

ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПРЕДПРИЯТИЕМ

Ысакова М.Ш.¹, Кыдыралиев О.А.², Азирет уулу Н.³

¹Ысакова Малахат Шариповна – преподаватель,
кафедра бизнес-информатики и экономических методов;
²Кыдыралиев Орозбек Аманалиевич – старший преподаватель;
³Азирет уулу Насирдин – магистрант,
кафедра менеджмента и маркетинга,
Ошский государственный университет,
г. Ош, Кыргызская Республика

Аннотация: в данной статье рассматривается оценка эффективности системы управления предприятием. В оценке управления наибольшую сложность представляет понимание его результата. Непосредственный результат управления может характеризовать комплекс показателей.

Ключевые слова: эффективность, фактор, интенсивность, результат, оценка, анализ, диагностика.

EVALUATION OF THE EFFECTIVENESS OF THE ENTERPRISE MANAGEMENT SYSTEM

Ysakova M.Sh.¹, Kydyraliev O.A.², Aziret uulu N.³

¹Ysakova Malakhat Sharipovna – Lecturer,
DEPARTMENT BUSINESS INFORMATICS AND ECONOMIC METHODS;
²Kydyraliev Orozbek Amanalievich - Senior Lecturer;
³Aziret uulu Nasirdin - Master's Student,
DEPARTMENT OF MANAGEMENT AND MARKETING,
OSH STATE UNIVERSITY,
OSH, REPUBLIC OF KYRGYZSTAN

Abstract: this article discusses the evaluation of the effectiveness of the enterprise management system. In assessing management, the greatest difficulty is understanding its result. The immediate result of management can characterize a set of indicators.

Keywords: efficiency, factor, intensity, result, evaluation, analysis, diagnostics.

Эффективность – это соотношение затраченных усилий, ресурсов или энергии на достижение определенных результатов. Основными факторами эффективности менеджмента являются три группы факторов: использование ресурсов, фактор времени и целенаправленность усилий.

Первый фактор характеризует структуру, качество ресурсов, их экономию в процессах управления и возможность пополнения и накопления.

Второй фактор отражает своевременность решений, экономию времени, использование новых технологий и потенциал персонала, способного решать проблемы достаточно оперативно и профессионально.

Третий фактор отражает реальность и значительность цели, в соответствии с которой и рассматривается результат деятельности менеджера, его стратегия, учет рыночных процессов экономического развития.

Интенсивность – это соотношение усилий и времени. Производительность – результата и времени. Эффективность – усилий и результата [3].

В оценке управления наибольшую сложность представляет понимание его результата. Непосредственный результат управления может характеризовать комплекс показателей: темпы прироста производительности, качество, ритмичность работы, инновационность, целеустремленность (стратегичность), профессионализм. Ведь управление представляет собой согласование деятельности по общей цели, значит, непосредственный результат характеризуют показатели согласованной работы.

По содержанию эффективность управления можно разделить на экономическую и социальную. Такое деление обусловлено различием целей и спецификой форм эффекта [4].

Экономическая эффективность достигается взаимодействием ресурсов, что отражается в затратах и экономических результатах деятельности. Выразить это можно путем сопоставления ресурсов и показателей их использования.

Социальная эффективность обеспечивается единством индивидуальных, коллективных и общественных интересов и выявляется с помощью следующих характеристик: уровень социальной активности, социально-психологический климат, соотношение формальных и неформальных структур, уровень квалификации кадров, условия труда и так далее [4].

Чтобы обеспечить необходимую эффективность управления, необходимо ее оценивать. Оценка – это установление наличия и степени проявления той или иной характеристики системы управления. Средством оценки является показатель. На оценках построены анализ, нормативное регулирование функционирования и развития, поиск и определение тенденций, изучение особенностей и существенных черт того или иного

явления. Без оценок невозможны разработка и принятие управленческих решений, в том числе и решений по совершенствованию управления. Чем более точную оценку может сделать менеджер или исследователь, тем больше вероятность успешного, рационального решения.

Оценка эффективности может производиться по следующим направлениям: -достижение цели; -качество функционирования; -экономичность; -изменение в качестве рабочей силы; -внешние и внутренние социально-экономические условия [2].

Для решения проблемы повышения эффективности управления осуществляется анализ, диагностика и проектирование управления, и они лежат в основе его совершенствования.

Анализ – расчленение мысленное или реальное объекта исследования на элементы, сопоставление элементов.

Диагностика (от греч. «распознавание», «определение») – это определение состояния объекта, предмета, явления или процесса управления посредством реализации комплекса исследовательских процедур, выявление в них слабых звеньев. Это исследовательский, поисковый, познавательный процесс, который осуществляется во времени и в пространстве. Цель диагностики – установить диагноз объекта исследования и сделать заключение о его состоянии на дату завершения этого исследования и на перспективу. Задачи диагностики – определить меры, способствующие отлаживанию работы всех составляющих элементов системы, и реализовать их [1].

Оценивая эффективность системы управления, необходимо выделять требования, предъявляемые к системам управления, по которым можно судить о степени организованности систем. К таким требованиям относятся:

- детерминированность элементов системы;
- динамичность системы;
- наличие в системе управляющего параметра;
- наличие в системе контролирующего параметра; -
- наличие в системе каналов (по крайней мере, одного) обратной связи.

Соблюдение этих требований должно обеспечивать условия эффективного уровня функционирования органов управления, поскольку эффективность системы управления в первую очередь зависит от эффективности взаимодействия членов управленческой команды, их умения совместно вырабатывать и реализовывать согласованные решения. Также важнейшей составляющей эффективного управления является работа с проблемами предприятия, то есть насколько слаженно и эффективно команда управленцев во главе с первым лицом предприятия способна работать по выявлению, анализу, расстановке приоритетов и решению проблем, не допуская ситуации, при которой проблемы перерастают в кризис. Рассмотрим подробно эти требования [1].

Вторым требованием системы управления является динамичность, то есть способность под воздействием внешних и внутренних возмущений оставаться некоторое время в определенном неизменном качественном состоянии. Любые воздействия среды оказывают возмущающее действие на систему, стремясь нарушить ее. В самой системе также могут появиться возмущения, которые стремятся разрушить ее «изнутри». Например, в организации нет достаточного количества квалифицированных кадров, отсутствует по разным причинам ряд ответственных работников, плохие условия работы и так далее. К внешним возмущениям следует отнести указы вышестоящих организаций, изменения ситуаций на рынке, экономические и политические факторы. Под воздействием таких внешних и внутренних возмущений орган управления любого уровня вынужден перестраиваться, приспосабливаться к изменившимся условиям. С целью обеспечения быстрого перестроения системы в условиях изменения среды в системе управления должен быть элемент, фиксирующий факт появления возмущения; система должна обладать минимально допустимой инерционностью, чтобы своевременно принимать управленческие решения, в системе управления должен быть элемент, фиксирующий факт упорядочения состояния системы в соответствии с изменившимися условиями. В соответствии с этими требованиями в структуре управления предприятием должен быть отдел совершенствования структуры управления [2].

Под управляющим параметром в системе управления следует понимать такой ее параметр (элемент), посредством которого можно управлять деятельностью всей системы и ее отдельными элементами. Таким параметром (элементом) в социально управляемой системе является руководитель подразделения данного уровня. Он отвечает за деятельность подчиненного ему подразделения, воспринимает управляющие сигналы руководства организации, организует их выполнение, несет ответственность за выполнение всех управленческих решений. При этом руководитель должен обладать необходимой компетенцией, а условия работы — позволять выполнить данное поручение [1]. Следовательно, условие наличия управляющего параметра можно считать выполненным, если внешней информацией воспринимает руководитель организации, который организует работу по выполнению поручения, распределяет задания в соответствии с должностными инструкциями при наличии условий, необходимых для выполнения поручений. Несоблюдение данного требования, то есть наличия управляющего параметра, приводит к принятию субъективных управленческих решений и так называемому волевому стилю руководства. Это требует четкой организационной структуры и распределения обязанностей между руководителями подразделений, наличия должностных инструкций и прочих документов, регламентирующих их деятельность [1].

Следующим, четвертым требованием, предъявленным к системам управления, следует назвать наличие в ней контролирующего параметра, т.е. такого элемента, который постоянно контролировал бы состояние субъекта управления, не оказывая при этом на него (или на любой элемент системы) управляющего воздействия. Контроль субъекта управления предполагает курирование обработки любого управляющего сигнала, поданного на вход данной системы. Функцию контролирующего параметра в системе управления, как правило, реализует один из сотрудников аппарата управления. Например, подготовку плана важнейших работ курирует главный специалист по экономике. На уровне министерства такие функции осуществляют кураторы по определенным проблемам в управлениях. Любые управленческие решения в системе управления должны проходить только через элемент, выполняющий функции контролирующего параметра [2].

Наличие прямых и обратных связей (пятое требование) в системе обеспечивается четкой регламентацией деятельности аппарата управления по приему и передаче информации при подготовке управленческих решений.

Список литературы / References

1. *Коротков Э.М.* Концепция российского менеджмента: Учеб. пособие 2-е изд. перераб. и доп. / М.: Издательско-консалтинговая компания «ДеКА», 2004. 896 с.
2. *Чаплина А.Н., Клименкова Т.* Анализ и оценка эффективности системы управления предприятием: Учебное пособие для СРС / КГТЭИ. Красноярск. 19 с.
3. *Чаплина А.Н., Кошелева И.В.* Методика оценки и анализа конкурентно-способности систем управления на предприятиях: Методические указания для выполнения курсовых и дипломных работ / КГТЭИ. Красноярск, 2002. 62 с.
4. *Экономика организации (предприятия): Учебник/ Под ред. Н.А. Сафронова.* 2-е изд., перераб. и доп. М.: Экономистъ, 2004. 618 с.