



И.И. Саенко – к.э.н., доцент кафедры управления и маркетинга, Кубанский государственный аграрный университет, Краснодар, Россия

I.I. Saenko – candidate of economics, associate professor of the department of management and marketing, Kuban state agrarian university, Krasnodar, Russia;

Т.Ю. Черепухин – к.э.н., доцент кафедры управления и маркетинга, Кубанский государственный аграрный университет, Краснодар, Россия

T.Yu. Cherepukhin – candidate of economics, associate professor of the department of management and marketing, Kuban state agrarian university, Krasno

МЕТОДЫ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ METHODS FOR EVALUATING THE EFFECTIVENESS OF THE MANAGEMENT SYSTEM

Аннотация. В статье определена необходимость оценки эффективности системы управления, с точки зрения влияния на результативность функционирования предприятия. Выделены внешние и внутренние факторы определяющие организационную среду управленческого процесса. Рассмотрены типы связей в управлении предприятием и функции системы управления. Проанализированы основные цели исследования персонала, в соответствии с этими целями изучены существующие методы и основные мероприятия для проведения оценки персонала предприятия. Обозначена необходимость построения эффективной системы управления, за счет выстраивания информационных потоков и принятия управленческих решений. Определены правила эффективной системы управления. Выделены и охарактеризованы наиболее востребованные методы оценки эффективности системы управления. Обозначено, что основной проблемой в пределах современных предприятий является тот факт, что обучение персонала руководством рассматривается как затраты, а не как инвестиции.

Abstract. The article defines the need to assess the effectiveness of the management system, in terms of the impact on the effectiveness of the functioning of the enterprise. The external and internal factors determining the organizational environment of the management process are highlighted. The types of relationships in enterprise management and the functions of the management system are considered. The main objectives of personnel research are analyzed, in accordance with these goals, the existing methods and main measures for evaluating the personnel of the enterprise are studied. The necessity of building an effective management system by building information flows and making management decisions is indicated. The rules of an effective management system are defined. The most popular methods of evaluating the effectiveness of the management system are identified and characterized. It is indicated that the main problem within modern enterprises is the fact that staff training is considered by management as a cost, not as an investment.

Ключевые слова: система управления, бизнес-процесс, управленческий процесс, принятие управленческих решений, типы связей, функции процесса управления, внешние и внутренние факторы, методы системы управления.

Keywords: management system, business process, management process, management decision-making, types of relationships, management process functions, external and internal factors, management system methods.

В экономике с развитием предпринимательской сферы активно исследуются организационные и экономические методы системы управления бизнесом. В чем состоит суть понятия методов управления бизнесом в научной среде однозначно не определено, по этому вопросу есть множество мнений.

Однако ученые сходятся во мнении, что в рамках решения вопросов по управлению бизнесом, необходимым результатом является достижение роста и процветания предприятия.

Интересна позиция И.А. Кузнецова в вопросе управления компанией. Ученый считает, что под механизмом управления бизнесом нужно рассматривать систему, влияющую на модернизацию деловых отношений, которые заложены внутри системы организационного управления.

Под управлением следует понимать участие с процессами и элементами, субъектами и объектами. Метод управления следует считать совокупностью процедур, выступающих в качестве правил поведения в управленческой деятельности.

Внешние и внутренние факторы определяют организационную среду управленческого процесса. Реализация управленческого процесса происходит путем воздействия данных факторов на объект управления через субъект управления. Предполагается, что бизнес-процесс осуществляется по предписанным регламентам, а на практике реализуются они через деятельность работников, т.е. происходит воздействие на объект управления через субъект.

По мнению Л.Н. Косовой, экономический механизм управления базируется на реализации экономических законов, принципов, методов управления и рычагов хозяйственной деятельности, а цель управленческого процесса – извлечение прибыли, развитие отношений собственности и т.д.

Одновременное осуществление экономической и хозяйственной деятельности в условиях рынка образуют экономический механизм управления, который направлен на решение задач, возникающих в процессе хозяйственной деятельности.

Функционирование экономического механизма неразрывно связано с процессом функционирования организационных систем. По мнению Фидельмана Г. Н, базовый механизм организационного управления представляет собой сумму регламентов, определяющих поведение лиц, готовящихся принимать решения в процессе функционирования организации.

Под управлением понимается деятельность, возникшая внутри структуры и нацеленная на производство необходимых для человека благ. Его особенность состоит в самоорганизации, контроле, осознании потребностей. Сам процесс управления представляет собой непрерывную цепочку развития и принятия решений. Принятие управленческого решения происходит, когда есть какая-то проблема и нужно достичь плановый результат. Оно необходимо для эффективного процесса реализации управленческих решений. Помимо принимаемых мер для решения конкретных задач, нужно осуществить последующий мониторинг его последствий.

Важным фактором выступает время – это показатель эффективности исполнения управленческих решений. Важно правильно выбрать момент для принятия этого решения. На уровне предприятия такие решения принимаются руководителем. Он ставит цели и принимает решения для их достижения. От качества этих решений зависит успех управления предприятием [1].

Функции управления бывают двух видов: общие и специальные. Первая группа функций находится в цикле управления организацией, а вторая – направлена на реализацию определенных задач и определяется масштабами бизнеса.

Любой этап в процессе управления подлежит корректировке, поставленные задачи подлежат анализу. Внутри инфраструктуры организации между отделами выстраиваются связи. Возможные варианты типов связей в управлении представлены на рисунке 1.



Рисунок 1 – Типы связей в управлении предприятием

Под управлением компанией понимается альтернативный рабочий цикл, состоящий из процессов: планирование, организация, мотивация, контроль. Если нарушается эта цепочка, то нарушается весь процесс управления. Функции процесса управления представлены на рисунке 2.

Для обеспечения качественного процесса управления в организации требуется построить систему управления. Это необходимо для выстраивания информационных потоков и принятия управленческих решений. Также между сотрудниками обеспечивается распределение функциональных обязанностей, выстраивается иерархия взаимосвязей между ними. Для сотрудников определяется круг обязанностей и степень ответственности, процессы управления оптимизируются.



Рисунок 2 – Функции процесса управления

Под методами управления понимается сумма приемов и средств, направленных для достижения определенных результатов. Метод управления позволяет реализовать основное содержание управленческой деятельности.

Чтобы выбрать тип и методы для эффективного управления компанией, нужно дать ее характеристику как бизнес-среды. Оценка бизнеса – сложная задача, т.к. нужно применить рабочие модели повышения управлением организацией [3].

Система управления организацией может считаться эффективной, если она соответствует целям и требованиям, которые установлены в компании при оптимальной стоимости разных продуктов. Чтобы реализовать мероприятия по эффективности бизнес-процессов, необходимо использовать определенные инновационные методы.

Успешные компании держатся на грамотных управленцах, которые понимают, что хочет руководство, что нужно достичь, при этом мотивируют работников, не допуская конкуренции и вражды между ними.

Чтобы модель управления компанией была эффективной, необходимо в работе следовать представленным правилам:

1. Принципы компании.

Понятны, не зависимо от их должности. Если возникают проблемы, то руководству полезно знать, что думают подчиненные и каким может быть выход из сложившейся ситуации. Работники, понимающие принципы компании, будут предлагать решения согласно единой цели работы компании.

2. Работа в команде.

Работники ориентированы на взаимодействие и стремятся к совместному решению поставленных задач.

3. Разделение ответственности.

В крупном бизнесе один руководитель не может вникать во все процессы работы. Поэтому каждое структурное подразделение должен возглавлять надежный человек.

4. Инициатива не наказуема.

Руководству следует поощрять работу таких сотрудников, которые стремятся к улучшению показателей работы компании.

5. Информированность.

Руководитель, скрывающий от подчиненных информацию о временных трудностях, порождает излишние беспокойства в коллективе. Грамотный руководитель так не поступит, а высшая степень доверия к сотрудникам состоит в совместном с руководством поиске выхода из трудной ситуации.

6. Незаменимых нет.

Возвышение отдельных подчиненных отрицательно сказывается на работе коллектива. Нужно подчеркивать ценность каждого работника.

7. Проверенная методика.

Работники не должны выступать объектом апробации новых управленческих методик. Руководству следует поддерживать стандартные требования, чтобы работа шла бесперебойно.

8. Дисциплина.

Если в организации правила будут соблюдаться, то будет порядок.

9. Хороший пример [5].

Руководитель должен быть образцом соблюдения дисциплины, своих рабочих обязанностей. Чтобы создать эффективную систему управления бизнесом, следует проводить реорганизацию всех его направлений.

Таким образом, управление компанией под действием внутренних и внешних факторов является сложным процессом, на который влияют разные факторы. Руководитель определяет уровень, на котором компания сможет достичь своих целей с помощью высоких стандартов и небольших активов.

Эффективное управление определяется факторами, которые следует учитывать одновременно. Фактор выступает причиной и определяющей силой эффективного управления организацией.

Под организованной системой управления понимается важная часть функционирования бизнеса, в настоящее время внутри ведущих структур развивается не только эффективное управление, но и управленческая культура.

Необходимо отметить, что в большинстве случаев разделение факторов осуществляется в рамках внешней среды, т.е. в большинстве своем они оказывают косвенное влияние на результаты работы организации и не подлежат контролю. Факторов внутренней среды меньше, ими можно управлять, а в большинстве случаев даже прогнозировать.

Факторы делятся в зависимости от степени влияния на разные аспекты управления (рисунок 3).

Причины, определяющие постоянство результатов, могут быть внешними и внутренними. Их влияние на менеджмент можно оценить по-разному. Они выступают творческими и проактивными векторами управленческой деятельности. первый направлен на процесс управления производством; второй – на работу с человеческими ресурсами.

Необходимо понимать, что факторы обоих типов должны быть задействованы одновременно, чтобы процесс управления сложился одновременно. При этом шаблонно настроенный процесс управления на протяжении долго времени не даст максимально эффективный показатель управления. Факторы внешнего и внутреннего управления проявляются по-разному, поэтому процесс управления тоже должен корректироваться.



Рисунок 3 – Факторы, влияющие на процесс управления организацией [2]

Эффективность применяемых в работе методов зависит во многом от достигнутых показателей коммуникации между разными уровнями компании. Часто бывает, что инициативы не дают ожидаемого результата. Это связано с тем, что сотрудники не понимают, зачем внедряется тот или иной инструмент.

Эффективность систем управления бизнесом можно оценить при помощи расчетов. Например, Марр, Б. предложил использовать метод балльного анализа.

Рассмотрим наиболее востребованные методы:

1. Организационное управление.

Предполагается постоянное обучение сотрудников, повышение квалификации, совершенствование моральной и материальной мотивации, нацеленность на достижение результата. Чтобы внедрить методику, нужно убедиться, что руководитель и подчиненные рабочий процесс воспринимают одинаково. Если есть расхождения в восприятии корпоративной культуры, то о повышении эффективности управления вести речь не следует.

2. Личное воздействие.

Данная методика основана на принципе мотивации каждого члена коллектива через разные виды стимулирования. Чтобы её осуществить применяется коучинг, которые раскрывает потенциальные возможности сотрудников. При этом следует начинать с руководителя, с выяснения факторов, выступающих стимулом его работы. Руководитель, понимающий свои задачи, более рационально относится к подходу к системе расчета стимулирующих надбавок.

3. Материальное стимулирование.

В основе методики лежит исключительно финансовая составляющая. Многие компании используют эту тактику на постоянной основе в качестве стимулирования работы сотрудников, но на практике для компании это может быть затруднительным. Например, работник, который получил премию за определенные достижения

в следующий раз будет не удовлетворен размером вознаграждения в том же объеме, поэтому стимула работать еще лучше у него не будет. В рамках материальной мотивации сотрудников нужно использовать также и систему штрафов, которые будут применяться, если поставленный план не выполняется.

4. Индивидуальный подход.

Потребность в экономических методах управления растет, т.к. не всегда оказывается возможным решать вопросы и комплексные задачи для удовлетворения потребностей коллектива только влиянием директивы. Положительный эффект от применения экономических методов в процессе управления будет достигнут, если каждая составная часть структуры управления будет выстроена на основе разделения обязанностей.

Управление является сложным процессом, где высшим руководством определяется граница, когда компания может достигнуть своих целей с помощью высоких стандартов качества. На управленческие процессы влияют факторы внешней и внутренней среды, однако факторы внешней среды нельзя контролировать. Процесс управления обеспечивает согласованную работу сложной многогранной команды.

Источники:

1. Саенко, И. И. Комбинированный подход в управлении трудовым потенциалом и его эффективности по средствам мотивации / И. И. Саенко, Г. О. Искандарян // Вестник Академии знаний. – 2021. – № 43(2). – С. 188-193. – DOI 10.24412/2304-6139-2021-11064.
2. Саенко, И. И. Менеджмент : Учебное пособие для студентов направления подготовки "Экономика", "Менеджмент", "Государственное и муниципальное управление". / И. И. Саенко. – Армавир : Полипринт ИП Чайка, 2015. – 127 с. – ISBN 978-5-906317-42-1.
3. Матевосян, М.Г. Инновационная деятельность в регионе: малый и средний бизнес в Краснодарском крае: монография / М.Г. Матевосян. Москва: ООО «ЦИУМиНЛ». 2016. 163 с.
4. Дьяков, С. А. Совершенствование материального стимулирования труда в сельскохозяйственных предприятиях Краснодарского края / С. А. Дьяков // Сборник научных трудов / КРИА ДПО ФГБОУ ВПО Кубанский ГАУ. Том выпуск 23. – Краснодар : Общество с ограниченной ответственностью "Издательский Дом - Юг", 2014. – С. 127-133.
5. Иванова, И. Г. Менеджмент : учебное пособие / И. Г. Иванова ; Иванова И. Г., Беспалько В. А. , Кушнир Д. Д.; Автономная некоммерческая организация высш. проф. образования Центросоюза Российской Федерации "Российский ун-т кооп.", Краснодарский кооп. ин-т (фил.). – Краснодар : Краснодарский кооперативный институт (филиал) автономной некоммерческой образовательной организации высшего образования Центросоюза Российской Федерации "Российский университет кооперации", 2011. – 175 с.