

УПРАВЛЕНЧЕСКИЙ ПОТЕНЦИАЛ: СУЩНОСТЬ И ЗНАЧИМОСТЬ

Вяткина Галина Ярославна

кандидат биологических наук, доцент

Красноярский государственный аграрный университет, Красноярск, Россия

e-mail: vip.slavna@mail.ru

Аннотация. В статье представлена сущность и значимость управленческого потенциала для деятельности организационных структур, концепция его формирования и необходимости развития. Рассмотрены и определены ключевые компоненты, обеспечивающие содержание и оценку управленческого потенциала. По результатам исследования автор делает вывод, что управленческий потенциал представляет собой ресурс, который способен адаптироваться к развитию новых форм профессиональной и управленческой деятельности, а также к формированию новых методов взаимодействия.

Ключевые слова: управленческий потенциал, персонал, модели управленческих компетенций.

MANAGERIAL POTENTIAL: ESSENCE AND SIGNIFICANCE

Vyatkina Galina Yaroslavna

Candidate of Biological Sciences, Associate Professor

Krasnoyarsk State Agrarian University, Krasnoyarsk, Russia

e-mail: vip.slavna@mail.ru

Abstract. The article presents the essence and importance of managerial potential for the activities of organizational structures, the concept of its formation and the need for development. The key components providing the content and assessment of managerial potential are considered and identified. According to the results of the study, the author comes to the conclusion that managerial potential is a resource capable of adapting to the development of new forms of professional and managerial activity, as well as to the formation of new methods of interaction.

Key words: managerial potential, personnel, models of managerial competencies.

Современные требования, которые предъявляет инновационная экономика к человеческим ресурсам, определяют необходимость к преобразованиям, формируемым на основе эффективных управленческих решений. Способность персонала принимать такие решения определяется его управленческим потенциалом. Управленческий потенциал может применяться на разных уровнях организации, будь то конкретный сотрудник, весь персонал, управляющее подразделение или сама организация в целом. Если мы говорим о системе управления предприятием, то управленческий потенциал оценивается

как совокупность способностей и компетенций её сотрудников и является существенным элементом кадрового потенциала. Вместе с тем кадровый потенциал государственных и управленческих структур играет ключевую роль в общем управленческом потенциале национальной экономики [1, 2].

Управленческий потенциал является одной из определяющих составляющих при выборе руководителей и представляет собой комплексную характеристику как сотрудника, так и руководителя. В академическом контексте, управленческий потенциал формируется через объединение теоретических знаний, практического и жизненного опыта, а также индивидуальных особенностей специалистов, занимающих управленческие должности в компаниях и других организациях [3, 4]. По сути, это способность оценивать сложные задачи и находить пути их решения, разрабатывать тактику и стратегию взаимодействия с подчиненными, анализировать причины и последствия событий, а также влиять на их развитие. Управленческий потенциал также подразумевает способность находить решения в непредсказуемых ситуациях и реагировать на изменяющиеся факторы как внутри, так и вне организации. Согласно многим исследованиям, ключевыми характеристиками управленческого потенциала являются профессиональная компетентность, уровень образования, стремление к лидерству, жизненный опыт и практика. Также рекомендуется оценивать творческий потенциал, уровень агрессивности, коммуникабельность, способность к самооценке и саморегуляции поведения, а также сформированные навыки.

Для увеличения эффективности управления и руководства, а также при размещении кадров и создании кадрового резерва, важно проводить оценку потенциала кандидатов на руководящие позиции. Эта оценка имеет особое значение в ситуациях, когда организации требуется новый импульс для своего развития, особенно когда качество принимаемых решений как на оперативном, так и на стратегическом уровне ухудшается. Например, некоторые зарубежные эксперты в области управления ввели понятие "организационной лени". Они определяют ее признаками как неправильное планирование рабочего времени, неправильное установление приоритетов целей и нежелание решать важные организационные и другие задачи вовремя. Одной из основных причин этой "организационной лени" считается привычка к определенному стилю работы и сопротивление изменениям у человека [5].

Управленческий потенциал представляет собой ресурс, который в критических ситуациях может обеспечить организации необходимые решения для профессиональных задач. Следует учитывать, что уровень управленческого потенциала может изменяться и зависит от множества факторов. Конфликтные ситуации и личности, вызывающие их, а также равнодушные сотрудники, которые не исполняют свои обязанности, могут негативно влиять на стабильность управленческого потенциала.

Компоненты управленческого потенциала персонала можно структурировать следующим образом:

- управленческое образование – знания;
- управленческая квалификация – навыки;

- управленческий опыт – карьера;
- управленческая мотивация – стремление;
- управленческие способности – умения;
- управленческая результативность – проявления.

Оценка управленческого потенциала может проводиться с учетом этих компонентов. Оценка выступает обязательным этапом работы с персоналом в организации. Именно благодаря грамотно выстроенной оценке организация может выстроить свою стратегию работы по обеспечению, развитию и мотивации сотрудников. Наряду с этим, необходимо отметить, что эффективность использования данного потенциала зависит от двух ключевых факторов: уровня иерархии, на котором находится его обладатель, и структуры управления в организации. Важно, чтобы внутри организации было четкое разделение между оперативным управлением, ориентированным на тактические вопросы, и стратегическим управлением, направленным на прогнозирование, разработку перспективных решений и альтернативных вариантов, а также на выбор оптимального решения.

В то же время управленческий потенциал, по мнению некоторых исследователей, находится полностью во власти личности [6, 7]. Он связан с индивидуальными мотивами, их структурой и силой выражения. Такие атрибуты, как уверенность, ответственность, готовность и способность к управлению, а также эмоциональный интеллект, являются отражением личных убеждений человека относительно использования этих навыков. На основе исследований и создания моделей управленческих компетенций были разработаны признанные системы управления персоналом в государственном секторе. Эти системы можно рассматривать как своего рода "дорожные карты", направленные на развитие конкретных профессиональных навыков:

- готовность к базовым управленческим функциям, в том числе умение работать с документами, знание основных организационных технологий и процедур;
- владение приемами видения, оценки и анализа ситуации, умение ясно излагать идеи и аргументировать свою позицию;
- умение строить отношения, ориентация на людей, признание права других людей на свою точку зрения, умение выстраивать командную работу, разрешение конфликтов;
- активное принятие решений, способность ставить четкие задачи и добиваться их выполнения, умение оказывать давление, самообладание;
- стремление к обучению и самосовершенствованию, интерес к чужому опыту.

Создание моделей управленческих компетенций направлено на анализ управленческого потенциала как у существующих руководителей, так и у потенциальных кандидатов, включая тех, кто находится в кадровом резерве. Такие модели должны учитывать важность компонентов управленческого потенциала, которые имеют особое значение для конкретной организации. Эти модели также должны учитывать особенности структуры и сферы деятельности

организации, а также характер ее организационной структуры. Создание и использование моделей управленческих компетенций представляет собой сложный и многогранный процесс, особенно в современных динамичных организациях, которые функционируют как самоорганизующиеся системы. В таких условиях управленческий потенциал также подвержен постоянным изменениям. Например, изменение внешних условий может стимулировать появление новых идей и инициатив, которые могут расходиться с предыдущими представлениями об организационных целях и задачах, а также смыслом работы. Подобные изменения также могут происходить при смене руководства, когда меняются внутренние условия. В таких ситуациях важной становится способность руководителя вдохнуть дух нововведений в сотрудников, оказать влияние на объект управления и умение совмещать индивидуальные цели с групповой работой.

В заключение, стоит подчеркнуть, что управленческий потенциал представляет собой ресурс, способный адаптироваться к развитию новых форм профессиональной и управленческой деятельности, а также к формированию новых методов взаимодействия, например, созданию временных групп для реализации конкретных тактических и стратегических проектов. Выявление и активное использование управленческого потенциала может значительно способствовать развитию ключевых качеств персонала, таких как инициативность, лояльность и вовлеченность в решение профессиональных задач или внутренних организационных проблем.

Список литературы

1. Котовская, С. В. Управленческий потенциал: проблемы личностной и организационной эффективности / С. В. Котовская, Е. В. Маклакова, С. Ю. Нарциссова. – 2-е издание, переработанное и дополненное. – Москва : Академия МНЭПУ, 2020. – 250 с.

2. Синягин Ю. В., Селезнева Е. В. Взаимосвязь эффективности деятельности руководителей на государственной гражданской службе и их личностно-профессионального потенциала // Вопросы управления. 2016. № 4 (22). С. 98-105.

3. Воронов Н. А., Удалов Ф. Е., Ягунова Н. А. Управленческий потенциал: ретроспективно-перспективный анализ // Вестник НГИЭУ. 2017. № 3 (70). С. 102–111.

4. Кудрявцева Е. И. Управленческий потенциал персонала: методология оценки и применения // Управленческое консультирование. 2015. №8 (80). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/upravlencheskiy-potentsial-personala-metodologiya-otsenki-i-primeneniya> (дата обращения: 30.07.2023).

5. Douglass M. E. How to conquer procrastination. SAM. Advanced Management Journal. 1998. 43, No. 3. P. 40–50.

6. Managerial potential: emotional intelligence, empathy and tolerance to uncertainty of agribusiness managers / A. V. Vyatkin, G. Ya. Vyatkina, L. V. Fomina, Zh. N. Shmeleva // IOP Conference Series: Earth and Environmental

Science, Krasnoyarsk, 16–19 июня 2021 года / Krasnoyarsk Science and Technology City Hall of the Russian Union of Scientific and Engineering. – Krasnoyarsk: IOP Publishing Ltd, 2021. – P. 22048. – DOI 10.1088/1755-1315/839/2/022048.

7. Баркова, Ю. К. Взаимосвязь управленческого потенциала и когнитивных характеристик руководителей разных уровней управления / Ю. К. Баркова, Е. В. Селезнева, Ю. В. Синягин // Управленческое консультирование. – 2021. – № 5(149). – С. 17-31. – DOI 10.22394/1726-1139-2021-5-17-31.