
Программа

**«Кто будет управлять российскими компаниями
ЗАВТРА?»»**

Рейтинг

«1000 самых профессиональных менеджеров России»

Ассоциация менеджеров приступила к реализации исследовательской программы «Кто будет управлять российскими предприятиями ЗАВТРА?».

*Цель программы - разработка формализованного подхода и критериев оценки профессиональной деятельности российских управленцев и **создание единого интегрированного рейтинга профессионализма российских менеджеров.***

Кому и зачем необходим интегральный рейтинг профессионализма?

Для развития деловой профессиональной среды необходим целый ряд эффективно действующих институтов, обеспечивающих ее нормальное функционирование:

- Развитый рынок управленческих кадров
- Качественная система бизнес-образования
- Объективная деловая пресса.

Эффективное развитие этих институтов невозможно без адекватной, объективной и всеобъемлющей системы оценки профессионализма менеджеров.

Почему западные подходы к оценке профессионализма менеджеров неприменимы к России?

По каким принципам оценивается профессионализм руководителя

достигнутые показатели деятельности руководимого предприятия



*Критерий некорректен?
(межотраслевые и региональные диспропорции)*

рост рыночной капитализации компании



*Критерий некорректен?
(слабая развитость и низкая ликвидность фондовых рынков)*

стоимость на рынке управленческих кадров



*Критерий некорректен?
(непрозрачность рынка труда, в особенности его верхних сегментов)*

Необходимы новые комплексные подходы к измерению уровня управленческого профессионализма (в переходный период)

Каковы недостатки современных рейтингов профессионализма в России?

Рейтинги менеджеров, до настоящего времени представленные в России, не позволяют однозначно подойти к решению задачи сравнительного анализа профессиональных качеств руководителей предприятий и организаций. Основные их недостатки заключаются в следующем:

- Отсутствие формализации понятия «профессионализм»
- Случайный или нерепрезентативный отбор рейтингуемых менеджеров и привлекаемых к оценке экспертов
- Слабая научная обоснованность перехода от частных оценок к интегральным показателям, и следовательно, низкая сравнимость оценок менеджеров между отраслями и регионами

Принципиальные отличия методики Ассоциации менеджеров

- ❑ Полное и корректное определение понятия «профессионализма»
- ❑ Разработка критериев оценки с учетом мнения представителей деловой общественности относительно важности его составляющих
- ❑ Использование индекса цитируемости в прессе как контрольного параметра при составлении списка рейтингуемых
- ❑ Отделение успехов и неудач лично менеджера от успехов и неудач его предприятия и управленческой команды, с учетом особенностей отраслей и регионов в целом
- ❑ Анализ динамики изменений показателей, характеризующих профессионализм менеджера

Принципиальные отличия методики Ассоциации менеджеров (продолжение)

- ❑ Репрезентативный отбор количества рейтингуемых менеджеров от каждой отрасли с учетом региональной специфики и доли отрасли экономики в общем объеме ВВП страны
- ❑ Привлечение самих рейтингуемых менеджеров для оценки профессионализма «конкурентов»
- ❑ Контроль за адекватностью перехода от частных аспектов профессионализма к его интегральной оценке
- ❑ Независимый отбор и тщательный контроль за компетентностью отраслевых и региональных экспертов
- ❑ Легкая адаптируемость методики для составления рейтинга профессионализма менеджеров более низкого управленческого уровня.

По каким критериям будет производиться оценка профессионализма?

Рейтинговая оценка будет производиться интегральным образом по совокупности критериев, объединенных в следующие *группы*:

Личностная эффективность

уровень развития личностных качеств кандидата, в том числе, лидерские качества, безупречность репутации и опыт работы, видение перспективы и способность преодолевать кризисные ситуации, умение формировать команду и работать в коллективе и личный вклад в успех или неудачу руководимого предприятия

Финансовая эффективность

экспертная оценка изменения уровня организации финансового менеджмента, в том числе темпы роста финансовых показателей или денежных потоков под контролем возглавляемого предприятия по сравнению со среднеотраслевыми показателями

Корпоративная эффективность

экспертная оценка изменения уровня организации корпоративного управления на предприятии, возглавляемом кандидатом, качество взаимоотношений с акционерами, сотрудниками компании и общественностью

По каким критериям будет производиться оценка профессионализма? (продолжение)

Коммерческая эффективность

экспертная оценка изменения уровня организации коммерческого управления на предприятии, возглавляемом кандидатом, в том числе, успешность расширения доли рынка, продвижения новых товаров и брендов, создания эффективных дистрибуторских сетей, эффективность маркетинговой и конкурентной политики

Инновационная эффективность

экспертная оценка изменения уровня организации инновационного менеджмента на предприятии, возглавляемом кандидатом. Основной акцент в данной группе критериев сделан не на технологические инновации, а на инновации управленческие и организационные

Социальная эффективность

экспертная оценка изменения уровня социального обеспечения на предприятии, возглавляемом кандидатом

Коммуникативная эффективность

экспертная оценка способностей кандидата организовывать взаимодействие с государственными органами, контрагентами, клиентами и влиять на общественную оценку деятельности предприятия.

Кто проводит оценку?

Для проведения оценки кандидатов будут привлекаться эксперты – ведущие специалисты инвестиционных и консалтинговых компаний, деловых информационных и рейтинговых агентств. Для обеспечения максимальной обоснованности оценок разработана специальная методика отбора экспертов по различным уровням компетентности (федеральные, региональные, отраслевые эксперты).

Каково практическое применение интегрального рейтинга Ассоциации менеджеров «Топ-1000»?

