

ГОТОВНОСТЬ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО ПЕРСОНАЛА К ИННОВАЦИЯМ В ОБЛАСТИ «КРЕАТИВНОГО МЕНЕДЖМЕНТА»

О.В.Зубович, магистрантка

*Научный руководитель – Е.В.Воронцов, профессор, д.э.н., доцент
Белорусский государственный экономический университет*

Управленческий труд выделился в особую категорию общественного труда. Вследствие этого работа по управлению отделяется от неуправленческой работы. Управленческая «креативность» - это социально-профессиональная компетенция субъектов деятельности, предполагающая способность к продуктивной активности, результатом которой является формирование новых, нестандартных подходов. Готовность наших организаций к инновациям в области «креативного» менеджмента была апробирована на ИЧПТУП «БАРРО». Иностранное предприятие «БАРРО» - крупнейший производитель матрасов в Республике Беларусь, по отраслевой принадлежности принадлежит к отрасли мебельной промышленности. Для обеспечения высокой эффективности использования персонала необходим систематический анализ работы с ним. Были проведены расчёты по эффективности управления управленческих работников по товарной продукции и эффективности управления предприятием по прибыли от реализации (рисунок 1).

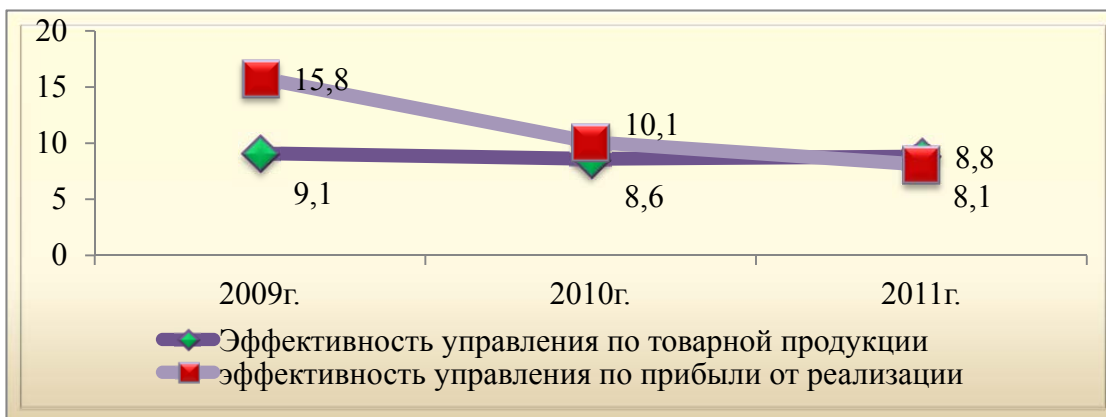


Рисунок 1 – Эффективность управления, коэф.

Анализ эффективности использования управленческого персонала показал, что организация обладает достаточно квалифицированным персоналом, но эффективность его использования ежегодно снижается, и еще есть резервы для повышения его эффективности [1, с. 56.]. Для исследования готовности организации к инновациям в области «креативного» менеджмента, был опрошен административно – управленческий персонал ИЧПТУП «БАРРО» г. Бобруйска. Опрос проходил в два этапа. Первое анкетирование проводилось на начальном этапе исследования.

Опрос показал, что 69,7 % респондентов устраивает организация управления персоналом. В свою очередь, 63,2% опрошенных знакомы с понятием «креативный менеджмент», но 62,8% респондентов всё таки не определились по отношению к готовности изменения в управлении в организации. В результате проведённых расчётов и опросов были выявлены основные направления повышения эффективности управленческого труда ИЧПТУП «БАРРО». Были обновлены программы переподготовки и повышения квалификации резерва руководителей организации. Также возобновилась практика проведения проблемных семинаров для руководителей организации. На втором этапе исследования после всех названных выше мероприятий было проведено повторное анкетирование. Опрос показал, что 53,4 % респондентов устраивает организация управления персоналом. В свою очередь, 77,9% опрошенных знакомы с понятием «креативный менеджмент», но 16,8% респондентов всё таки не определились по отношению к готовности изменения в управлении в организации. Если сравнивать два анкетирования, то можно увидеть положительные изменения данных (рисунок 2).

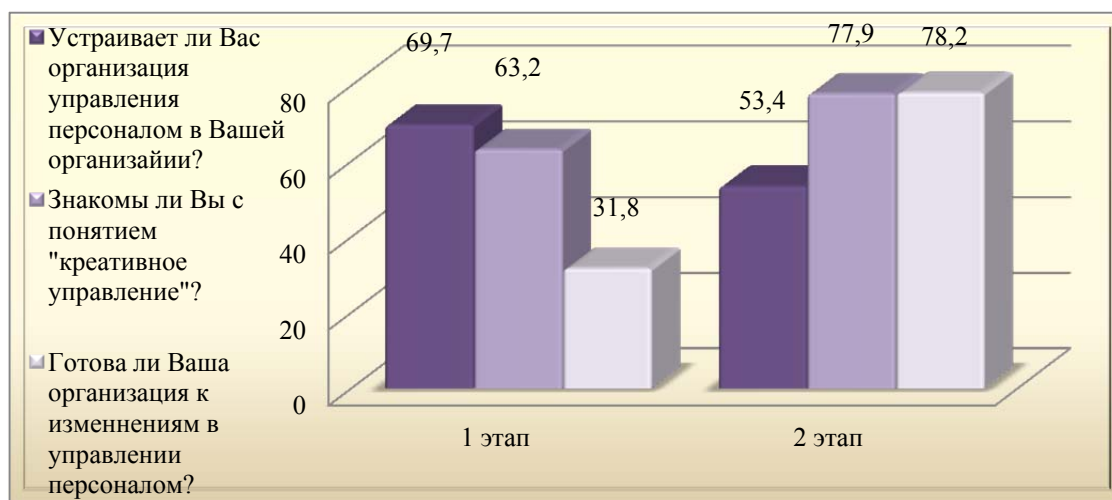


Рисунок 2 – Анализ положительных ответов респондентов ИЧПТУП «БАРРО» в результате проведения анкетирования, %

Количество работников, поддерживающих изменения в управлении персоналом увеличилось на 46,4% по сравнению с первым анкетированием. Если брать вопрос, касающийся организации управления персоналом, существующей в данный период времени, то видна отрицательная динамика на 16,3%.

Для определения факторов, оказывающих влияние на эффективность управленческого труда была разработана модель, в которой результирующим показателем является прибыль от реализации на 1 управленческого работника (Y). Для построения модели были отобраны следующие факторы: удельный вес управленческого персонала в общем числе работников (X_1); удельный вес заработной платы управленческого персонала в общей заработной плате (X_2); удельный вес дополнительной заработной платы управленческого персонала в общей дополнительной заработной плате (X_3). Для определения величины влияния указанных факторов на величину прибыли от реализации воспользуемся корреляционно-регрессионным анализом. Каждый из факторов по-разному влияет на величину прибыли от реализации.

Итак, уравнение искомой модели:

$$Y = 63,78 - 6,47x_1 + 4,976x_2 + 0,398x_3$$

Где Y - прибыль от реализации на 1 управленческого работника, млн.р

X_1 - удельный вес управленческого персонала в общем числе работников, %

X_2 - удельный вес заработной платы управленческого персонала в общей заработной плате, %

X_3 - удельный вес дополнительной заработной платы управленческого персонала в общей дополнительной заработной плате, %

Коэффициенты уравнения показывают количественное воздействие каждого фактора на результирующий показатель при неизменности других. В данном случае можно дать следующую интерпретацию полученному уравнению: прибыль от реализации на 1 управленческого работника

повышается на 4,976 % при увеличении удельного веса заработной платы управленческого персонала в общей заработной плате на 1%; на 0,398% - с повышением удельного веса дополнительной заработной платы управленческого персонала в общей дополнительной заработной плате на 1 %. С увеличением удельного веса управленческого персонала в общем числе работников на 1 % прибыль снижается на 6,47 %.

Теснота связи между показателями, определяемая по коэффициенту детерминации, указывает на сильную зависимость между предложенными факторами $R^2=0,9674$.

Полученное уравнение позволяет проиллюстрировать зависимость размера прибыли от реализации на 1 управленческого работника от предложенных факторов. Также проведена проверка данной модели на адекватность по критерию Стьюдента и критерию Фишера, результат оказался положительным (модель адекватна, т.е. ее можно применять) [2, с. 90].

Таким образом установлена корреляционная зависимость предложенных показателей, проведен регрессионный анализ и найдена регрессионная модель данной взаимосвязи показателей.

Список использованных источников

1. Петрович М. Эффективность управленческого труда: методология оценки /М.В. Петрович // Белорусский экономический журнал, 2007. - №3. - С. 56-63.
2. Эконометрика: учебник/ И.И. Елисеева [и др.]; под ред. И.И. Елисеевой.– 2-е изд., перераб. и доп.– М.: Финансы и статистика, 2008.– 576 с.