

К ВОПРОСУ ОБ ЭФФЕКТИВНОСТИ ПОКАЗАТЕЛЕЙ УПРАВЛЕНИЯ

Шакирьянова А.И.

Казанский (Приволжский) федеральный университет, г. Казань,
республика Татарстан, Российская Федерация

Важным показателем деятельности и работы любой сферы является эффективность. Эффективность вычисляется на уровне государства и на уровне организации любой формы собственности. Эффективность как явление можно охарактеризовать в качестве результативного признака процесса, итога бизнес - процесса, либо деятельности или работы. Как количественный показатель представляет относительный показатель, вычисляемый как соотношение полученного результата и совокупности затраченных на его изготовление ресурсов. Объектом исследования является эффективность вложений в трудовые ресурсы, эффективность труда различных категорий работников.

Ключевые слова: *управление; труд; производство; экономика; объект управления; эффективность управления; показатели качества; показатели эффективности; ресурсы; результат*

ON THE ISSUE OF THE EFFECTIVENESS OF MANAGEMENT INDICATORS

Shakiryanova A.I.

Kazan (Volga Region) Federal University, Kazan, Tatarstan,
Russian Federation

In the conditions of a market economy and the variability of social processes taking place in the conditions of globalization of the world economic system, the issues of the content of the concept of labor ef-

iciency, as well as calculation methods are relevant and debatable in the scientific community and in the field of applied direction of various forms of entrepreneurial activity. Within the framework of the presented research, a refined concept of labor is given, types of labor are identified, labor efficiency indicators are determined, the theoretical provisions of this category are expanded in order to clarify the methods of labor evaluation. The definition of quality management indicators is necessary for the effective management of an organization of any form of ownership. In order to accurately determine labor efficiency indicators, criteria for evaluating the work of various categories of employees are being developed. The factors determining the results of labor and its effectiveness are the level of intensification of the processes of labor market development, the identification of the characteristics of employee behavior, the choice of the level of necessary education and the need to invest in human capital.

Keywords: *management; labor; production; economy; management object; management efficiency; quality indicators; performance indicators; resources; result.*

Важным показателем деятельности и работы любой сферы является эффективность. Эффективность вычисляется на уровне государства и на уровне организации любой формы собственности. Эффективность как явление можно охарактеризовать в качестве результативного признака процесса, итога бизнес-процесса, либо деятельности или работы. Как количественный показатель представляет относительный показатель, вычисляемый как соотношение полученного результата и совокупности затраченных на его изготовление ресурсов. Объектом исследования является эффективность вложений в трудовые ресурсы, эффективность труда различных категорий работников.

В современной практике широкое применение получили методики, разработанные в конце XX века такими всемирно известными организациями как E&Y, Goldman, Sachs&Co, Всемирный банк, Европейский банк реконструкции и развития, Литтл-Миррлис, ЮНИ-

ДО, Cost-benefit analysis. Для применения данных методик должны выполняться следующие условия.

Во-первых, обязательное условие наличия стабильности экономики является наличие устойчивой динамики макроэкономических показателей развития экономики, отсутствие высокого уровня волатильности курсов национальных валют, инфляции, процентной ставки.

Во-вторых, применение системы методологии стандартов оценочной деятельности, в том числе наличие методического обеспечения по расчету эффективности инвестиционных проектов, применяемой в системе проектов, используемых в международной практике, в том числе странами ОЭСР.

В-третьих, использование процессов автоматизированной системы управления проектами на всех стадиях управления организации.

В-четвертых, применение системы многокритериальности процессов оценки проектов, в том числе, применение оценок общественной значимости проектов, оценки и значимости экологической проектов, оценки вклада в социально-экономическое развитие страны.

Эксперты отмечают, что вышеобозначенным признакам в большей степени отвечает подход, разработанный Всемирным банком развития. Такой подход содержит условия, выполнение которых направлено на создание мультипликативных процессов, способствующих главной цели проектов, а именно обеспечение условий экономического роста. В то же время, механизм финансирования Всемирного банка содержит условия предоставления государственных гарантий, что не исключает риски невыполнения проектов. Широкое применение в практике оценки эффективности вложений получил методический подход Хильмара Фольмута.

Зарубежная практика развитых стран характеризуется общей тенденцией применения и формирования такой стратегии организации, в которой общая цель и задачи стратегии деятельности организации отвечают нормам концепции устойчивого развития. Такая концепция в качестве обязательного условия требует применения методик, в которых должны быть инструменты оценки индикаторов экономической, социальной и экологической эффективности.



Рис. 1. Содержательная структура эффективности концепции устойчивого развития организации в современных условиях хозяйствования

Содержательная структура эффективности концепции устойчивого развития организации подразумевает обязательное соответствие выполнения показателей всех трех видов эффективности (рисунок 1).

Россия также является участником концепции всемирного устойчивого развития на период до 2030 года. В 2015 году в сентябре участниками ООН рядом государств была принята Повестка дня в области устойчивого развития.

Данный документ характеризуется социальной ориентированностью, к примеру, ряд целей направлены на решение глобальных задач, это ликвидация нищеты, сохранение ресурсов планеты и обеспечение благополучия для всех. Определенные в Повестке цели содержат конкретные показатели, которые должны быть достигнуты в течении 15 лет. Более того определен национальный набор показателей. Перечень национальных показателей достижения разработан в соответствии с резолюцией Генеральной Ассамблеи ООН A/RES/71/313 от 6 июля 2017 года по разработке национальных наборов показателей, исходя из национальных приоритетов, местных условий и имеющегося статистического потенциала.

Управленческий труд в организации различной формы собственности оценивается различными показателями. Отметим, что необходимость оценки труда возникает как необходимая деятельность, характеризующая одну из функций управленческой деятельности. Также при мотива-

ции персонала, как материальном стимулировании и нематериальном стимулировании. В любом случае, должны быть инструменты оценки, способствующие возможности качественно и количественно оценить труд любой категории персонала и любой деятельности. Важным представляется использование количественных и качественных критериев, служащих инструментом классификации оценки. В качестве таковых, во-первых, выступает анализ объекта управления. Объект управления может быть государственным предприятием, акционерным обществом, социальной структурой – некоммерческим учреждением любого назначения. В данном случае, при выполнении цели и задач с использованием определенного количества ресурсов деятельность управленческого звена будет считаться эффективной. Во-вторых, управленческий труд невозможно оценить в краткосрочном периоде.

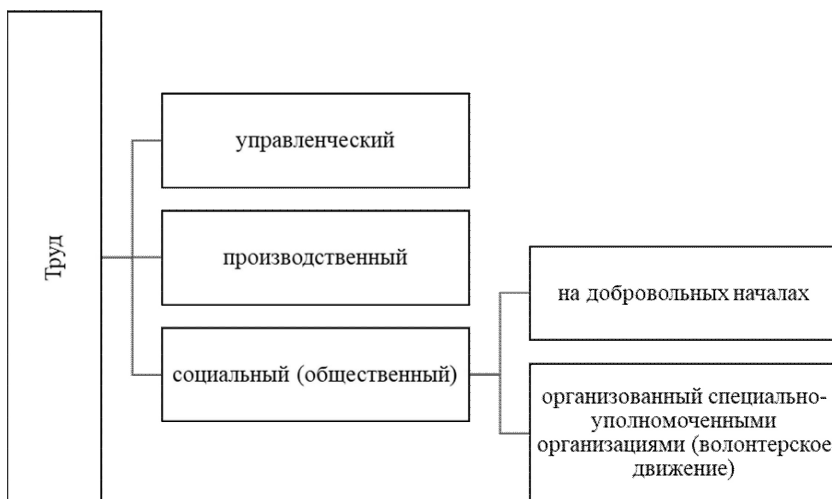


Рис. 2. Виды труда по критерию «содержание»

Отметим, что целесообразно оценивать управление с помощью показателей, которые дают качественную оценку и применяют ряд формул и статистических показателей в динамике. Таким образом, можно оценивать непрерывное состояние различных показателей функционирования организации во времени и в пространстве.

Качественные показатели оценивают внутренние характеристики продукта, соответствие продукта всем требованиям. Практика показывает, что применение баллов, системы ранжирования ведет к искажению и представлению неверных результатов деятельности и управления. Условное обозначение количественных показателей не всегда верно и обоснованно, более того, оно носит субъективный характер. Как отмечают, исследователи, такой подход не позволяет оценить степень различия между альтернативами, и его необдуманное использование может привести к необоснованным выводам. Отметим, что вопрос оценки качественных показателей управления является актуальным и требует дальнейших исследований, в том числе, с использованием экономико-математических зависимостей.

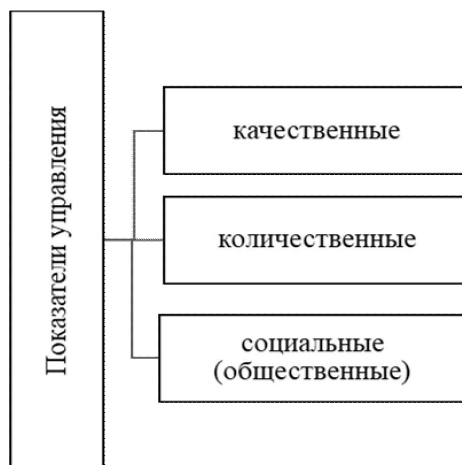


Рис. 3. Виды показателей управления

В качестве критериев качественного характера могут выступать личные качества сотрудников, к примеру, уровень инициативность, уровень компетентности и профессиональных навыков и умений, также адаптивность и стрессоустойчивость, конфликтогенность, командоориентированность, наличие эмоционального интеллекта. Важным умением является возможность использования знаний в смежных профессиях.

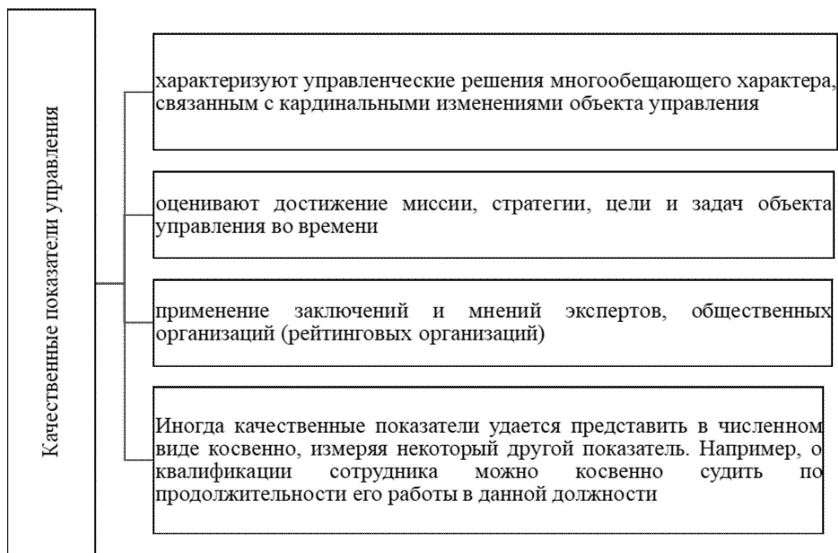


Рис. 4. Функции качественных показателей

Количественные характеристики оценки качества труда обобщены в форме таблицы 1.

Таблица 1.

Количественные характеристики оценки качества работы сотрудников (автор)

Должности	Перечень показателей оценки результатов труда
Руководитель организации	Выручка, чистая прибыль Характеристики совокупного капитала и оборота Доля продукции на рынке Конкурентноспособность выпускаемой продукции, работы, услуги
Руководители линейного уровня (заместители, начальники подразделений)	Осуществление намеченных целей и задач по номенклатуре и по ассортименту Развитие объемов производства Развитие трудовой производительности Уменьшение производственных расходов и затрат Динамика и количество прокламаций Характеристики качества товара, работы, услуги Уровень простоев и потери Показатель кадровой текучести

Окончание табл. 1.

Руководитель службы по работе с персоналом	Динамика трудовой деятельности и ее производительность Уменьшение трудоемкости при производстве товара, работы и услуги. Удельный вес технически обоснованных норм Динамика и степень заработной платы на единицу товара Показатель текучести кадров и его динамика Число востребованных мест Число кандидатов на одно востребованное рабочее место Характеристики повышения квалификации и компетентности сотрудников, из обучения Темпы роста карьеры сотрудника Расходы на коллектив и производственные издержки (удельный вес и его динамика)
Начальник финансового отдела, планового отдела, отдела сбыта, отдела контроля	Прибыль Оборачиваемость оборотных средств Уровень сверхнормативных запасов и оборотных средств
Менеджер по работе с персоналом	Количество востребованных рабочих мест на предприятии Число кандидатов и претендентов на рабочее место. Показатели текучести кадров в подразделения и отдельных категориях работников

Для оценки эффективности труда потенциального сотрудника используем функционально-стоимостную зависимость. Нами поставлена задача предложить универсальную модель оценки эффективности управленческого труда. Представим ее следующим образом.

В качестве результирующего признака будем использовать показатель эффективности труда.

В качестве переменных функции выделим качественные показатели, характеризующие деятельностные качества сотрудников, такие как:

- уровень инициативности и профессионализма, определяемый баллами;
- рабочая слаженность, работа в команде;
- стабильность и высокая трудовая интенсивность;
- универсальность или возможность выполнения работ из смежных областей;
- участие в НИОКР или креативных проектах;
- соблюдение требований безопасности труда и норм поведения, этики, кодекса организации;
- сообразительность, интеллект, стрессоустойчивость;
- надежность и толерантность к организации;
- сотрудничество и умение приспосабливаться.

Представленные качественные показатели, используемые при оценке эффективности труда рассчитываются и обосновываются методами физиологии и психологии, математическими способами. Отметим, что речь идет в первую очередь, об оценке soft skills.

Результаты выполненных оценок используются для периодического стимулирования сотрудников. Целесообразно использование результатов на основе статистических методик, с учетом индивидуальных качеств сотрудника и результатов всей группы. Указанный подход обеспечит объективность оценки эффективности.

Резюмируя все вышесказанное, можно сделать вывод, что понятие эффективности управления зависит от типа деятельности, от поставленных целей в запланированные сроки, вида и стоимости ресурсов, и других внешних и внутренних факторов. Это стоит учитывать при выборе любого показателя эффективности.

Список литературы

1. Питер Ф. Друкер. Основы эффективного управления. Издательство Альпина – Паблишер. 2016 г. 396 стр.
2. How to Ensure Effectiveness and Efficiency in Productivity. <https://www.iedunote.com/effectiveness-efficiency-productivity-management>.
3. Шакирьянова А.И. Факторы развития малого и среднего бизнеса в условиях рыночной экономики. // Экономический вестник Республики Татарстан. 2019. № 2. С. 50-61.
4. Федеральная служба государственной статистики. Официальный сайт <https://rosstat.gov.ru/sdg/national>

References

1. Peter F. Drucker. The basics of effective management. Al-Pina Publishing House – Publisher. 2016 396 pp.
2. How to Ensure Effectiveness and Efficiency in Productivity. <https://www.iedunote.com/effectiveness-efficiency-productivity-management>.
3. Shakiryanova A.I. Factors of development of small and medium-sized businesses in a market economy. // Economic Bulletin of the Republic of Tatarstan. 2019. No. 2. P. 50-61.
4. Federal State Statistics Service. Official site <https://rosstat.gov.ru/sdg/national>