

жом. – 2016. – №1. – С. 100-105.

13. Голубков Е.П. Особенности маркетинговой деятельности в период депрессионного развития экономики России // Маркетинг в России и за рубежом. – 2017. – №2. – С. 3-16.

14. Гончаров А.А., Щекотихина Л.А. Маркетинг торговых предприятий в современных условиях // Образование и наука без границ: фундаментальные и прикладные исследования. – 2016. – №2. – С. 297-304.

15. Гончаров А.А. Методы маркетинговых коммуникаций на современном предприятии // Образование и наука без границ: фундаментальные и прикладные исследования. – 2017. – №6. – С. 75-78.

16. Гончаров А.А. Прикладные аспекты стратегического маркетингового анализа // Научные записки ОрёлГИЭТ. – 2017. – №5 (23). – С. 14-22.

17. Гончаров А.А. Разработка конкурентных стратегий и анализ эффективности функционирования отраслей и предприятий АПК // Практический маркетинг. – 2012. – №10. – С. 27-35.

18. Дорофеев А.А. Аналитика на службе у маркетинговых коммуникаций // Маркетинговые коммуникации. – 2016. – №6. – С. 336-340.

19. Мартынова Н.Н. Современное состояние и перспективы рекламной деятельности // Образование и наука без границ: социально-гуманитарные науки. – 2017. – №6. – С. 270-276.

20. Мошкало Н.Г., Оленева О.С. Локальный маркетинговый навигатор // Маркетинг в России и за рубежом. – 2017. – №4. – С. 13-17.

21. Неретина Е.А. Маркетинг как искусство продаж в обществе потребления // Маркетинг в России и за рубежом. – 2016. – №6. – С. 15-21.

22. Патреник К.Д. Методы подсознательного воздействия рекламы на потребителя // Образование и наука без границ: социально-гуманитарные науки. – 2017. – №8. – С. 34-38.

23. Секерин В.Д., Горлевская Л.Э. К вопросу о развитии мобильного маркетинга в России // Маркетинг в России и за рубежом. – 2017. – №1. – С. 28-37.

24. Соколова Т.В. Маркетинговые коммуникации с прицелом на продажи // Маркетинговые коммуникации. – 2017. – №3. – С. 176-184.

25. Шиликова Н.В., Пряхина О.И. Экономический рост, его факторы и современные проблемы // Научные труды Вольного экономического общества России. – 2015. – Т. 194. – С. 127-136.

26. The five most important questions you will ever ask about your organization / Peter F. Drucker; [with] Jim Collins... [et al.]. – 2008. – (Leader to Leader Institute Series).

УДК 005.1:005.63

Михальченко М.А.

КОМПЛЕКСНАЯ ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО ТРУДА

*Михальченко Мария Александровна**, обучающаяся 3 курса факультета «Государственное и муниципальное управление и экономика народного хозяйства», Среднерусский институт управления – филиал ФГБОУ ВО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации», РФ 302028, г. Орел, бульвар Победы, д. 5А; e-mail mikhalchenko_1997@mail.ru

В статье дана оценка эффективности труда, особое внимание уделено как качественным его характеристикам (квалификации, качеству труда, результатам труда), так и количественным пока-

* Научный руководитель: Соболева Юлия Павловна, к.э.н., доцент; e-mail: soboleva-yp@yandex.ru

зателям, которые характеризуют финансово-экономическую деятельность предприятия. В работе рассмотрен один из факторов экономической эффективности – ресурсосбережение. Выявлено, что ресурсосберегающая деятельность предприятия направлена на снижение ресурсоемкости производства единицы конечной продукции, сопровождаемое уменьшением техногенной нагрузки на окружающую среду. Для достижения этой цели должны решаться определенные задачи. Рассмотрено большое число методов изучения эффективности управленческого труда. В статье обозначена роль и значимость исследований, которые проводятся в области оценки труда непосредственно самих руководителей и позволяют получить оценку управленческого труда как с учетом достигнутых результатов, так и с позиции качества выполнения руководителями должностных обязанностей. Показано, что система оценки эффективности труда руководителей охватывает различные аспекты работы предприятия. Именно это позволяет оценить труд руководителей более полно и объективно. Сделан вывод, что способ оценки эффективности труда руководителей может быть реализован в условиях любого предприятия, ведущего стандартную бухгалтерскую отчетность.

Ключевые слова: эффективность управленческого труда, финансово-экономические показатели, система оценки труда, эффективность труда.

Mikhalchenko M.A.

COMPLEX ESTIMATION OF MANAGERIAL LABOUR EFFICIENCY

Mikhalchenko Maria Alexandrovna, Orel Branch of The Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration; 5A Pobedy Boulevard, Orel 302028, Russian Federation: mikhalchenko_1997@mail.ru

Labour efficiency is estimated in the article. Special attention is paid to its qualitative characteristics (qualification, labour quality, labour results) and quantity indicators which characterize financial and economic activity of the enterprise. One of the factors of economic efficiency, resource-saving, is considered. It is revealed, that resource-saving activity of the enterprise is aimed at decrease of resource-intensiveness of the output unit, accompanied by reduction of anthropogenic impact on the environment. To achieve this purpose certain problems should be solved. Large number of methods of efficiency study of managerial labour is considered. In the article the role and importance of the researches in the sphere of managerial labour both taking into account the achieved results, and from the position of quality of the performed official duties by the executives. It is shown, that the system of efficiency estimation of the executives' labour covers various aspects of the enterprise work. It allows estimating the executives' labour more perfectly and objectively. The conclusion is made that the way of efficiency estimation of the executives' labour can be realized under conditions of any enterprise with the standard accounting reporting.

Keywords: efficiency of managerial labour, financial and economic indicators, system of labour estimation, labour efficiency.

В 20-х годах XX века была впервые поднята проблема оценки эффективности управленческого труда. В дальнейшем по мере становления, развития и функционирования науки об управлении возрастал и сам интерес к оценке как качества труда, так и к количественному его измерению. Мировой финансовый кризис вызвал интерес к проблеме эффективного управления, в том числе управления человеческими ресурсами [1]. В связи с тем, что финансовые последствия решений руководителей оказались не оптимистичными, возникла необходимость в разработке новейших подходов к оценке управленческого труда, которые в той или иной мере позволяют учесть современные требования к деятельности руководителей. В условиях рыночной экономики, становление которой в России по сравнению с передовыми промышленными державами отстает на многие десятилетия, отечественное машиностроение оказалось в крайне сложном положении [2].

Ресурсосберегающая деятельность машиностроительного предприятия направлена на снижение ресурсоемкости производства единицы конечной продукции, сопровождаемое уменьшением техногенной нагрузки на окружающую среду. Для достижения этой цели

должны решаться следующие задачи: качественные изменения в динамике производственных ресурсов; изменение пропорций в темпах роста конечного продукта, затрат живого и овеществленного труда; превращение природоохранных затрат в важный фактор экономического роста; активная замена первичных материалов и ресурсов вторичными, организация полной переработки производственных отходов; возрастание ресурсосберегающего эффекта от применения новой техники и технологий; уменьшение ресурсоемкости; совершенствование систем управления качеством производства продукции, ее реализации и потребления, оказания услуг [4].

В состав затрат на воспроизводства человеческого капитала обычно не включают заработную плату сотрудников предприятий. К таким затратам относятся расходы организаций на дополнительное образование сотрудников, отдых и лечение работников и членов их семей, культурные мероприятия, корпоративное пенсионное обеспечение и т.п. [9]. Расходы на воспроизводство человеческого капитала формируют высокую степень лояльности сотрудников к организации, повышают производительность труда и инновационную активность персонала, способствуя долгосрочного максимальному рациональному и эффективному использованию различных видов ограниченных производственных ресурсов. Различные темпы отображают определенные аспекты:

- темп роста инвестиций в ресурсосберегающие технологии должен опережать темп роста общего объема инвестиций. Данное соотношение количественно отражает стратегический приоритет инновационной модернизации промышленного предприятия или сектора экономики. В стимулировании инвестиционных расходов, именно в данном направлении, существенная роль должна принадлежать государству;

- темп роста инвестиций, осуществляемых промышленной системой, должен опережать темп роста генерируемой ею прибыли. Данное соотношение косвенным образом свидетельствует о приоритете долгосрочных вложений промышленной системы над текущим потреблением ресурсов. Максимизация чистой прибыли промышленного предприятия является важнейшей целью функционирования любой коммерческой организации. Однако в рамках данного подхода инвестиции должны (на данном этапе реализации стратегии) расти более высокими темпами, чем чистая прибыль – это косвенным образом свидетельствует о желательности диверсификации источников финансирования инвестиционных предприятий, об использовании на эти цели заемных ресурсов, венчурного капитала, ресурсов фондового рынка и т.п.;

- темп роста чистой прибыли должен превышать темп роста валовой прибыли. Подобное соотношение может свидетельствовать об оптимизации коммерческих, управленческих, операционных и внеоперационных расходов, что позитивно характеризует процесс экономии ограниченных ресурсов;

- с позиции обеспечения расширенного воспроизводства необходимо, чтобы показатели прибыли увеличились более быстрыми темпами по сравнению с ростом индекса промышленного производства. Это свидетельствует о снижении производственных затрат, что также характеризует эффективность реализации стратегии в части минимизации издержек;

- темп роста индекса промышленного производства должен превышать темп изменения численности работающих на предприятии (в рамках вида экономической деятельности). Это свидетельствует о повышении уровня производительности труда – важнейшего частного показателя эффективности как ресурсосбережения, так и развития промышленного производства в целом;

- темп роста численности работающих (промышленно-производственного персонала) должен превышать темп роста численности рабочих, непосредственно задействованных в производственном процессе. Это свидетельствует об эффективном использовании таких ресурсов, как информационные технологии производства и достижения НТП, об автоматизации производства и управления, об экономии ресурса «живого труда».

В настоящее время существует значительное количество методов изучения эффективности управленческого труда. Они, как правило, основаны на использовании качественных и

количественных критериев управленческого труда. Стоит заметить, что с одной стороны, оценка труда руководителей может проводиться на основе характеристик выполнения работником своих трудовых обязанностей – степень выполнения подчиненными норм выработки, времени, обслуживания, плановых заданий, характеристики выполнения самим руководителем порученных ему заданий и работ [2]. С другой стороны, результативность управления может быть оценена и по конечным финансовым показателям, например, по уровню валовой выручки, прибыли, по темпу роста прибыли. При этом невнимание к качественным характеристикам труда руководителей повышает риск принятия неэффективных и даже неверных управленческих решений [10].

В связи с изложенным актуальными являются исследования, которые проводятся в области оценки труда непосредственно самих руководителей и позволяют получить оценку управленческого труда на основе качественных и количественных показателей. Они характеризуют труд руководителей как с учетом достигнутых результатов, которые отражают результативность деятельности предприятий, так и с позиции качества выполнения руководителями должностных обязанностей [7].

Система оценки труда управленцев охватывает достаточно большое количество качественных параметров деятельности руководителя, но не учитывает результаты работы всего предприятия. Именно в этом состоит недостаток большинства комплексных систем оценки эффективности труда управленческих работников. Исходя из этого необходима разработка системы оценки эффективности труда руководителей, содержащей учет не только качественных, но и количественных характеристик.

Известно, что с помощью финансовых показателей оценивают результаты деятельности определенного субъекта хозяйствования. Они устанавливают, является ли предприятие успешным или находится в кризисном состоянии. Наиболее известными являются системы показателей Du Pont, ZVEI, RL, Beaver, Weibel [3]. Стоит заметить, что две последние системы созданы на основе исследований эмпирического характера, системы показателей выявлены логическим путем. Показатель, который рассчитывает отношение денежного потока к заемному капиталу, является главным и наиболее эффективным методом оценки результатов предприятия. Этот показатель говорит о способности и возможности предприятия к самофинансированию, об инвестиционной силе предприятия. Также он отвечает определенным требованиям, которые выдвигаются к оценке управленческих работников и характеризуются возможностью новых инвестиций, что является залогом роста прибыли.

Используя статистический подход, можно осуществить выбор других показателей оценки финансового состояния предприятия. Этот подход основан на установлении корреляционной зависимости показателей, которые применяются в анализе финансовой деятельности.

В качестве показателей оценки эффективности управленческого труда предлагается использовать следующие. Наиболее важным среди них является показатель рентабельности капитала, рассчитанный по денежному потоку. Следующим является показатель рентабельности продукции, также рассчитанный на основе денежного потока. Показатели оборачиваемости и рентабельности капитала не имеют четко выраженных ограничений, поэтому оценка эффективности работы предприятия ведется по темпу прироста данных показателей. Коэффициент прироста по каждому показателю должен корректироваться с учетом веса данного показателя в общей системе оценки работы предприятия. Комплексный показатель ликвидности и структуры капитала корректироваться не должен.

Формирование интегрального коэффициента качественной оценки труда руководителей заключается в следующем [5]. На основании сведений об отобранных показателях в единый интегральный коэффициент определяется процент отчислений от фонда оплаты труда, на основании которого формируется фонд премирования. Использование интегрального показателя в условиях деятельности машиностроительного предприятия рассмотрим на примере АО «Атомэнергомаш». При нормальном финансовом положении и равномерной работе в течение года, когда рентабельность капитала, объем продукции и оборачиваемость оборотных средств не меняются (то есть темп прироста нулевой), данный коэффициент не позволяет образовать

вать фонд премирования. Для определенного преобразования такого фонда необходимы определенные условия, например, обязательные из них: обеспечение финансирования предприятия в совокупности с положительными темпами прироста показателей оборачиваемости готовой продукции, рентабельности заемного капитала, рентабельности продукции.

Отрицательный интегральный коэффициент находился в условиях неустойчивого финансового положения предприятия. Это означает, что деятельность управленческих работников не обеспечила нормальное финансовое состояние предприятия, то есть не была достаточно эффективной. В последующие же два года интегральный коэффициент положительный, что связано с улучшением финансового состояния на фоне роста показателей рентабельности и оборачиваемости оборотных средств [6]. Именно в таких условиях имеет смысл стимулировать работников управления, ведь их совместная деятельность обеспечила рост прибыли предприятия.

Оценка эффективности руководителей является одной из наиболее сложных задач управления. Особенность данной проблемы состоит в том, что в силу индивидуальности работы конкретного предприятия и сложившихся на нем управленческих взаимосвязей не существует единой универсальной методики, пригодной для ответов на все вопросы, связанные с оценкой эффективности труда руководителей [8]. Предлагаемая система оценки эффективности труда руководителей охватывает различные аспекты работы предприятия и предполагает комплексное рассмотрение множества количественных и качественных показателей. Это позволяет сделать оценку труда руководителей более полной и объективной. Предложенный способ оценки эффективности труда руководителей может быть реализован на новом коммерческом предприятии.

Список источников:

1. Бышов Д.В. Государственное регулирование российского предпринимательства // Научный потенциал молодежи – будущему Мордовии: материалы итоговой региональной научно-практической конференции в 2 частях. – Саранск: Национальный исследовательский Мордовский государственный университет им. Н.П. Огарёва, 2009. – С. 130-131.
2. Гетьман А.О., Чабан Л.И. Моделирование комплексной оценки эффективности системы управления персоналом предприятия // Молодой ученый. – 2015. – №11. – С. 30.
3. Паршина В.С. Современные методы оценки руководителей и специалистов на различных стадиях их трудовой деятельности // Экономика железных дорог. – 2010. – №6. – С. 77-88.
4. Повышение конкурентоспособности инновационной экономики региона: коллективная монография. – Орел: Издательство «Картуш», 2012. – 284 с.
5. Савченко Н.В. Формирование методического подхода к оценке базовых показателей стойкости социально-экономического состояния региона // Бизнес информ. – 2014. – №12. – С. 135.
6. Смагул Б.Т., Раимбеков Ж.С. Практические аспекты исследования эффективности и системности управления на примере уранодобывающего предприятия // Вектор экономики. – 2017. – №8. – С. 11.
7. Соболева Ю.П. Организация предпринимательской деятельности: учебное пособие. – Орел: ОрелГИЭТ, 2010. – 129 с.
8. Соболева Ю.П., Печникова А.В. Управление по компетенциям как средство реализации кадровой стратегии организации // Научные записки ОрелГИЭТ. – 2017. – №5 (23). – С. 5-9.
9. Соболева Ю.П., Германская В.П. Теоретические и практические аспекты исследования социокультурного аспекта управления персоналом организаций // Научные записки ОрелГИЭТ. – 2017. – №6 (24). – С. 92-95.
10. Становление и развитие инновационного предпринимательства: монография / под общей редакцией Н.И. Лыгиной. – СПб: Инфо-Да, 2006. – 260 с.