

DOI: 10.51692/1994-3776_2021_3_59

УДК: 316.334.2

С.Г. Захарова, Н.А. Масленников**ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ЭФФЕКТИВНОСТЬ ЦЕЛЕВОЙ ПОДГОТОВКИ
КАДРОВОГО РЕЗЕРВА МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА****S.G. Zakharova, N.A. Maslennikov. Economic efficiency of targeted training
of the municipal district personnel reserve**

Аннотация: в статье выделены основные задачи целевой подготовки кадрового резерва. Доказана необходимость разработки методики выявления талантливых менеджеров из общего числа желающих получить управленческие специальности. Применение методики даст возможность предусмотреть вероятностные значения проявления способностей к менеджменту, а также позволит определить долю талантливых менеджеров в разных группах. С помощью расчетов обосновано получение социально-экономического эффекта от применения разработанной методики по Нижегородской области.

Ключевые слова: кадровый резерв, эффективность, государственное управление, кадровый резерв района, управление районом.

Контактная информация: 603022, Н. Новгород, проспект Гагарина, 23.

e-mail: sgzakharova@iee.unn.ru

Abstract: the article highlights the main tasks of targeted training of the personnel reserve. The necessity of developing a methodology for identifying talented managers from the total number of those wishing to obtain management specialties has been proved. The application of the methodology will make it possible to foresee the probabilistic values of the manifestation of management abilities, and also allow us to determine the proportion of talented managers in different groups. With the help of calculations, it is justified to obtain a socio-economic effect from the application of the developed methodology in the Nizhny Novgorod region.

Key words: personnel reserve, efficiency, public administration, personnel reserve of the district, management of the district.

Contact information: 603022, N. Novgorod, Gagarin Avenue, 23.

e-mail: sgzakharova@iee.unn.ru

Исходя из гуманистической парадигмы менеджмента, преобладающей в экономических исследованиях начиная с конца XX в., человек не может рассматриваться лишь как ресурс производства, а понимается как главный субъект и особый объект управления. Сущность гуманистической парадигмы заключается в том, что каждый отдельный человек стремится к максимальной творческой реализации своего человеческого потенциала по всем направлениям, использованию своих знаний, способностей, умений, построению успешной карьеры в соответствии с его возможностями, а основной целью системы управления обществом является создание условий развития человеческих ресурсов. Это ведет к двусторонней выгоде: с одной стороны, развитие и реализация человеческого потенциала каждого отдельного человека, а с другой стороны, успешно развивается само общество. Позволяя максимально реализовывать способности населения за счет совершенствования методов и технологий управления и производства, внедрения инноваций общество преумножает, таким образом, свой экономический потенциал. Достижение муниципальным

Захарова Светлана Германовна – кандидат экономических наук, доцент, Нижегородский институт менеджмента и бизнеса.

Масленников Николай Александрович – соискатель кафедры менеджмента НОУ ВПО «Нижегородский институт менеджмента и бизнеса».

S. Zakharova – PhD in Economic Sciences, Associate Professor, Nizhny Novgorod Institute of Management and Business.

N. Maslennikov – post-graduate student of the Department of Management, Nizhny Novgorod Institute of Management and Business.

© Захарова С.Г., Масленников Н.А., 2021.

районом поставленных социально-экономических целей возможно только обладая определенным потенциалом, а движущей силой любой экономической системы являются человеческий потенциал менеджеров. От результатов достижения личных целей, соответствия выбранной карьеры, удовлетворенности трудовой жизнью каждого члена экономического сообщества, их человеческого и управленческого потенциала, деловой активности зависит результативность деятельности всей экономической системы.

Администрация района должна спланировать работу менеджеров таким образом, чтобы они смогли максимально раскрыть свой человеческий потенциал, создать условия самореализации, самосовершенствования, удовлетворение выполняемой работой в интересах населения муниципального района, в котором они проживают. Чем большую часть потенциала менеджеров возможно задействовать внутри районной экономической системы, чем успешнее будет чувствовать себя человек, тем более успешной окажется и район. Следовательно, планирование жизненных целей активных прогрессивных членов общества, особенно менеджеров является весьма важной задачей управления.

Новые условия развития общества предъявляют повышенные требования к целевой интенсивной подготовке кадрового резерва муниципального района, а также к компетенциям менеджеров, среди которых обязательными являются следующие качества:

- глубокие профессиональные знания всех направлений менеджмента (общий, стратегический, инновационный, производственный, управление персоналом, антикризисный, креативный, информационный, финансовый и т.д.).
- владение управлением персоналом с ориентацией на человеческие отношения и преобладанием демократического стиля руководства над авторитарным; универсализация крупных менеджеров, способность эффективно выполнять все конкретные функции управления в различных сферах и отраслях бизнеса.
- умение формировать команду лидеров из числа одаренных и всесторонне развитых людей и разрабатывать программы поиска и воспитания лидеров из числа одаренной молодежи.
- владение стратегическим менеджментом на основе анализа сильных и слабых сторон, возможностей и угроз, оценки конкурентных преимуществ организации; соблюдение законов государства, норм общественной морали и внутрифирменных правил взаимоотношений сотрудников (гражданское общество).
- высокий уровень базового профессионального образования, соответствующего профилю бизнеса, и целенаправленное повышение квалификации.

Подготовка менеджеров XXI века является важным социальным заказом государства и частных организаций и требует нового подхода к поиску будущих лидеров среди молодого населения страны. В современных условиях большое значение приобретает программа «Одаренные менеджеры», направленная на выявление передовой части общества и оказания им поддержки в служебной карьере.

Анализ научных разработок и исследование служебной карьеры более 1500 руководителей предприятий и организаций, проходивших обучение в Нижегородском институте менеджмента и бизнеса, показали, что при разработке карьеры важно учитывать совпадение жизненных целей сотрудников с целями общества, а также обязательный учет возможностей работника и возможностей района по их реализации. Приоритетными факторами социально-экономического развития муниципального района являются стратегические цели его развития и выбранные критериальные показатели, важнейшим из которых следует выделить человеческий потенциал трудовых ресурсов.

Различные подходы к выявлению и оценке человеческого потенциала позволяют выйти на оценку эффективности социально-экономической деятельности менеджеров и разработать программу целевой интенсивной подготовки кадрового резерва муниципального района.

Развитие человеческих ресурсов в муниципальном районе, представленное в виде логистической схемы на рис. 1, будем понимать как комплексный и непрерывный процесс всестороннего развития личности с целью повышения эффективности их работы.

Рассматривая муниципальный район с позиций целостного подхода и гуманистической парадигмы, достижение эффекта синергии, возможно только в результате совместных усилий населения и управляющей системы муниципального района. Приведенная на рис. 1 схема показывает один из возможных взглядов на развитие кадрового резерва муниципального района, которая сводит вместе различные элементы развития человеческих ресурсов, позволяющие менеджерам оценить их взаимосвязь. Поскольку они ответственны не только за выполнение в значительной степени малосвязанных функций управления и, особенно, межличностного общения, но и за участие в принятом в районе процессе непрерывного развития человеческих ресурсов. Менеджеру необходимо делать такие обобщения практики постоянно. В результате можно получить работоспособную систему взаимовыгодного взаимодействия.

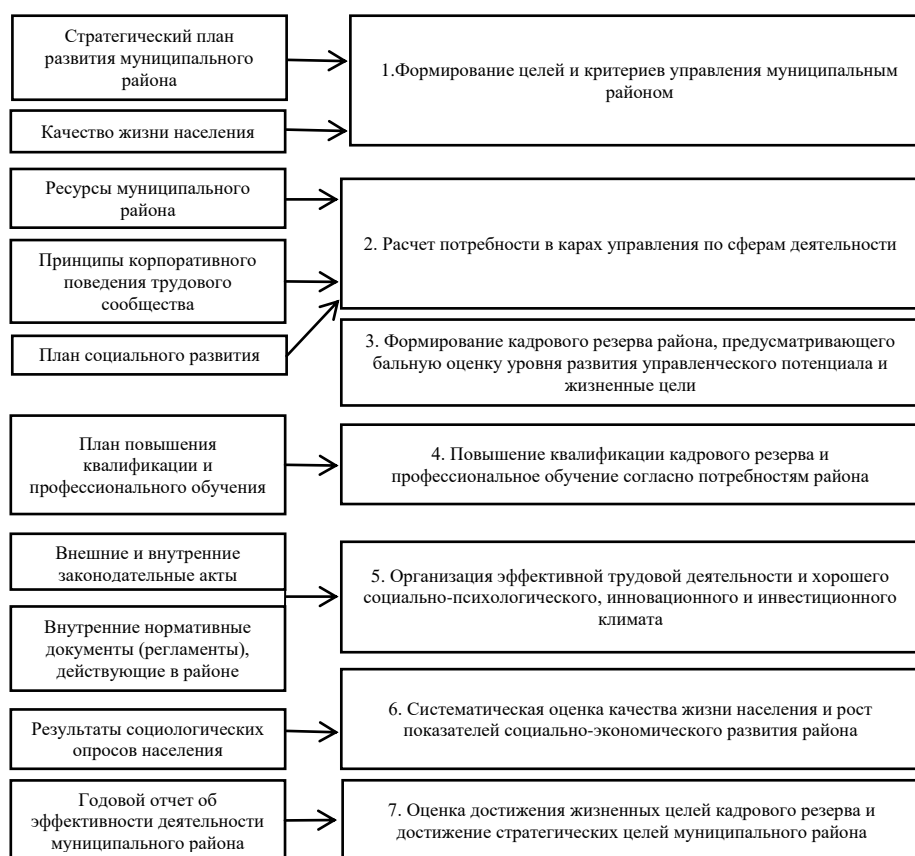


Рисунок 1. Схема развития человеческих ресурсов муниципального района

В области развития человеческих ресурсов необходима постоянная инициатива и поддержка кадрового резерва управляющей системой. В противном случае развитие человеческих ресурсов будет идти отдельно от интересов развития района, с возможным результатом достижения эффективности для группы или части системы, предполагая потери эффективности деятельности района в достижении корпоративных целей и реализации стратегического плана.

Высшие лица управляющей системы муниципального района несут персональную ответственность за непрерывное развитие человеческих ресурсов, что требует определенных

финансовых ресурсов и личного участия высшего руководства, т.к. капиталовложения в человеческий капитал должны быть сделаны на длительный период.

Периоды развития и программы формирования менеджеров основаны на создании у них достаточно цельных представлений, знаний, умений, навыков и опыта управленческой деятельностью. Программы не столько предполагают передачу им академических знаний в области теории, сколько закладывают теоретические основы мышления и культуры менеджмента, создающие условия для всестороннего развития личности молодого менеджера.

Можно выделить следующие основные задачи целевой подготовки кадрового резерва:

- формирование базового уровня экономической грамотности, необходимого для ориентации и социальной адаптации;
- формирование культуры экономического мышления: выработка адекватных представлений о сути экономических явлений и их взаимосвязи, умение выносить аргументированные суждения по экономическим вопросам, обретение опыта в анализе конкретных экономических ситуаций;
- выработка практических навыков принятия сложных управленческих экономических решений в производстве, в личной и в общественной жизни;
- формирование способности к саморазвитию, самообразованию, воспитанию инициативы, предпринимательских способностей на должностях руководителей нижнего и среднего звена.

Высококвалифицированный кадровый состав учреждений, предприятий и организаций, обеспечивающих социальные услуги населению от которых непосредственно зависит качество жизни населения района, позволяет более эффективно действовать в современных условиях реформирования всей системы местного самоуправления.

Вместе с тем, проблема формирования резерва кадров управления, методы оценки его роли в стратегическом управлении муниципального района, а также проблемы выявления талантливых менеджеров среди населения района, остается весьма актуальной.

Актуальность проблемы развития управленческого потенциала менеджеров обусловлена радикальными изменениями в социальной и экономической жизни России. Формирование знаний, умений и навыков управления, определяющих управленческий потенциал кадрового резерва, зависит от влияния внешних и внутренних факторов, поэтому можно говорить о динамическом характере развития управленческого потенциала. Управленческий потенциал в силу его динамического характера нуждается в развитии, что является важнейшим элементом полной системы подготовки кадрового резерва. Таким образом, разработка методики оценки управленческого потенциала кадров управления, в том числе на уровне муниципального района, является весьма актуальной задачей.

Профессиональное продвижение талантливых менеджеров является важным источником роста производительности труда и повышения управленческого потенциала муниципального района.

«Управленческий потенциал менеджера» является новой, слабо изученной экономической категорией. Подходы к выявлению источников и методов оценки управленческого потенциала менеджеров разработаны не достаточно и требуют дополнительных исследований. В связи с чем, разработана модель и предложены программы развития управленческого потенциала молодых менеджеров, необходимые для целенаправленного построения карьеры и формирования кадрового резерва менеджеров в районе [1]. Доказана необходимость разработки методики выявления талантливых менеджеров из общего числа желающих получить управленческие специальности, которая даст возможность предусмотреть вероятностные значения проявления способностей к

менеджменту, а также позволит определить долю талантливых менеджеров в разных группах респондентов.

В качестве методического примера, согласно разработанной формуле, приведем расчет экономической эффективности применения методики комплексной оценки управленческого потенциала, используя результаты его оценки для группы руководителей. Необходимые для расчета по Нижегородской области, необходимые для расчета социально-экономической эффективности формирования кадрового резерва данные представлены в табл. 1.

Таблица 1 – Исходные данные для расчета социально-экономической эффективности по Нижегородской области [2,3]

Год	ВРП	Занятых в экономике тыс. чел.	Занятых в управлении тыс., чел	ВРП на одного занятого тыс., чел	ВРП на одного менеджера, тыс., чел.	ΔВРП, тыс., на одного занятого	ΔВРП, тыс. на одного менеджера
2007	473,3	1735,6	86,9	272,7	5446,5	51,2	941,1
2008	588,8	1702,5	89,7	345,8	6564,1	73,1	1117,6
2009	547,2	1688,2	88,4	324,1	6190,0	-21,7	-374,1
2010	646,7	1660,3	90,4	389,5	7153,8	65,4	963,8

Для расчета социально-экономической эффективности использованы данные о приращении качества управленческих решений по соответствующим группам (талантливые менеджеры, со средними способностями и не способные к управлению).

$$\begin{aligned} \text{Эф}_t &= 1 * \sum_{t=1}^n * \frac{1,14 * \Delta\text{ВРП}}{(1+r)^t} - C_0 - 0,16 * \sum_{t=1}^n * \frac{1,14 * \Delta\text{ВРП}}{(1+r)^t} - 0,04 * \sum_{t=1}^n * \frac{1,859 * \Delta\text{ВРП}}{(1+r)^t} \\ \text{Эф}_t &= (1,14 - 0,16 * 1,14 + 0,04 * 1,859) * \sum_{t=1}^n * \frac{\Delta\text{ВРП}}{(1+r)^t} - C_0 \end{aligned}$$

Рассчитаем экономический эффект от создания кадрового резерва. Для сравнения произведем расчет показателя относительно докризисного 2007 г., взятого за базисный год, при ставке дисконтирования 12 %

$$\text{Эф}_t = 1,32 * \sum_{t=1}^n * \frac{\Delta\text{ВРП}}{(1+r)^t} - C_0 = 1,032 * \sum_{t=1}^n \frac{1707,3 * \Delta\text{ВРП}}{(1+0,12)^3} - 75 = 1179,1 \text{ (тыс. руб.)}$$

С помощью данных расчетов обосновано получение социально-экономического эффекта от применения разработанной методики по Нижегородской области. Таким образом, подготовка кадрового резерва позволит наиболее эффективно инвестировать капитал в образование талантливых менеджеров, создавать благоприятный социально-психологический климат в районах, гарантировать развитие и реализацию человеческого потенциала в экономической системе муниципальных районов, что особенно важно для сельских районов. Полный социально-экономический эффект от работы талантливых менеджеров из числа кадрового резерва значительно выше расчетного и исчисляется десятками миллиардов рублей в год.

Литература

1. Егоршин А.П. Карьера одаренного менеджера / А.П. Егоршин, С.Г. Захарова-2-е изд. доп. и перераб. - М.: Логос, 2012. - 384 с.
2. Социальное положение и уровень жизни населения России. 2010: Стат. сб. М.: Росстат. 2010.
3. Захарова С.Г., Логинов Ю.А. Исследование условий развития малого и среднего предпринимательства в сельских муниципальных районах // Материалы всероссийской научно-практической конференции «Проблемы малого и среднего предпринимательства в России». Н. Новгород: 04-05 октября 2012 г. – Н. Новгород: НИМБ, 2012. – С. 185-188.
4. Захарова С.Г., Банин М.А., Влияние бюджетной политики России на антикризисное управление муниципальными районами // Современные концепции научных исследований / Евразийский Союз Ученых (ЕСУ) – Ежемесячный научный журнал / Под общей ред. Т.В. Аркулина. – М., 2014. – № 4 (часть 8). – С. 116-119.
5. Захарова С.Г., Масленников Н.А. Закономерности изменения качества жизни населения как индикатор институциональных преобразований в России // Экономика и менеджмент систем управления – Научно-практический журнал / Под общей ред. О.Я. Кравца – М.: изд-во Научная книга, 2013. – № 2.1. – С. 134-143.