

3.Гладун О.М. Сариогло В.Т. Направления повышения качества данных выборочных обследований условий жизни домохозяйств и решение проблем «малых территорий» // Статистика Украины.- 2003.- №1.- С. 4-11.

4.Огай М.Ю. Оценка регионального уровня бедности по методу множественной регрессии // Статистики Украины.- 2004.- №2.- С. 74-78.

5. Сариогло В.Т. Проблемы соответствия оценок показателей по результатам выборочных обследований уровня жизни населения при использовании оценок для «малых территорий» // Проблемы статистики // Сборник научных работ.- Вып.4.- Киев.- 2002.- С. 123-126.

6.Чирков В.Г. Методические формирования состава показателей выборочных наблюдений // Статистика Украины.- 2000.- №3.- С. 15-17.

Нагорский Ю.А., ОАО «Крымпродмаш»

РОЛЬ МЕНЕДЖМЕНТА В ОБЕСПЕЧЕНИИ ЭФФЕКТИВНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ

Эффективность работы любого предприятия зависит от результатов деятельности управленческого персонала, выражаемого в воздействии на управляемый объект (производство, любое структурное подразделение). Исследование форм и методов такого воздействия должно быть направлено на выявление наиболее рациональных вариантов управления персоналом, организации (фирмы) в целом.

Проблеме эффективного менеджмента уделяется постоянное внимание со стороны ученых и специалистов в области управления. Это тем более актуально в рыночных условиях, когда наличие разнообразных форм и методов хозяйствования, несомненно, значительно превосходит существовавшие при социалистической системе хозяйствования. Условия конкуренции заставляют менеджеров и предпринимателей искать новые подходы для обеспечения эффективной деятельности. Именно поэтому данный вопрос является целью настоящего исследования.

Переход на рыночные условия хозяйствования сопровождается появлением новых сфер деятельности, усилением использования разнообразных методов управления для обеспечения эффективной деятельности фирмы. Существует множество внутренних и внешних факторов, которые оказывают как позитивное, так и негативное воздействие на работу организации и их следует учитывать при построении системы управления, определении стиля и методов руководства.

В новых условиях хозяйствования для развития экономики Украины в переходный период от плановой экономики к рыночной «важливим завданням реформування національної економіки є формування ефективного механізму стимулювання економічного зростання» [1, с. 87]. С таким тезисом нельзя не согласиться.

Наиболее важным является рост инвестиций в экономику, что мы наблюдаем за последние годы. Так, за период 1995-2004 гг. совокупный объем прямых инвестиций в Украину с различных стран возрос более чем в 10 раз [1, с. 96]. Наибольший приток инвестиций обеспечивался из таких стран, как США, Великобритания, Кипр, Россия, Нидерланды, Германия, что свидетельствует о расширении взаимосвязей Украины с различными странами в связи с переходом к рыночной экономике.

Экономический рост обеспечивается эффективным использованием не только инвестиций, но и всех ресурсов предприятия. В этой связи необходимо отметить, что главным ресурсом являются люди, то есть человеческий фактор. Только в условиях рационального использования человеческого фактора обеспечивается эффективная работа предприятия, в том числе инвестиционно - инновационная деятельность.

Недостаточное внимание к человеческому фактору является главной проблемой большинства современных предприятий. Стратегия развития человеческих ресурсов по-прежнему отсутствует. В то же время, как свидетельствует практика, в современных условиях успешно работают те предприятия, которые эффективно используют кадровый потенциал, применяя различные

мотивационные факторы, то есть параллельно с экономическими применяются социальные факторы стимулирования персонала.

Можно согласиться с мнением исследователей, которые рассматривают «социальный аспект управления» ключевым и неисчерпаемым ресурсом предприятия [2, с. 34]. Данное положение наиболее успешно реализуется в процессе выработки миссии предприятия, его корпоративной культуры.

Глава форума бизнес-лидеров Болгарии М. Бехар, исследуя вопросы этики бизнеса, к числу основных относит корпоративную культуру [3, с. 157]. Как свидетельствует опыт зарубежных фирм и многих отечественных предприятий, уровень культуры неразрывно связан с конечными результатами.

На каждом предприятии должна формироваться своя корпоративная культура, в основе которой совокупность ценностей и убеждений, определяющих жизненно важные решения, как оперативные, так и стратегические.

Эффективность работы обеспечивается путем создания благоприятных условий для развития работников предприятия как личностей, способных на новаторство и испытывающие чувство ответственности за судьбу предприятия. При этом обеспечивается участие каждого работающего в общих результатах, а также его непосредственное участие во всех этапах работы предприятия: от выработки миссии до её реализации.

Гармоничное сочетание интересов всех участников производственного процесса - акционеров, поставщиков, потребителей является важным фактором новой парадигмы управления. Это означает, что в основе любого стратегического намерения должно лежать установление баланса между заинтересованными группами. Именно корпоративное управление предусматривает обеспечение согласованных интересов, устранение разнородности и противоречивости посредством различных методов управления и самоуправления, составляющих основу и миссию фирмы. Такую точку зрения весьма образно описали Ф. Гуияр и Дж. Келли: «Роль лидера состоит в том, чтобы вести корпоративный траулер через межводья ценностей в постоянно меняющихся водах, где правила рыболовства недостаточно точно определены. Четкая формулировка того, что компания намерена сделать для каждой заинтересованной группы, помогает сообщить всем приоритеты фирмы» [4, с. 63].

Председатель правления ОАО «Азовмаш» А. В. Савчук к числу основных факторов, определяющих эффективность процесса производства в условиях рыночной экономики, относит конкурентоспособность. Он считает, что для обеспечения конкурентности чрезвычайно важны объективная оценка и анализ «на всех этапах функционирования и уровнях агрегирования производственно-экономических систем» [5, с. 61].

Придавая исключительно важную, более того, первостепенную роль конкурентоспособности предприятия и выпускаемой продукции считаем необходимым исследовать факторы, ее определяющие. Прежде всего, это высококачественные товары, пользующиеся повышенным (или постоянным) спросом, безусловно, с учетом их стоимости. Последнее складывается из тех затрат, которые формируются на конкретном предприятии, что зависит от многих составляющих: используемых материалов, технических средств, транспортного обслуживания, услуг посредников, реализаторов и прочего. Первичным из перечисленного комплекса составляющих являются затраты управленческого труда в сопоставлении с достигнутыми результатами. Это обосновывается тем, что в рыночной экономики по сравнению с плановой произошли значительные структурные сдвиги по категориям персонала: увеличилась численность служащих по отношению к рабочим. Поэтому весьма важно изучать затраты, связанные с управлением предприятием, чтобы они не росли быстрее, чем результаты.

Сложность этого вопроса заключается в том, что нельзя достаточно точно количественно соизмерить затраты в сопоставлении с результатами управленческого труда и управляющими воздействиями в целом. В то же время можно достаточно полно измерять затраты аппарата (персонала) управления в денежном выражении, сопоставлять их с относительными величинами, характеризующими результаты деятельности коллектива. Необходимо отслеживать, чтобы эти затраты не имели тенденции к неоправданному увеличению по отношению к результатам.

Изучение данного вопроса за последнее время не находит широкого распространения. Однако, некоторый опыт имеется и он заслуживает внимания.

Так, общую величину затрат управленческого труда И.Ю. Пелюгина определяет по формуле [6, с. 43]:

$$Z = Z_1 + k_p \times Z_2 + Z_3, \quad (1)$$

где Z_1 – затраты на выплату заработной платы работникам основного отдела;

Z_2 – затраты на выплату заработной платы других подразделений в процентном соотношении к затраченному времени на выполнение работы в данном направлении;

k_t – коэффициент, учитывающий затраты времени на управление в данной сфере деятельности;

Z_3 – затраты на подготовку и переподготовку кадров, единовременные расходы на приобретение средств вычислительной техники и др.

Характеризуя данный подход в целом необходимо отметить, что он предусматривает выделение затрат управленческого труда только на определенный вид деятельности конкретного подразделения. Кроме того, необходимо обратить внимание на то, что выделенные затраты недостаточно полно характеризуют все их виды. Например, управленческий труд связан, прежде всего, с обработкой информации, необходимостью информационного обеспечения, в том числе за пределами конкретного предприятия, что вызывает потребность в командировочных расходах. Особого внимания заслуживают затраты, связанные с приобретением технических средств, которые ежегодно увеличиваются в связи с компьютеризацией управленческого труда, поэтому учет их необходимо осуществлять отдельно, а не вместе с затратами на подготовку и переподготовку кадров.

И, наконец, внедрение корпоративной культуры предусматривает стимулирование сотрудников, которые наиболее успешно проводят в жизнь корпоративные ценности, обеспечивают приращение конечных результатов.

Исходя из изложенного, формулу по определению общей величины затрат управленческого труда (затрат по управлению фирмой) можно представить в следующем виде:

$$Z_y = Z_n + Z_c + Z_{и} + Z_k + Z_t + Z_{кв} \quad (2)$$

где Z_n – затраты на выплату основной заработной платы работникам;

Z_c – затраты, связанные с поощрением (стимулированием) сотрудников;

$Z_{и}$ – затраты, связанные с информационным обеспечением сотрудников фирмы;

Z_k – командировочные расходы сотрудников предприятия;

Z_t – единовременные расходы на приобретение средств вычислительной техники;

$Z_{кв}$ – затраты на повышение квалификации работников, подготовку и переподготовку кадров.

Формула [2] предусматривает те затраты, которые позволяют обеспечить управленческий процесс. Их учет по формуле [2] даст возможность определять уровень затрат, в том числе потерь, их обоснованность по отношению к полученным результатам, что и должно способствовать определению влияния менеджмента на эффективность деятельности предприятия.

Обобщая вышеизложенное можно сделать вывод о наиболее значимых факторах, обеспечивающих эффективность любого предприятия в рыночных условиях. В первую очередь, это конкурентоспособность самой фирмы и выпускаемой продукции. Не менее значимым является такой фактор, как уровень корпоративной культуры позволяющий развивать кадровый потенциал, активной решать вопросы инвестиций инвестиционной деятельности, приумножая результаты фирмы. Основу экономического и социального развития составляет оценка (качественная и количественная) результатов труда, в сравнении с затратами. Именно в этом направлении должна проводиться работа в перспективе с целью повышения эффективности деятельности менеджмента, его более результативного воздействия на деятельность фирмы.

Литература:

1. Інвестиційна політика в Україні: досвід, проблеми, перспективи: Монографія / Чумаченко М.Г., Аптекар С.С., Білопольський М.Г. та ін. – Донецьк: ТОВ «Юго-Восток, ЛТД», 2003. – 292 с.
2. Чайковская Н., Катков В. Реструктуризация (социологические исследования) // Управление персоналом. – 1999. - №9. – С. 34-40.
3. Бехар М. Партнерства в сфере бизнеса: реальный опыт // Бизнес образование. – 2004. - № 1(16). – С. 157-158.
4. Гуиар Франсис Ж., Келли Джеймс Н. Преобразование организации: Перс англ.. – М.: Дело, 2000. – 376 с.
5. Савчук А.В. Конкурентоспособность отраслей промышленного производства: методологические вопросы оценки и анализа // Економіка промисловості. – 2001. - №2 (12). – С. 61-66.
6. Пелюгина И.Ю. Оценка эффективности управления в сфере использования отходов // Економіка промисловості. – 2001. - №2(12). – С. 41-44.