

ние полномочий руководителей и работников предприятия — что может иногда приводить к замедлению процессов приватизации, но несомненно способствует ее гладкому осуществлению. Собственность работников предприятий, которая прежде возникала случайно, становится составной частью новой политики; неблагоприятные побочные эффекты, известные из экономической теории (избыточные трудовые доходы и избыточная занятость, низкий уровень инвестиций), в Польше не проявились, что служит подтверждением обоснованности данной политики.

<http://edoc.bseu.by>

**Н.В. Носацкая**

Белорусский коммерческий университет управления

## **УПРАВЛЕНЧЕСКИЙ ПОТЕНЦИАЛ**

Становление рыночных отношений обусловило качественно новый подход к формированию и развитию управленческого потенциала.

Управленческий потенциал можно условно разделить на потенциал, присущий непосредственно действующим менеджерам и потенциал, который необходимо сформировать у будущих молодых управленцев, которые в перспективе могут стать руководителями разных уровней. Менеджеры-практики обладают большим опытом работы, навыками управления, качествами лидера, однако им часто не хватает профессионального управленческого образования. Наоборот, молодые же специалисты имеют глубокие теоретические знания, но у них отсутствуют практические навыки.

При оценке менеджеров очень важно учитывать управленческий потенциал, которым они обладают. Если уровень управленческого потенциала превышает уровень его действительного применения, то необходимо выявить причины недоиспользования и попытаться их устранить.

Помимо этого важной задачей каждой фирмы является выявление у молодых специалистов профессиональных управленческих способностей. Существует ряд программ, которые помогают определить уровень управленческого потенциала претендентов на должность руководителей всех звеньев управления фирмой, предприятием. Эти программы помогают принять правильное решение при выборе менеджера. Каждой фирме необходимо формировать управленческий резерв, который в состоянии обеспечивать управленческую деятельность фирмы квалифицированными руководителями, способными сохранить устойчивое развитие фирмы в конкурентных рыночных условиях.

Основными направлениями развития управленческого потенциала являются: повышение уровня образования персонала, повышение квалификации путем подготовки и переподготовки управленческих кадров, создание благоприятных условий для реализации профессиональных способностей и навыков управленцев, совершенствование системы высшего управленческого образования.