

Оценка управленческого потенциала в условиях сельскохозяйственной кооперации

Канюка И. Н.

Канюка Ирина Николаевна / Kanyuka Irina Nikolaevn - аспирантка,
кафедра экономики и управления техническим сервисом,
Костромская государственная сельскохозяйственная академия, г. Кострома

Аннотация: сформирован подход по оценке конкурентоспособности управленческого персонала, основанный на расчете интегрального показателя. Специальные показатели оценки агрегированы в безразмерный интегральный критерий, который позволяет провести аудит персонала.

Ключевые слова: сельское хозяйство, кооперация, коэффициент конкурентоспособности.

УДК 338.436

На современном этапе развития рыночных отношений практика поиска, оценки и рационального распределения персонала, стимулирование труда, а также карьерное продвижение должны строиться на платформе, к которой есть объективный научно-методический подход.

Для того чтобы компетентно решить перечисленные выше задачи необходимо разработать и обосновать такие методические рекомендации по комплексной оценке, с помощью которых с высокой степенью надежности можно будет установить, насколько каждый из оцениваемых кандидатов удовлетворяет требованиям занимаемой должности [1, с. 5]. Для этого мы использовали специальную балльную методику оценки управленческого персонала. Оценка специалиста проводится по каждому критерию в пределах максимально установленного числа баллов, где 10 баллов соответствует наивысшему уровню [3, с. 696]. При выборе критериев для оценки специалистов учитывались мнения руководителей сельскохозяйственных организаций Костромской области: ОАО «Племзавод «Караваново», ООО «Сущевое», ОАО «Минское» и АПК «Костромская», которые выступили в качестве экспертов.

На основании выбранных критериев была произведена оценка четырех руководителей, занимающих должность «главный ветеринар» (табл. 1). Для достижения поставленной цели использован совокупный коэффициент — показатель конкурентоспособности руководящего персонала (K_k).

По методике, разработанной Н. Роговой, показатель конкурентоспособности руководящего (управленческого) персонала эквивалентен относительной площади радара, полученного в результате построения оценочного многоугольника по отобранным признакам:

$$K_k = S/S_i, \quad (1)$$

где K_k – показатель конкурентоспособности руководящего персонала;

S – площадь оценочного многоугольника, ед^2 ;

S_i – площадь i -го радара, ед^2 [3, с. 96].

Таблица 1 – Критерии оценки специалистов, занимающих должности «главный ветеринар»

№ n/n	Критерии оценки	Единица изм.	Номер специалиста			
			1	2	3	4
			Числовая оценка показателя			
1	Трудовой стаж	год	1	5	10	6
2	Знание технологических процессов производства	Балл	4	6	8	7
3	Умение анализировать показатели производства	Балл	2	4	4	3
4	Поиск альтернатив в различных ситуациях	Балл	3	5	5	5
5	Необходимость повышения квалификации	Балл	9	4	5	4
6	Стремление добиться высоких показателей производительности	Балл	5	8	8	6
7	Психологические характеристики	Балл	2	7	6	4
8	Работоспособность	Балл	5	8	6	5
9	Инициативность	Балл	5	9	9	5
10	Ответственность	Балл	7	8	9	8

Площадь i -го радара рассчитаем по формуле:

$$S_i = \sin\left(\frac{360^\circ}{n}\right) * \frac{(A_1 A_2 + A_2 A_3 + \dots + A_n A_1)}{2} \quad (2)$$

где n – число осей радара (число оценочных показателей);

$A_1 \dots A_n$ – координаты показателей на соответствующих осях.

Площадь оценочного многоугольника вычислим по следующей формуле:

$$S = \frac{1}{2} R^2 n \sin(360^\circ / n) \quad (3)$$

где R – радиус описанной окружности многоугольника, ед.

С помощью данных таблицы 1 и формул 1, 2, 3, рассчитаем значения показателей конкурентоспособности для четырех специалистов. Расчет произведен в среде MSExcel, результаты представлены в таблице 2.

Таблица 2 – Результаты расчета показателя конкурентоспособности

Показатели	Специалисты			
	1	2	3	4
Площадь, ед ²	52,2	149,3	125,9	82,3
Оценочная площадь, ед ²	188,8	188,8	188,8	188,8
Коэффициент конкурентоспособности управленческого персонала	0,27	0,79	0,66	0,43

На основании результатов расчета коэффициента конкурентоспособности управленческого персонала, можно сказать, что наиболее конкурентоспособным из четырех специалистов, занимающих должность «главный ветеринар», является кандидат под номером «2», следовательно, он наиболее соответствует занимаемой должности. Для более полной и комплексной оценки управленческого персонала также можно использовать методику ассимент-центра, которая, является системой методов моделирования, реализующей требования, которые предъявляются к оценке компетентности персонала: объективность, надежность, достоверность (реальный уровень владения навыками), комплексность, доступность, системность. Следует отметить, что данная методика позволит раскрыть, проранжировать и оценить степень выраженности профессионально важных качеств, необходимых для рациональной деятельности, а также описать личностные особенности работника и сформулировать задачи для профессионального роста и обучения. На основании данной оценки делается заключение о степени пригодности работника, возможности продвижения по карьерной лестнице, а также необходимости индивидуальных психологических консультаций.

Исходя из полученных данных, можно говорить о том, что выбранная методика помогает определить и оценить величину важности профессионально значимых качеств, которые так необходимы для конкурентоспособной деятельности, а также обрисовать личностные стороны сотрудника и сформулировать задачи для профессионального роста и обучения. С помощью такой оценки выносится решение о степени пригодности работника, возможности его повышения, а также необходимости развития индивидуальных профессиональных качеств.

Литература

1. *Веснин В. Р.* Менеджмент: учебное - 4-е изд., переаб и доп. – М.: Проспект, 2012 г.
2. *Макинова Е. И., Мухина М. Г.* Методика комплексной оценки управленческого персонала в организациях потребительской кооперации // *Фундаментальные исследования*. 2012. №3. с. 696-701.
3. *Рогова Н.* Как объективно выявить менеджера, заслужившего продвижение по службе / Н. Рогова, Н. Филиппова // *Генеральный директор*. 2005 г. №3.с.81-831.