такими понятиями как «успешность», «результативность». В качестве основных компонентов рассмотрения выступают управленческие решения и механизма построения взаимодействия для их реализации, факторы управленческой успешности. Так, именно функциональный подход поставил вопрос о том, что менеджеры, имеющие разную структуру индивидуального управленческого потенциала, могут быть одинаково успешными, что требует дальнейшей разработки теории управленческого потенциала.

Исходя из вышенаписанных подходов Кудрявцева Е.И. (Кудрявцева, 2015) формирует общую содержательную модель управленческого потенциала персонала организаций. В структуре потенциала как системного явления она выделила четыре направления раскрытия потенциала: временное

(динамика, изменения и возможности накопления), пространственное (соотношение с деятельностью других сотрудников и другими видами деятельности), информационное (особое содержание инструментов и качественные критерии деятельности), энергетическое (характеристики реализации потенциала – уровни, степень и др.). По ее мнению, представленные выше шесть подходов к раскрытию содержания управленческого потенциала позволяют определить этим четырем направлениям основные содержательные характеристики управленческого потенциала, выделенные в рамках указанных выше подходов (табл. 1).

Таблица 1.

Содержание управленческого потенциала менеджеров

Направление раскрытия потенциала	Содержательные характеристики	Проявление на индивидуальном уровне
Временное	Опыт Навыки	Характеристики управленческой карьеры
Пространственное	Принятие решений Взаимодействие	Самостоятельное решение функциональных задач
Информационное	Явное знание Неявное знание	Ситуационная ориентированность (понимание)
Энергетическое	Способность к достижению результата	Индивидуальная управленческая результативность

Представленный выше анализ, как она выделила, позволяет утверждать, что управленческий потенциал менеджера является функциональным ресурсом особого субъекта труда менеджера, а рассмотрение его как ресурса социально-экономической системы позволяет обнаружить только некоторые его характеристики.

Считаем, что профессионализм является неотъемлемой составной частью управленческого потенциала и поэтому данная содержательная модель не является полноценной и требует значительных изменений. Таким образом, можно разработать содержательную модель управленческого потенциала на индивидуальном уровне менеджера как систему разноуровневых функциональных потенциалов:

1) Как потенциал личности – личностные свойства, ценности, качества, опыт;

2) Как потенциал субъекта управленческой деятельности – знания, умения, навыки, мотивация, профессионализм;

3) Как потенциал руководителя – направленность на других сотрудников, способность управлять их деятельностью;

4) Как потенциал участника управленческой команды – стратегическая ориентированность, готовность к формированию видения и его трансформации в цели, задачи и действия.

Выделение вышеперечисленных уровней воплощения управленческого потенциала является формированием общей содержательной модели управленческого потенциала менеджера. Ее детализация представлена в таблице 2.

Таблица 2.

Содержательная модель управленческого потенциала менеджера

Потенциал менеджера	Содержание
Как личности	Личностные качества (способность к убеждению, коммуникабельность, самоконтроль и др.); ценности; опыт
Как субъекта управленческой деятельности	Знания, умения, навыки (компетентность); мотивация; профессионализм

Как руководителя	Навыки ведения групповых дискуссий; навыки предоставления обратной связи; способность принимать решения
Как участника управленческой команды	Стратегическая ориентированность

Построение содержимого управленческого потенциала менеджера базировалось на нескольких принципах:

- управленческий потенциал менеджера должен обладать общими характеристиками потенциала персонала, а именно – рассматриваться как деятельностный потенциал персонала как особого субъекта труда;

- управленческий потенциал персонала должен представлять собой особый (функциональный) потенциал работника организации, ориентированный на развитие форм, приемов, инструментов управленческой деятельности, приводящих к развитию ее результативности и эффективности, направленных на решение стратегических задач;

- управленческий потенциал персонала должен рассматриваться как ресурс повышения устойчивости персонала как целостного явления, источник его самоорганизации и саморазвития.

Разобравшись с содержанием управленческого потенциала можно утверждать, что потенциал является фактором роста эффективности деятельности организации. Из этого следует, что менеджер, обладающий управленческим потенциалом, оказывает на организацию следующее положительное воздействие:

- формирует и укрепляет организационную культуру
- занимается обучением и развитием своих подчиненных
- выявляет возникшие проблемы, связанные с взаимоотношениями сотрудников, и старается их ликвидировать

- принимает оптимальные решения, учитывая при этом разные мнения сотрудников

- эффективно и быстро применяет собственный опыт и знания в решении поставленных задач

- формирует ценностные ориентиры сотрудников

Все вышеперечисленное выполняет менеджер, обладающий управленческим потенциалом, и соответственно, формирует полноценную организационную структуру и организационную культуру организации, связь с подчиненными, имидж организации.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

Зазыкин В.Г. Масштаб личности как акмеологическое условие профессионализма // Акмеология. – 2013. - №2. – С.25-31.

Касперович Г.П. Управленческий потенциал сотрудников силовых структур на гражданской государственной службе // Психопедагогика в правоохранительных органах. – 2006. - №3. – С. 26-27.

Климов Е.А. Введение в психологию труда. Учебник. 3-е изд., - М.: МГУ, Академия, 2004. – 336с.

Кудрявцева Е.И. Факторы оценки и развития эффективности менеджеров: поиск стратегических сотрудников / Е.И. Кудрявцева // Международный экономический симпозиум-2015. Материалы Международных научных конференций, посвященных 75-летию экономического факультета СПбГУ. — СПб: Скифия-принт, 2015. — С. 438—439. (0,07 п.л.).