

ОПИСАНИЕ МЕТОДОЛОГИИ СОСТАВЛЕНИЯ ОБЩЕФЕДЕРАЛЬНОГО РЕЙТИНГА «ТОП-1000 РОССИЙСКИХ МЕНЕДЖЕРОВ»

Общедоделальный рейтинг Ассоциации Менеджеров «ТОП-1000 российских менеджеров» является инструментом объективной оценки профессиональной репутации российских менеджеров высшего эшелона. Рейтинг подводит итоги работы за год и выявляет наиболее профессиональных управленцев России, лидеров в своих отраслях и функциональных направлениях.

Цель рейтинга

Изучить представления лучших российских менеджеров о лучших российских менеджерах, продемонстрировавших самые выдающиеся результаты в управленческой деятельности и оказавших наибольшее влияние на российскую экономику в предыдущем году.

Объект

В качестве основных объектов для рейтингования рассматриваются:

- Первые лица компаний. В данную категорию объединены как наемные управленцы, так и собственники, задействованные в менеджменте компании.
- Руководители функциональных подразделений компаний. К категории функциональных управленцев относятся: финансовые директора, директора по маркетингу, коммерческие директора, директора по персоналу, ИТ-директора, директора по общественным и корпоративным связям, директора по отношениям с органами власти, директора по корпоративному управлению.

Основной принцип исследования

Рейтинг основан на простой и прозрачной методологии. В ее основе лежит принцип «лучшие выбирают лучших»: топ-менеджеры оценивают топ-менеджеров, функциональные управленцы оценивают функциональных управленцев. Подобный принцип позволяет получить максимально объективную оценку профессиональной репутации менеджера.

Этап 1. Отбор кандидатов в рейтинг

Как формируются списки кандидатов рейтинга?

Начальный пул кандидатов рейтинга состоит из лауреатов (200 топ - менеджеров) рейтинга прошлого года.

Данным высшим руководителям предлагается подтвердить свое участие в качестве кандидата рейтинга текущего года и выдвинуть членов своей управленческой команды.

Возможно выдвижение следующих руководителей функциональных направлений компании: финансовый директор, коммерческий директор, директор по маркетингу, директор по персоналу, ИТ-директор, директор по общественным и корпоративным связям, директор по отношениям с органами власти, директор по корпоративному управлению.

Помимо этого, каждому из включенных в первоначальный список кандидатов предлагают до **10 новых менеджеров** из своей отрасли, которых было бы целесообразно добавить в общий пул кандидатов.

Каждому предложенному экспертами менеджеру направляется приглашение к участию в рейтинге и так же предоставляется возможность выдвинуть свою управленческую команду и до 10 новых руководителей своей отрасли.

Выдвижение кандидатов по отраслевому принципу осуществляется на основе отраслевого классификатора Ассоциации Менеджеров:

- Информационные технологии;
- Коммерческие банки;
- Лесная и лесоперерабатывающая промышленность;
- Машиностроение;
- Медиабизнес;
- Металлургия;
- Многопрофильные холдинги;
- Профессиональные услуги;
- Связь и телекоммуникации;
- Сервис и производство потребительских товаров;
- Страхование;
- Строительство;
- Торговля;
- Транспорт;
- Финансовый сектор;
- Химическая промышленность;
- Энергетика и топливный комплекс.

Общее исходное количество кандидатов может достигать 55,8 тыс. человек при 100% заполнении всех заявок и отсутствии пересечений. На практике это число варьируется от 2 до 5 тысяч человек.

Этап 2. Заполнение подробных анкет

Всем кандидатам общего пула направляется подробная анкета, в которой необходимо указать личные данные, а также информацию о профессиональных успехах и достижениях. Заполнение подробной анкеты является необязательным, но желательным элементом отбора кандидатов в рейтинг.

Этап 3. Экспертное голосование

Каждому участнику представляется логин и пароль для входа на сайт **www.top1000.amr.ru**, где они видят информацию об остальных участниках в своих функциональных направлениях и могут проставить свои оценки по предложенным критериям.

Таким образом сохраняется принцип «лучшие выбирают лучших»: высшие руководители оценивают высших руководителей, функциональные управленцы – своих коллег.

Каждый кандидат должен оценить не менее 20 других участников на основе представленной ими информации из подробных анкет или кратких данных о профессиональном положении.

Обработка и подсчет результатов

Интегральная оценка профессионализма кандидата j рассчитывается как

$$\Delta_j = \sum_{i=1}^n K_i V_{ij}$$

где n – количество критериев оценки кандидатов;

K_i – веса частных показателей эффективности в интегральной оценке профессионализма.

K_i принимает неотрицательные значения, такие, что их сумма составляет 1;

V_{ij} – балл частной эффективности кандидата по данному показателю эффективности, полученный вычислением среднего арифметического по всем имеющимся оценкам экспертов, оценивавших данного кандидата.

После расчета показателей Δ_j проводится группировка кандидатов по отраслевому принципу. В каждом отраслевом списке кандидаты располагаются в порядке убывания итогового балла. В рейтинге высших руководителей компаний – по 10 отраслевых лидеров, в 8 остальных функциональных рейтингах – по 5 лучших менеджеров в отрасли.

Оставшиеся лауреаты в каждом отраслевом списке располагаются в алфавитном порядке.

Этап 4. Открытые заседания экспертных комиссий

К очным заседаниям экспертных комиссий приглашаются все желающие кандидаты рейтинга текущего года и многократные лауреаты рейтинга прошлых лет. Комиссии организуются по функциональному признаку: комиссия по утверждению списка высших руководителей и 8 комиссий по утверждению руководителей функциональных направлений.

На заседаниях экспертных комиссий предлагается утвердить представленные списки в алфавитном порядке (места сохраняются строго согласно интернет-оценке и являются закрытой информацией до публикации рейтинга) либо внести актуализирующие их корректировки, согласно прилагаемому списку резервных кандидатов (по результатам интернет-голосования).

Формирование итогового рейтинга

В итоговые таблицы рейтинга «ТОП-1000 российских менеджеров» входят менеджеры, разделенные по функциональному принципу:

- 200 высших руководителей;
- 100 финансовых директоров;
- 100 коммерческих директоров
- 100 директоров по маркетингу;
- 100 директоров по персоналу;
- 100 ИТ-директоров;
- 100 директоров по общественным и корпоративным связям;
- 100 директоров по отношениям с органами власти;
- 100 директоров по корпоративному управлению.

Рейтинг публикуется ежегодно на страницах специального приложения газеты «Коммерсантъ».