

УДК 65.018.01.007.1

МЕТОДИЧЕСКИЕ И МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИССЛЕДОВАНИЯ КАЧЕСТВЕННОГО СОСТАВА УПРАВЛЕНЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ

Э.А. Кузнецов, к.э.н., доцент

Одесский национальный университет им. И. И. Мечникова, Одесса, Украина

Кузнецов Е.А. Методичні та методологічні засади дослідження якісного складу управлінського потенціалу підприємства.

У статті розглядаються питання методичного та методологічного забезпечення дослідження якісного складу управлінського потенціалу підприємства. Описується механізм інформаційного забезпечення цього процесу. Пропонується система методів якісної оцінки управлінської діяльності.

Ключові слова: методологічне забезпечення, інформаційно-методичне забезпечення, комбінований метод, евристичний метод аналізу

Кузнецов Э.А. Методические и методологические основы исследования качественного состава управленческого потенциала предприятия.

В статье рассматриваются вопросы методического и методологического обеспечения исследования качественного состава управленческого потенциала предприятия. Описывается механизм информационного обеспечения данного процесса. Предлагается система методов качественной оценки управленческой деятельности.

Ключевые слова: методологическое обеспечение, информационно-методическое обеспечение, комбинированный метод, эвристический метод анализа

Kuznetsov E.A. Methodical and methodological bases of the qualitative researches of enterprise's managerial potential.

Problems of methodic and methodological maintenance of the qualitative investigation of the enterprise's executive potential are concerned in the article. The author describes the informational maintenance of this process. Also the system of the qualitative methods of the estimation of the managerial performance is proposed.

Keywords: methodic maintenance, methodological maintenance, informational maintenance, composite method, heuristic method

В условиях высоких темпов развития экономико-социальных систем вопрос их эффективности стоит достаточно остро в современной управленческой и экономической теории и практике. При этом основной акцент для разрешения проблемы эффективности динамических наукоемких предприятий, характерных для инновационной экономики, делается именно на способности управленческих систем обеспечивать результативность предприятия в целом, и в частности – самого менеджмента.

Эффективность менеджмента предприятия – это многоаспектная категория, которая для своего измерения включает анализ таких составляющих как экономическая, социальная, финансовая, инновационная, инвестиционная и др.

Однако большинство ученых и практиков управления в своей исследовательской деятельности особое внимание уделяют количественной стороне оценки – общим показателям эффективности компании с позиций ее экономической, финансово-хозяйственной и др. видов деятельности, совсем не учитывая иной немало важный аспект – анализ качественных сторон деятельности управленцев. При этом те единицы, которые берутся за решение данной проблемы, допускают серьезную ошибку, пытаются выразить качественные сферы управленческой деятельности через количественные показатели, не имеющие к ним никакого отношения (так например, категория результативности деятельности заменяется понятием ее продуктивности, либо еще хуже – финансовыми показателями рентабельности).

Однако существует число зарубежных ученых, которые, понимая качественную проблематику менеджмента, совершили попытки ее научного определения и оценки (формируя критерии и показатели, предлагая методы ее анализа). К ним относятся П. Друкер, Л. Боссиди, Р. Чаран, К. Камерон, Р. Куинн, Дж. Лафта. Однако при этом они в большинстве случаев предлагают разрозненные показатели, критерии, методы, не формируя целостной четкой системы методологии качественного исследования менеджмента.

Таким образом, исходя из выше сказанного, перед автором поставлена цель – сформировать

четкое видение методики исследования качественного состава управленческого потенциала предприятия. Соответственно, задачами статьи являются:

- 1) определить методическое обеспечение исследования;
- 2) предложить методологию анализа;
- 3) уточнить показатели анализа качественного состава менеджмента.

Под категорией «эффективность менеджмента предприятия» понимают качество и полезность управления предприятием, ресурсами (в т.ч., человеческими) и процессами как способности обеспечивать эффект в виде экономической выгоды, усовершенствование организации

производства, работы и социальной выгоды для работников. Эти структурные элементы эффективности менеджмента (экономический, организационный и социальный) связаны между собой и находятся во взаимодействии, хотя некоторое преимущество в аспекте анализа управленческой деятельности принадлежит организационной эффективности. Схема взаимодействия структурных элементов эффективности управления показана на рис. 1.

Вопрос качественной оценки управленческой деятельности лежит в плоскости социальной и организационной эффективности менеджмента предприятия.

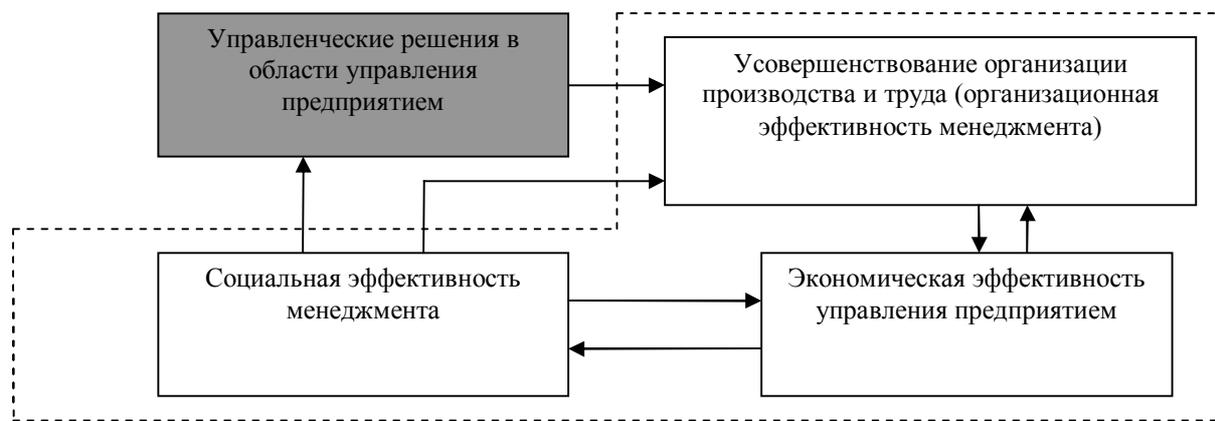


Рис. 1. Схема взаимодействия составных элементов эффективности менеджмента предприятия

Как и любой вид оценки, исследование качественного состава управленческого потенциала предприятия требует определения методических и методологических основ.

Система исследования качественного состава управленческого потенциала предприятия представлена в виде следующих блоков:

- информационно-методическое обеспечение исследования;
- методологическая база анализа;
- непосредственно сам анализ качественного состава как составной элемент комплексного анализа эффективности деятельности предприятия.

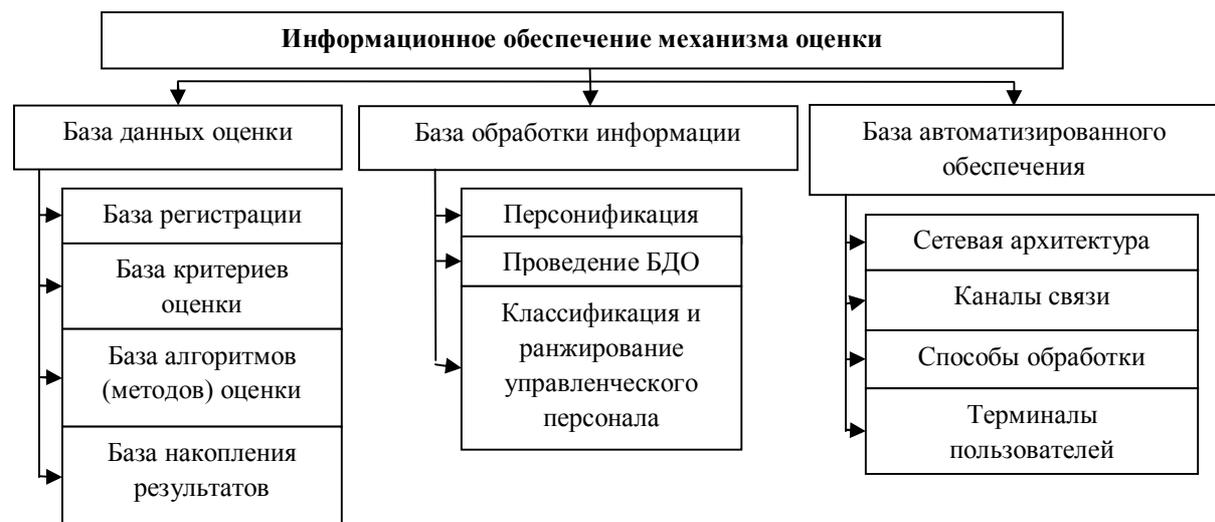


Рис. 2. Структура информационного обеспечения оценки системы менеджмента

Информационно-методическая база. Необходимым условием процедуры исследования качественного состава является решение вопроса ее информационно-методического сопровождения, что обеспечивает система информационной поддержки. Соответственно, для эффективного управления предприятием следует организовать систему поступления информации, что и представляет собой информационное обеспечение механизма оценки.

Наиболее оптимальная система информационного обеспечения анализа эффективности систем менеджмента была предложена украинским ученым Е.М. Фриманом. Согласно ему, такая

система должна состоять из трех основных подсистем: базы данных оценки (БДО), базы обработки информации и базы автоматизированного обеспечения, представленных на рис. 2 [4]. При этом важнейшим элементом такой системы является БДО, структура которого представлена на рис. 3.

Архитектура БДО реляционного (табличного) характера и состоит из двух частей: оперативной и условно неизменной части относительно достаточно инерционные (с точки зрения информационных изменений) база алгоритма оценки и нормативно-справочные базы состава менеджмента предприятия.

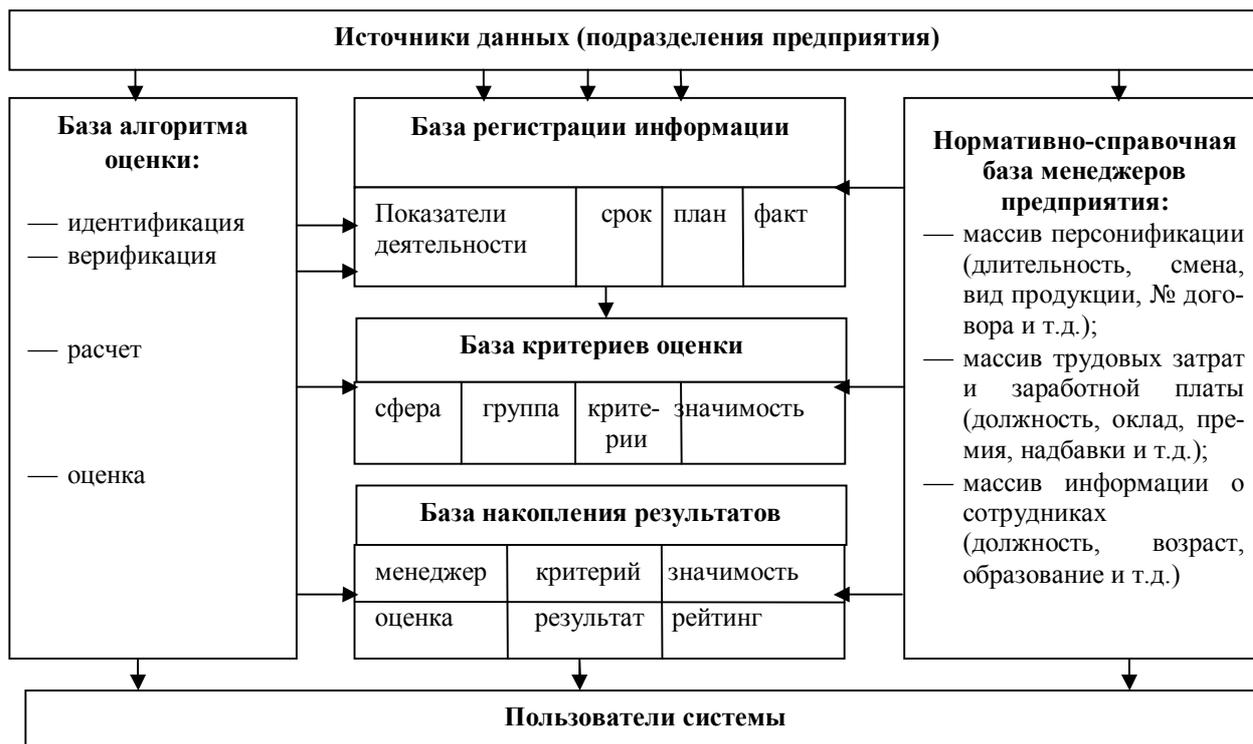


Рис. 3. Структура базы данных оценки управленческого состава предприятия



Рис. 4. Систематизация информации по блокам

Однако такого рода две схемы не в полной мере отражают источники поступления информации. Такая роль во второй структурной схеме отведена нормативно-справочным базам менеджеров предприятия. А так как анализируется не только их качественный состав, а основной целью анализа является оценка их вклада в эффективность деятельности предприятия в целом, то

существует необходимость определения источников поступления информации по все отделам предприятия. В связи с этим встает задача систематизации информации предприятия с целью создания единой информационной модели. Для решения этой задачи наиболее удобным является использование блочно-модульного подхода, смысл которого заключается в том, что осу-

ществляется систематизация всей информации по определенным направлениям деятельности внутри предприятия, в таких как: операционная, финансовая, инвестиционная, маркетинговая и организационная подразделениях (рис. 5). Такие направления могут варьироваться, в зависимости от деятельности предприятия, пожеланий эксперта, проводящего анализ и т.д.

Следующим уровнем систематизации является группировка информации внутри каждого блока в определенные модули в зависимости от принадлежности информации к определенной функциональной области. Каждый модуль представляет собой систему данных, на основании которых получают пакеты необходимых документов и отчетов: определяет перечень и форматы документов, сопровождающих процессы на предприятии, а также задает форматы описания объектов определенной функциональной области, компонентов и регламентов самой компании. В каждый модуль включается классификация, форматы, способы хранения, адресность, время и место использования процедурных регламентов, количественных и качественных планов и отчетов [2].

Таким образом, представленная выше информационная модель позволяет четко систематизировать увеличивающийся поток неструктурированной информации.

Методологическая база исследования. В качестве методологического подхода представляется целесообразным проведение оценки эффективности на трех уровнях (при этом используется системный подход к оценке, целью которого является повышение степени эффективности оценки путем включения всех аспектов оцениваемого объекта и получения универсального показателя оценки, позволяющего сравнивать оцениваемые объекты [1]):

- на уровне отдельных работников,
- на уровне органа управления,
- на уровне системы управления.

Анализ работ различных авторов показывает, что существует большая выборка аналитических инструментов анализа. Однако не все методы, при всем своем разнообразии, используемые в современной практике менеджмента, подходят в качестве методологической базы механизма анализа управленческой деятельности. Это происходит по причине того, что они:

- 1) изначально не оценивают систему контур-управления предприятия (т.е. цели, функции, методы, структуру менеджмента, а также их связующие элементы),
- 2) раздробленно и часто повторяясь оценивают элементы менеджмента предприятия, т.к. в общей своей совокупности не формируют систему – экономико-математическую модель;
- 3) не раскрывают или фрагментарно определяют влияние индивидуально-психологических свойств управленцев и их особый вклад на эффективность деятельности.

Основой выбора методов при качественном анализе управленческого персонала являются следующие особенности объекта исследования:

1) его главной составляющей является структурный человеческий капитал как основной элемент системы управления, который по своей сути является нелинейным, т.е. на одни и те же факторы и изменения во внутренней и внешней среде может реагировать различно, не руководствуясь законами формальной логики. При этом под управленческим капиталом понимается – «совокупность знаний, умений, навыков и специфической деятельности лиц, составляющих систему менеджмента предприятия, направленную на увеличение стоимости компании»; что придает новый специфический акцент данному исследованию;

2) в основу деятельности управленческих кадров положен инновационный вектор развития (предприятие своей основной целью деятельности ставит достижение расширенного воспроизводства на инновационной основе, что (в совокупности с первой особенностью анализа) и определяет необходимость использования специфических методов, а в большей степени акцент должен уделяться комбинированным методам).

Таким образом, базовыми группами методов, которые должны использоваться при данном виде исследования, являются:

- эвристические методы;
- комбинированные методы.

Под эвристическими методами понимается «множество процедур, не подкрепленных объективными моделями, основывающихся в значительной мере на интуиции, опыте специалистов и экспертов, выводов по аналогии, нелинейной логике, методах качественного анализа систем» [3].

Условия, предопределяющие необходимость применения эвристических методов, таковы:

- качественный характер исходной информации;
- неуверенность в достоверности сведений по характеристикам объекта исследования;
- высокая неопределенность исходных данных для анализа;
- отсутствие четкого предметного описания и математической формализации объекта исследования;
- отсутствие технических средств с соответствующими для аналитического моделирования характеристиками [3].

К ним относят такие группы методов:

- 1) оценочные методы, которые делятся на:
 - а) бескритериальные: ранжирование, парное сравнение, балльная оценка, экспертная оценка, номинальная оценка, дельфийский метод, анкетирование, интервьюирование и др.;
 - б) критериальные: целевая оценка, контрольные вопросы, «паутина», типология, метод анализа иерархий, репертуарные решетки и др.;

2) поисково-оценочные: мозговой штурм, комиссии и конференции, коллективный блокнот, банк идей, метод активного социологического тестирования, деловые игры.

Комбинированные методы представляют собой способы оценки, использующие как количественные, так и качественные методики оценки. Они наиболее полно характеризуют объект исследования, так как рассматривают его с различных позиций, а именно: математико-статистических, финансово-экономических, производственных, социальных и с позиций экономической и социальной эффективности (метод тестирования, метод определения уровня квалификации, метод анализа результатов деятельности, метод заданного группирования сотрудников, имитационные методы, комплексный анализ инновационного потенциала, комплексный анализ интеллектуального потенциала).

Данная система методов в полной мере начинает отвечать принципам сбалансированности и системности аналитического инструментария, когда она применяется совместно с обоснованной системой оценочных критериев управленческого персонала. Т.е. в своей совокупности методы не могут составить методологическую базу без определения оценочных критериев деятельности. И вследствие этого, руководство предприятий не имеет возможности всесторонне определить влияние результативности каждого управленца на итоговые резуль-

таты деятельности предприятия в целом. Таким образом, перед исследователями стоит задача выбрать систему оценочных критериев из уже имеющихся на базе информационно-методической и методологической систем исследования.

Исходя из специфики анализа качественного состава управленческого потенциала предприятия, можно утверждать, что построение модели данного вида оценивания в каждой организации является необходимым элементом управления эффективностью ее работы. При ее внедрении реализуются две важнейшие функции: информационная (обеспечение руководства предприятия необходимой информацией о состоянии управленческого потенциала) и административная (принятие управленческих решений в данной сфере). Существенный акцент при построении модели делается на методические и методологические основы, которые определяют специфику данного исследования.

Рассмотренное методическое и методологическое обеспечение процессов оценивания качественного состава управленческого потенциала предприятия совместно с четко определенными структурными элементами и критериями оценки (что является проблематикой, которая будет рассматриваться автором в дальнейших исследованиях) представляет собой практический инструментарий, который служит основой результативного процесса управления эффективностью предприятия любого вида и формы собственности.

Список літератури:

1. Анфилатов В. С. Системный анализ в управлении. [Учебное пособие] / В. С. Анфилатов, А. А. Емельянов, А. А. Кукушкин; Под ред. А. А. Емельянова. – М.: Финансы и статистика, 2002. – 368с. Галиев А. Н. Методическое обеспечение процесса построения системы контроллинга в холдинге / А. Н. Галиев // Управление общественными и экономическими системами, 2006. – №2.
2. Горшкова Л. А. Анализ организации управления. Аналитический инструментарий / Л. А. Горшкова. – М.: Финансы и статистика, 2003. – 208с.
3. Фриман Е. М. Организационно-информационная поддержка системы интегральной оценки управленческого персонала промышленного предприятия / Е. М. Фриман / [Электронный ресурс] – Режим доступа: mydisser.com/files/46102308.doc

Надано до редакції 18.01.2015

Кузнецов Едуард Анатолійович / Edward A. Kuznetsov
edkuznietsov@gmail.com

Посилання на статтю / Reference a Journal Article:

Методические и методологические основы исследования качественного состава управленческого потенциала предприятия [Электронный ресурс] / Э.А. Кузнецов // Экономика: реалії часу. Науковий журнал. – 2015. – № 1 (17). – С. 272-276. – Режим доступу до журн.: <http://economics.opu.ua/files/archive/2015/n1.html>