

Загорская Анна Николаевна

магистрант

Трезулова Наталья Геннадьевна

канд. экон. наук, доцент

Институт сферы обслуживания

и предпринимательства (филиал)

ФГБОУ ВО «Донской государственной

технический университет»

г. Шахты, Ростовская область

ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО ТРУДА КАК СПОСОБ ВЫЯВЛЕНИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА

Аннотация: в статье рассматривается оценка эффективности управленческого труда в качестве способа выявления управленческого капитала. Выявлено противоречие в трактовке дефиниций «эффективность» и «производительность» управленческого труда в экономической литературе. Авторы приходят к выводу, что в современных условиях диагностика, управление персоналом и стратегическое планирование персонала (развития) приобретают важное значение.

Ключевые слова: управленческий труд, эффективность труда, социальная и экономическая эффективность, управленческая система.

Важнейшим критерием эффективной деятельности организации является человеческий капитал и результаты его труда, в том числе и результаты управленческого труда. Компании во всех отраслях становятся все более похожими по своим услугам и предложениям на мировом рынке. Выбор подходящих сотрудников играет решающую роль для всей организации. Чтобы продолжать борьбу за квалифицированных работников, необходимо своевременно обеспечить надвигающуюся нехватку специалистов высокого уровня. В связи с этим особую актуальность принимает проблема оценки эффективности управленческого

труда, основной целью которой является выявление неиспользованного управленческого потенциала.

Финансовая устойчивость и конкурентоспособность являются основой функционирования любой организации, следовательно, можно утверждать о том, что конечной целью управленческого труда является формирование такой работы всех структурных звеньев организации, при которой происходило бы наращивание активов и, следовательно, увеличение прибыли. Для достижения данной цели необходимо, чтобы те ресурсы, которыми располагает организация, оптимально использовались, так как именно оптимизация ресурсов способна обеспечить рост прибыли и рентабельность капитала. Таким образом, говоря об управленческом труде, важным представляется проблема ресурсной эффективности работника, которая может быть достигнута за счет оптимизированной структуры организации управленческого труда [3, с. 85].

На сегодняшний день в современной экономической литературе отсутствует единая трактовка дефиниций «эффективность» и «производительность» управленческого труда. Так, например, по мнению Т.И. Овчинниковой, сущность эффективности управленческой деятельности заключается в получении прибыли на одного работника управленческой структуры [2]. По мнению другого автора, например, Е.Г. Жулиной, производительность является показателем экономической эффективности управленческого труда [1, с. 203]. Также производительность управленческого труда рассматривается как критерий эффективности организации. Справедливо заметить, что не все элементы эффекта управленческой деятельности можно измерить, поэтому необходимо принимать во внимание данных компонентов при оценке результативности всей организации.

Так как эффект подразумевает качественный и количественный учет, то можно говорить о том, что понятие «эффективность» является более широким. При определении производительности управленческого труда учитываются затраты рабочего времени, в то время как при определении эффективности учитываются как экономическая, так и социальная составляющая управленческой деятельности. Исходя из этого, мы будем говорить не о производительности

управленческого труда, характеризующей взаимосвязь между результатами управленческой деятельности, выраженными объемом выполненных работ и затратами на управленческий труд, а об эффективности управленческого труда.

Однако нельзя не учитывать социальную эффективность управленческого труда, которая, согласно экономическому подходу, может быть проанализирована при исследовании следующей последовательности – «цель – результат – расход». То есть результатом социальной эффективности выступают социальные последствия принятия тех или иных решений управленческого характера. Таким образом, говоря об экономической эффективности управленческого труда, мы подразумеваем степень ресурсного расходования на управленческую деятельность, а социальная эффективность выявляется посредством оценки степени достижения тех или иных целей.

Согласно позиции общественных интересов социальные и экономические цели организации должны быть идентичными. Социальный эффект управленческой деятельности выражается в улучшении материальных и нематериальных условий труда организации.

С точки зрения социального подхода для определения эффективности управленческого труда используется целевой подход, позволяющий получить комплексную оценку управленческого труда на основе учета основных субъектов управленческого труда. Данный подход позволяет оценить потенциальные возможности применения работниками организации своих профессиональных умений и навыков. Так, например, с точки зрения работника основные цели сопряжены с получением определенного дохода в соответствии с личными запросами, в то время как с позиции управленца основные цели состоят в обеспечении стабильной трудовой деятельности организации и получении дохода для удовлетворения потребностей собственника. С точки зрения экономического подхода применяется затратный подход, цель которого заключается в количественной оценке результатов управленческого труда, выраженных в виде роста производительности труда.

В качестве некоего интегрального показателя эффективности управленческого труда можно рассматривать производительность управленческого труда, которая отражает эффективность хозяйственной деятельности организации, то есть производительность управленческого труда можно рассматривать как коэффициент эффективности управленческого труда в организации.

Составной частью проблемы эффективности управленческого труда является использование управленческого потенциала, выступающего в форме материальных и интеллектуальных затрат исходя из содержания, технологии и организации работ для реализации тех или иных функций управления [4, с. 16]. Управленческий потенциал, характеризуя состояние и уровень развития всей управленческой системы организации, обеспечивает эффективность функционирования предприятия. Рациональное использование управленческого потенциала является одним из важнейших задач управленческой структуры.

Непонимание потенциальных человеческих возможностей и величины имеющихся ресурсов являются основными причинами неэффективной организации управленческого труда. Для решения сложных производственных задач организации необходимо сформировать рациональную систему использования управленческого потенциала. Путем анализа возможностей системы управления и потребностью организации в формировании эффективной системы управления определяются противоречия, лежащие в основе ряда экономических и управленческих отношений, представляющих собой диалектическое противоречие.

Сотрудники организации являются главным источником ее конкурентного преимущества: от них напрямую зависит результат деятельности организации, а управленческий потенциал играет ключевую роль в обеспечении конкурентных преимуществ организации. Разработанные модели решения отражают текущие варианты действий и потребности организации и являются предварительными, поскольку они должны регулярно адаптироваться к событиям, связанным с организацией, и, при необходимости, быть полностью переработаны. Центральные сферы управления персоналом направлены на устойчивое развитие и развитие организаций.

Эффективность руководителей и сотрудников может быть увеличена только в том случае, если в дополнение к предпринимательским потребностям учитываются их потребности и интересы. Для этого необходимо доверительное и кооперативное взаимодействие на предприятии.

На основе эмпирических исследований изучается состояние и развитие кадровой работы на практике. Как правило, полученные при этом знания находят отражение на практике для эффективного и устойчивого развития управления человеческими ресурсами. Производные общие шаблоны решений и их перенос в корпоративную практику объединяются в единичные случаи. Например, эмпирические исследования «гуманизации труда» сыграли важную роль в том, чтобы в компаниях были расширены процедуры проектирования труда, например, концепция (частичной) автономной рабочей группы.

Требования к управленческим навыкам, к процессам развития индивидуальной работы, к процессам квалификации в целом, к развитию идентичности с соответствующей организацией в условиях глобализации модифицируются, а также изменяются требования производительности для управленческого персонала. Требования к анализу, планированию, управлению и развитию человеческих ресурсов и компетенций растут. Таким образом, диагностика, управление персоналом и стратегическое планирование персонала (развития) приобретают важное значение. Это развитие дополнительно усиливается тенденцией к экономике, основанной на знаниях.

Список литературы

1. Жулина Е.Г. Экономика труда [Текст] / Е.Г. Жулина. – М.: Эксмо, 2010. – 208 с.
2. Овчинникова Т.И. Производительность труда и эффективность управления производством / Т.И. Овчинникова // Кадры предприятия. – 2005. – №5 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://dis.ru/library/581/25713/>
3. Трегулова Н.Г. Управленческий потенциал как конкурентное преимущество организации [Текст] / Н.Г. Трегулова, Т.А. Васильева // Научное обозрение. – 2010. – №4. – С. 83–86.

4. Трегулова Н.Г. Оценка эффективности труда управленческого персонала: многокритериальный метод оценки [Текст] / Н.Г. Трегулова, К.А. Гугуев // Вопросы экономики и управления. – 2018. – №3 (14). – С. 15–18.