

## РОССИЙСКИЙ ВЫСШИЙ УПРАВЛЕНЧЕСКИЙ ПЕРСОНАЛ В ИННОВАЦИОННОЙ ЭКОНОМИКЕ: МЕТОДЫ ОЦЕНКИ КАЧЕСТВА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

© 2011 И.В. Кондратович

кандидат экономических наук, доцент

Институт государственного управления, права и инновационных технологий, г. Москва

E-mail: igupit-kam@mail.ru

Выделены особенности современной структуры управленческого аппарата, разработана циклическая модель развития рынка труда высшего управленческого персонала.

*Ключевые слова:* рынок труда, рынок труда высшего управленческого персонала, свойства рынка интеллектуального труда, критерии оценки труда высшего управленческого персонала, волатильность.

Современные социально-экономические события мирового масштаба во многом детерминируют изменения, происходящие в нашей стране, направленные на преобразование рынка труда, его структуры, специфики и динамики развития в соответствии с особенностями рыночных трансформаций, а также с условиями возникновения множества неопределенностей и рисков.

Существенная особенность современной структуры управленческого аппарата состоит в отделении стратегических и координационных задач управления от оперативной деятельности: высший уровень управления ориентирован в первую очередь на разработку стратегических направлений и целей развития, координацию деятельности в глобальном масштабе, принятие важнейших, производственно-хозяйственных решений; средний уровень призван обеспечить эффективность функционирования и развития фирмы путем координации деятельности всех подразделений; низовой уровень сосредоточен на оперативном решении задач по организационной деятельности в рамках отдельных структурных подразделений, главной задачей которых является выполнение установленных заданий по выпуску продукции и получению прибыли<sup>1</sup>.

Таким образом, высший управленческий персонал может быть градирован по уровням: федеральному, региональному, муниципальному.

Характеризуя высший управленческий персонал на федеральном уровне, мы говорим о структуре управления нашей страной, включающей органы исполнительной власти: Президент Российской Федерации, министерство внутренних дел, иностранных дел, министерство по делам ГО

и ЧС и 7 федеральных служб и агентств, руководство деятельностью которых осуществляют Президент РФ, Правительство Российской Федерации, включающее председателя, 13 министерств и 10 федеральных служб и агентств, руководство деятельностью которых осуществляет Правительство РФ, а также различные органы законодательной власти.

Региональный уровень высшего управленческого персонала представлен на уровне областей, состоит из губернатора, министерств, департаментов, инспекций и других структурных подразделений.

Высший управленческий персонал на муниципальном уровне рассматривается в рамках структуры администрации конкретного муниципального образования, в состав которого входят глава муниципального образования, его заместители, а также различные отделы, комитеты и управления.

В свою очередь представителей федерального, регионального и муниципального уровней высшего управленческого персонала мы можем разделить по категориям значимости с позиций властных полномочий, определяющих как уровень их ответственности за принимаемые решения, так и уровень возможности улучшения своего экономического благосостояния опосредованным способом.

Труд высшего управленческого персонала - это интеллектуальный труд, в результате которого осуществляется процесс непрерывного осуществления последовательных действий от моделирования предстоящей деятельности, постановки цели и разработки способов ее достижения до

анализа ее фактического результата<sup>2</sup>. Он имеет ряд своих особенностей. Физический (традиционный) труд мы всегда можем измерить как в момент постановки цели, так и в процессе его исполнения, а также на этапе получения результатов труда.

Интеллектуальный труд неизмерим. Только его результаты мы можем видеть. Цели и результаты интеллектуального труда не всегда сходятся.

Интеллектуальный труд сопровождает физический. Чисто физического труда не может быть в природе. Как только появляется интеллектуальный труд, то сразу появится труд вообще.

Итак, интеллектуальный труд носит творческий инновационный характер, слабо регламентирован временными рамками, значительно обусловлен личностными особенностями, индивидуальными интеллектуальными способностями и ценностными ориентациями работника, что предполагает увеличение роли субъективного, сложно учитываемого и непрогнозируемого фактора в трудовой деятельности.

Одним из наиболее важных аспектов развития и использования трудовых ресурсов на рынке труда высшего управленческого персонала муниципального образования выступает разработка системы критериев оценки его деятельности.

В данной связи обратимся, прежде всего, к анализу того, какие критерии оценки труда высшего управленческого персонала имеются в специальной литературе по экономике труда.

В информационных источниках по экономике труда мы находим различные точки зрения авторов по данной проблеме. Так, результаты деятельности высшего управленческого персонала оцениваются по многим показателям, таким как уровень и качество выполнения ими своей работы, мобильность в принятии решений и освоении смежных видов деятельности, открытость и конкурентоспособность чиновников и пр. Также в самом общем виде описываются уровни управленческих компетенций: уровень личности, уровень группы, уровень деятельности и уровень взаимодействия.

Таким образом, в системе критериев оценки высшего управленческого персонала могут присутствовать количественные и качественные показатели, оценки личностных и профессиональных характеристик, показатели реальных достижений и потенциальных возможностей. Также

предлагается учитывать организационные, факторные, ситуативные показатели и социально-статусные характеристики.

Кроме того, каждый из данных показателей может быть представлен критериями эффективности, производительности, результативности, интенсивности, целесообразности, оптимальности, оперативности, своевременности и пр. В этой связи единицей измерения интеллектуального труда высшего управленческого персонала выступает ЮТИЛЬ (англ. utility - полезность) как та полезность, которую может субъект труда обменять на результат своего труда.

Мера полезности как единица измерения - категория субъективная, она всецело определяется вкусами и предпочтениями разных людей. Максимизация количества ютилей является руководящим принципом поведения людей в процессе потребления.

Понятие **“ютиль”** опирается в своем смысловом выражении на определение полезности.

Приобретение товаров и оплата услуг обеспечивают личности удовлетворение материальных и духовных потребностей, т.е. обладают свойством быть источником удовольствия. Это свойство экономисты обозначают термином **“ПОЛЕЗНОСТЬ”**.

Экономисты неоднократно пытались избавиться от термина **“полезность”**, имеющего некоторый оценочный характер, найти ему подходящую замену. Так, известный русский экономист Н.Х. Бунге предлагал использовать термин **“годность”** (Nutze - нем.).

Итаलो-швейцарский экономист и социолог В. Парето предлагал заменить термин **“полезность”** неологизмом *orphelinite*, означавшим соответствие между вещью и желанием. Французский экономист Ш. Жид предлагал использовать термин **“желаемость”** (*desirabilite* - фр.), считая, что он **“не предполагает у желания нравственных или безнравственных черт, разумных или безрассудных”**<sup>3</sup>.

Тем не менее термин **“полезность”** пережил своих критиков и используется поныне.

Полезность - характеристика товаров и услуг, которая отражает удовольствие, удовлетворение потребностей, исполнение запросов, которое получают люди от потребления товаров и пользования услугами. К четырем основным типам полезности относят полезность формы, места, времени и владения. Полезность формы свя-

зана с улучшением или повышением потребительских характеристик за счет изменения формы или внешнего вида изделия. Полезность места улучшает возможность потребления за счет перемещения продукции в более удобное место. Полезность времени является результатом предоставления товара или услуги в более удобное для потребителя время. Полезность владения имеет место при передаче права собственности на товар или услугу от одного лица другому<sup>4</sup>.

Полезность представляет субъективную категорию, ибо у каждого человека есть свое восприятие удовольствия, удовлетворения и свой круг потребностей. Однако в оценке степени удовлетворенности разных людей от потребления благ и услуг и зависимости меры удовлетворенности от количества потребляемых благ есть и много общего, обнаруживаются закономерности, которые служат предметом изучения теории полезности, представляющей современную ветвь экономической науки.

Теория полезности дает объяснение потребительских вкусов и предпочтений. Потребители покупают такие вещи, которые дают им удовлетворение или имеют полезности. Если потребитель начинает потреблять какой-либо продукт в большей мере, то другие товары или услуги кажутся ему более привлекательными. По мере увеличения потребления этого продукта удовольствие или удовлетворение от него возрастает все в меньшей и меньшей степени. Закон уменьшения предельной полезности лежит в основе закона спроса.

В экономической теории используются категории:

- общая (TU) - полезность, получаемая от всего набора потребляемого блага. Она возрастает по мере приобретения дополнительных единиц блага;

- предельная (маржинальная - MU) - полезность, приносимая каждой дополнительной единицей приобретаемого блага. По мере насыщения потребности маржинальная полезность имеет тенденцию к сокращению. Предельная полезность товарного набора определяется полезностью последней единицы потребляемого товара<sup>5</sup>.

Вообще, в экономической теории мы находим упоминание о двух теориях оценки полезности: ординалистской (порядковой) и кардиналистской (количественной).

Ординалистская (порядковая) теория не предполагает возможности измерения полезности, она основана на простой возможности сравнения и упорядочения потребителем товарных наборов с точки зрения их предпочтительности.

Согласно данному подходу потребитель может сравнить и упорядочить все возможные товарные наборы в соответствии с предпочтительностью с его субъективной точки зрения. При этом, естественно, более предпочтительны наборы товаров, имеющие более высокий уровень полезности, и равноценные наборы, имеющие одинаковый уровень полезности.

Порядковый подход не исключает возможности присвоения полезностям наборов благ некоторых численных значений.

Ординалистский подход к оценке предпочтений потребителя основывается на следующих предположениях:

1) рациональности (транзитивности). Если набор А лучше набора В, а набор В лучше набора С, то набор А предпочтительнее набора С;

2) предпочтения потребителя сформированы и в момент принятия решений не меняются;

3) блага имеют датировку, один и тот же набор в разное время имеет разную полезность;

4) количество блага можно менять непрерывно<sup>6</sup>.

Данная теория объясняет поведение потребителя на рынке с помощью “*эффекта дохода*” и “*эффекта замещения*”. А инструментом анализа служат кривые безразличия и бюджетная линия.

Противоположным по сути в экономической теории является кардиналистская (количественная) теория оценки полезности.

Экономисты XIX в. (У. Джевонс, К. Менгер, Л. Вальрас) предположили, что потребитель способен оценивать потребляемые им блага с точки зрения величины полезности, приносимой этими благами, причем целью потребителя является максимизация полезности. Полезность - это не объективное свойство благ, а субъективное отношение людей к благам (величину полезности может определить только сам потребитель, а полезность одного и того же блага для разных людей различна).

Количественный подход к анализу полезности основан на представлении о возможности измерения различных благ в гипотетических единицах полезности - ютилях.

Следует подчеркнуть, что количественные оценки полезности того или иного товара или товарного набора имеют исключительно индивидуальный, субъективный характер. Количественный подход не предполагает возможности объективного измерения полезности того или иного товара в ютилах. Один и тот же продукт может представлять большую ценность для одного потребителя и никакой ценности - для другого. Количественный подход обычно не предусматривает также возможности соизмерения объемов удовлетворения, получаемых различными потребителями<sup>7</sup>.

Итак, в количественной теории полезности предполагается, что потребитель может дать количественную оценку в ютилах полезности любого потребляемого им товарного набора.

Таким образом, мы можем сделать вывод, что ютиль как категория экономической теории может быть экстраполирована в экономическую элитологию как единица измерения интеллектуального труда высшего управленческого персонала в виде полезностей, которые может личность обменять на результат своего труда.

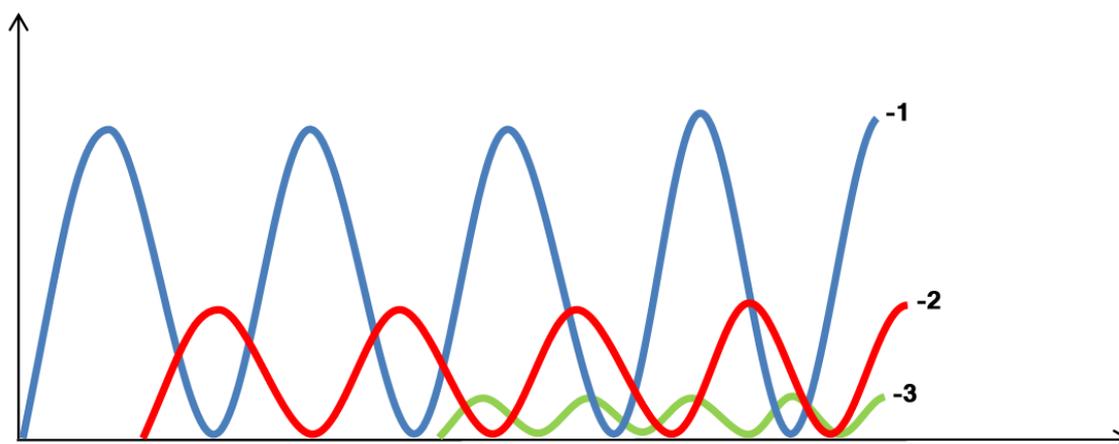
При циклическом развитии высшего управленческого персонала происходит наложение циклов: ЧЕЛОВЕК, ОРГАНИЗАЦИЯ, НАДСИСТЕМА - друг на друга (см. рисунок).

ящее время теории циклического взаимодействия социально-экономических систем различного уровня. Поэтому можно только давать качественные оценки.

Применительно к рынку труда высшего управленческого персонала понятие низкой волатильности означает меру стабильности, отсутствие потрясений, резких скачков изменения политики и революционных экономических преобразований.

Высокая волатильность рынка труда управленческой власти в обществе создает ситуацию паники, страха по поводу рискованных резких социально-экономических преобразований в обществе. Индекс волатильности, будь то акции или высший управленческий персонал, имеет тенденции к росту. Важно, чтобы данные изменения были просчитаны, не провоцировали риски и негативные эмоции в обществе.

Итак, в основе развития общества и всех его подсистем лежат объективные экономические, политические и социальные законы, но они действуют не автоматически, а проявляются и осуществляются через субъективную деятельность людей. Поэтому высший управленческий персонал как представитель элит в силу своего статуса, профессиональной подготовки, личных качеств, близости к рычагам власти и центрам принятия судьбоносных стратегических решений



**Рис. Циклическая модель развития рынка труда высшего управленческого персонала:**

1 - циклы социально-экономического развития; 2 - циклы развития рынка труда высшего управленческого персонала; 3 - циклы индивидуального профессионального развития личности

При наложении большое значение имеют процессы волатильности, т.е. отклонение показателей от среднего значения. Причем циклы разного уровня имеют различную волатильность и одновременно различную значимость процессов отклонения от среднего. Не существует в насто-

всегда оказывает заметное влияние на социально-экономические и политические процессы. Он выступает своего рода ретрансляторами, с помощью которых объективные законы и закономерности получают свое конкретное выражение в реальной действительности. При этом влияние

может быть двояким. Позитивным, если действия высшего управленческого персонала соразмерны и созвучны требованиям объективных законов. В этом случае политическая, экономическая и социальная системы получают мощный импульс для поступательного развития. Негативным, если высший управленческий персонал действует вопреки объективным законам, игнорирует их, выдвигая на первое место свои узко корыстные цели и интересы.

Рациональное использование трудовых ресурсов на рынке труда и, прежде всего, рынке интеллектуального управленческого труда будет способствовать эффективному формированию инновационной экономики России. Ведь рынок труда, не отвечающий современным требованиям, становится тормозом на пути модернизации всех сфер социально-экономического развития нашей страны в результате отсутствия необхо-

димого кадрового состава, способного обеспечить инновационную составляющую развития.

<sup>1</sup> URL: <http://managerial.ru/category/vyssheezveno-upravleniya>.

<sup>2</sup> Менеджмент / под ред. Ж.В. Прокофьевой. М., 2000.

<sup>3</sup> Ютиль на современном рынке труда // Инновационные и экономические проблемы современной России: межвуз. сб. науч. тр. / под ред. И.В. Кондратович, Ю.А. Васильцова, Л.Ю. Николаевой. М., 2009.

<sup>4</sup> Экономический словарь. URL: <http://www.slovarus.ru/?di=187735>.

<sup>5</sup> Экономическая теория (микро- и макроэкономика): учеб. пособие для подготовки к экзаменам / под ред. М.И. Плотницкого. Минск, 2003.

<sup>6</sup> Экономика предприятия (фирмы): учебник / под ред. О.И. Волкова, О.В. Девяткина. М., 2003.

<sup>7</sup> Курсанов К.А., Кондратович И.В. Экономическая элитология: исходные понятия. М., 2010.

*Поступила в редакцию 01.10.2011 г.*