Секция «Управление персоналом в современной России: пути повышения эффективности»

Оценка эффективности современного руководителя коммерческой организации

Научный руководитель – Бекоева Диана Дмитриевна

Расько Инна Ивановна
Студент (бакалавр)
Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Факультет государственного управления, Кафедра управления персоналом, Москва, Россия
E-mail: innarasko@gmail.com

В современной России все больше внимания начинает уделяться работе с человеческим капиталом, его развитие и мотивация. Однако, эффективность персонала не единственное, что определяет успешность организации. Личные и профессиональные качества руководителя также влияют на функционирование всей организации. Питер Друкер называл «руководителями тех работников умственного труда, менеджеров или независимых профессионалов, которые в силу своего положения или имеющихся знаний обязаны в ходе своей деятельности принимать решения, оказывающие значительное влияние на результат работы всей организации»[1].

Оценка эффективности работы руководителя невозможна без учета результатов работы всей организации (или подразделения, которым данный сотрудник руководит). Наиболее известны и распространены два способа оценки эффективности - с помощью KPI и BSC. По моему мнения BSC наиболее уместна в данном случае, так как KPI в большей степени ориентированы на уже имеющиеся результаты, в то время как BSC учитывает и стратегическое развитие организации.

Кроме того, следует разграничивать профессиональную и личную эффективность руководителя. На практике, руководителями становятся не те, кто обладает большей степенью эрудированности и профессионализма, а те, чьи личные качества наиболее уместны и необходимы организации. Здесь важны такие качества как мораль, этика, способность быстро и эффективно разрешать конфликтные ситуации, лидерские качества и так далее.

При проведении оценки руководителей важно учитывать не только мнение вышестоящего руководства (или акционеров, если должность значительная), но и подчиненных. Регулярность (до двух раз в год) и разнообразие методов, применяемых для оценки, позволяет не только выявить слабые стороны, но и помогает в полной мере оценить вклад руководителя в эффективность предприятия. Оценка эффективности руководителя является одной из важнейших задач для специалиста по управлению человеческим капиталом, так как способствует повышению эффективности руководителя, а значит и всей организации в целом.

Источники и литература

1) Друкер П. Эффективный руководитель. М.: МИФ. 2017
2) Колосова М. Как отличить результативного руководителя от «псевдо»? Критерии эффективности управление персоналом.-2008-№ 18-с.36
3) Коротков Э., Ховард К. Опыт менеджера : учеб.пособие. – М.: ИНФРА-М. 2013
4) Сандан С. В. Эффективность деятельности руководителя // Молодой ученый. — 2015. — №4. — С. 417-421.
5) Одегов Н. И. Управление персоналом, оценка эффективности: учебное пособие. М.: Экзамен, 2007. 256с.