



ЕКОНОМІКА ТА КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЬ ПІДПРИЄМСТВ

УДК 338.242.2

Верхоглядова Н.І.,
*д.е.н. професор, зав. кафедри обліку, економіки
 і управління персоналом підприємства*
 Щеглова О.Ю.,
*к.т.н., доцент кафедри обліку, економіки
 і управління персоналом підприємства*
 ДВНЗ «Придніпровська Державна Академія
 Будівництва та Архітектури»
 Лисенко Ю.В.,
*к.е.н., доцент кафедри економіки підприємства ОКВНЗ
 Інститут підприємництва «Стратегія»*

КОНЦЕПТУАЛЬНІ ПІДХОДИ ДО ОЦІНЮВАННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ

Постановка проблеми. Завдання оцінки ефективності управління вже досить давно знаходиться в центрі уваги науковців та спеціалістів, і тому в цій галузі накопичені певні результати. Всі вони, безперечно, цікаві тоді, коли ставиться мета більш детального та глибокого вивчення проблем управління підприємством, оцінки його ефективності з позиції положень загальної теорії управління, встановлення необхідних елементів системи управління, їх логічного взаємозв'язку та взаємодії. Тому, проведення аналізу існуючих підходів щодо оцінки ефективності управління є першим кроком до вирішення цього важливого й досить складного завдання.

Результати такого оцінювання використовуються при аналізі діяльності підприємства як в цілому, так і у галузі управління, вони дозволяють установлювати масштаб та напрями змін, прогнозувати їх вплив на ключові параметри діяльності підприємства, виявляти найважливіші чинники зростання, приймати відповідні управлінські рішення щодо подальшої діяльності підприємства та його підрозділів.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. В Україні вагомий внесок у дослідження теоретичних та практичних аспектів управління підприємствами за умов невизначеності та ризику зробили вітчизняні та зарубіжні економісти: О. Альтін, І. Балабанов, Т. Бачкаї, І. Бланк, А. Буянов, Г. Великоіваненко, П. Верченко, В. Вітлінський, Ю. Гермейер, В. Гранатуров, О. Дубова, І. Івченко, Ю. Єрмолаєв, А. Камінський, К. Кірсанов, М. Клапків, Т. Клебанова, Г. Клейнер, В. Ковальов, Б. Койлі, Н. Машина, Д. Месен, Д. Мико, В. Михалевич, Л. Михайлов, М. Моїсєєв, О. Мороз, Ф. Найт, Т. Райс, О. Устенко, Е. Уткін, В. Хобта, В. Христіановський, В. Черкасов, Д. Штефанич, О. Ястремський.

Теоретичні засади та практичні рекомендації щодо діагностики діяльності підприємства в умовах нестабільного середовища розглядаються А. Вартановим, А. Воронковою, О. Гетьманом, А. Градовим, А. Гречан, Н. Данілочкіною, В. Забродським, В. Зінченко, М. Кизимом, Е. Коротковим, Г. Козаченко, Л. Костирко, В. Кузіним, І. Отенко, В. Пономарьовим, Г. Савицькою, І. Сокирицькою, В. Шаповал, Г. Швиданенко.

Оцінювання ефективності управління має ще багато дискусійних і невирішених питань як в напрямку обґрунтування загального підходу до оцінки, так і щодо аспекту розробки конкретних методичних рішень. Актуальність дослідження підсилюється ще й тим, що у цій галузі існує декілька принципово різних підходів та багато розрізнених, системно непов'язаних методик, що утруднює, а іноді навіть унеможливорює їх використання на практиці.

Постановка завдання. Метою статті є теоретичне обґрунтування концептуальних підходів щодо вдосконалення оцінювання ефективності управління підприємством.

Виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів. Проведені дослідження у напрямку оцінки ефективності управління показали, що єдиного підходу до вирішення цього завдання, який би охоплював усі сфери управління та діяльності підприємства, в цілому не існує. І навпаки, було встановлено наявність багатьох підходів, як схожих

між собою, так і зовсім різних, до оцінки ефективності управління. Основна причина існування цих підходів полягає в тому, що управління тісно пов'язане з усіма економічними та соціальними процесами, що відбуваються на підприємстві.

Спробу систематизувати існуючі підходи до оцінювання ефективності управління зробила у своїх працях А.В. Тихомирова. Вона виділила сім підходів до оцінювання ефективності управління, які має сенс проаналізувати та доповнити новими, що представлені в наукових працях різних авторів у межах визначених підходів [5].

Перший підхід поєднує авторів, які пропонують оцінювати ефективність управління як ефективність виробництва. Існування такого підходу пояснюється невіддільністю процесу управління від результатів виробничо-господарської діяльності.

У другому підході пропонується оцінювати ефективність управління на основі кінцевих результатів діяльності підприємства порівняно з витратами на управління, тобто за результатами порівняння величини витрат на управління з результатами діяльності апарата управління. Оцінка ефективності управління при цьому зводиться до розрахунку співвідношення величини витрат на управління й отриманих при цьому результатів, у першу чергу тих, котрі відображають підвищення ефективності виробництва [1].

Третій підхід припускає, що ефективність управління слід розглядати як результативність діяльності конкретної системи управління, що відображається в різних показниках як стану об'єкта управління, так і власне управлінської діяльності [2].

У межах четвертого підходу оцінку ефективності управління пропонується здійснювати на основі оцінки ступеня досягнення цілей управління діяльності підприємства. Прихильники цього напряму стверджують, що ефективність управління визначається рівнем досягнення цілей підприємства [2].

За положеннями п'ятого підходу оцінювати ефективність управління пропонується на основі оцінки ефективності управлінських рішень за двома напрямками. За першим ефективність управління оцінюється за ефективністю окремо взятих рішень, а тому оцінка ефективності має базуватися на чіткому визначенні цілей і виборі критеріїв, за допомогою яких буде проводитися оцінка ефективності можливих варіантів рішення [1]. Так, при наявності кількох цілей Ф.Ф. Аунапу рекомендує привести різні цілі до єдиної оцінки та визначити ефективність кожного рішення за всіма цілями, вибираючи при цьому найбільш ефективний варіант. За другим напрямком оцінки ефективності управління на основі оцінки ефективності управлінських рішень ефективність управління оцінюється, виходячи з оцінки процесу прийняття управлінських рішень.

Шостий підхід поєднує ті погляди, відповідно до яких управління базується на оцінці ефективності управлінської праці. За оцінки ефективності управлінської праці як витрати розглядаються витрати, пов'язані з роботою управлінського персоналу. При проведенні такої оцінки ефективність управління ототожнюється з поняттям економічної ефективності управлінської праці [2].

Крім того, майже всі прихильники шостого підходу зосереджують увагу не тільки на визначенні економічної ефективності управлінської праці, але й на соціальній ефективності. Так, у праці В.П. Пугачова, з посиланням на видатних німецьких авторів Й. Хентце, А. Каммела та К. Ліндєрта, наводиться трактування економічної та соціальної ефективності управлінської праці [8]. Економічна ефективність означає реалізацію персоналом цілей організації за рахунок використання ресурсів підприємства або вирішення завдань управління з найменшими витратами. Соціальна ж ефективність проявляється в ступені досягнення індивідуальних цілей працівників і характеризує задоволеність очікувань, бажань, потреб та інтересів працівників [4].

Виникнення сьомого підходу пов'язане з оцінкою ефективності вдосконалення управління виробництвом. Сутність цього підходу базується на визначенні ефекту, який отримано за результатами реалізації заходів щодо удосконалення управління виробництвом. Цей ефект співвідноситься з витратами на проведення цих заходів [1].

Окрім розглянутих спроб до упорядкування підходів до оцінювання ефективності управління, необхідно звернути увагу ще на один, запропонований З.П. Румянцевою, яка стверджує, що підходи до оцінювання ефективності управління доцільно розглянути з позиції різних моделей організації, запропонованих вітчизняними та зарубіжними авторами [3].

При використанні першої базової моделі З.П. Румянцева пропонує, як і всі попередні автори, зважати на показники, що характеризують отримані результати діяльності. Ефективність управління підтверджується виконанням цільових установок з виробництва продукції. На думку автора, головна увага зосереджується на внутрішній економічності, яка характеризує випуск на одиницю витрат [3]. Незважаючи на вузьку спрямованість цього підходу до визначення ефективності управління підприємством, на відмінку від думки попередніх авторів, З.П. Румянцева розглядає ефективність як повністю відносну категорію.

Перехід до другої моделі, на думку З.П. Румянцевої, не означає відмови від названих вище підходів до виміру й оцінки економічної ефективності, але акцентується увага на внутрішніх процесах. Головним принципом цього підходу є ефективне використання людських ресурсів, тому важливі такі категорії, як інтеграція діяльності, задоволеність членів колективу, мораль, соціальний клімат. Методологія оцінки ефективності управління у цьому випадку базується на системі управління трудовими ресурсами, яка

включає показники формування, розвитку та підвищення якості трудового життя. Таким чином, другий підхід розкриває не тільки економічну сутність категорії ефективності, а й її соціальну спрямованість.

У системах відкритого типу (третя і четверта моделі), на думку автора, оцінка ефективності управління організації проводиться з урахуванням взаємозв'язків елементів, підсистем і всієї системи управління підприємством у цілому, а також із зовнішнім середовищем. Системний підхід до оцінки ефективності управління характеризується тим, що при оцінці основна увага приділяється спроможності підприємства отримувати всі необхідні для виробництва продукції або послуг ресурси із зовнішнього середовища [7].

Таким чином, виділений З.П. Румянцевою підхід до оцінки ефективності управління на основі третьої моделі організації ототожнюється з ефективністю використання системних ресурсів підприємства, що потребує, по-перше, виміру кількості ресурсів, а по-друге, оцінки вигідності торгових операцій з постачальниками. При викладі системного підходу З.П. Румянцева використовує поняття ефективності управління, ефективності організації, системної ефективності, системних ресурсів, але при цьому не розкриває сутність цих понять. Очевидно можна припустити, що ефективність управління ототожнюється з поняттям ефективності організації, у той час як системна ефективність – це ефективність управління підприємством на основі системного підходу до управління, системні ресурси – це ресурси забезпечувальної підсистеми, які використовуються для визначення ефективності системи управління підприємством [3].

Аналіз поданих підходів до оцінювання ефективності управління підприємством показує, що в теорії і практиці зустрічається як їх часткове використання, так і поєднання різних підходів.

Беручи до уваги визначення управління підприємством з точки зору системного підходу, усі зазначені раніше підходи до оцінювання ефективності управління підприємством доцільно поєднати у три загальні підходи: селективний підхід до оцінювання ефективності управління підприємством, за яким пропонується оцінювати ефективність управління підприємством з точки зору одного елемента системи управління; комплексний підхід до оцінювання ефективності управління підприємством, коли оцінка здійснюється за комплексом окремих елементів системи управління; фрагментарний підхід до оцінювання ефективності управління підприємством, де оцінка проводиться за різними аспектами або компонентами управління, які не є елементами системи управління. Запропоновані підходи до оцінювання ефективності управління показані на рис 1.



Рис. 1. Підходи до оцінювання ефективності управління підприємством

Джерело:[7]

Селективний підхід в своєму складі поєднує підходи до оцінювання ефективності управління підприємством, які ґрунтуються на оцінці ефективності виробництва, економічної ефективності, ефективності витрат на управління та ефективності управлінської праці. До складу комплексного підходу до оцінювання ефективності управління підприємством увійшли підходи, що ґрунтуються на оцінці за кінцевими результатами роботи та ефективним використанням трудових ресурсів, оцінці за ефективністю системних ресурсів, за загальними показниками результативності діяльності конкретної системи управління та на основі збалансування інтересів груп зовнішнього та внутрішнього середовищах [6]. Фрагментарний підхід у своєму складі об'єднав підходи, які базуються на ефективності управлінських рішень, ефективності вдосконалення управління та на основі виміру вартості бізнесу. Слід також зауважити, що оскільки ефективність управління підприємством розглядається в роботі саме як відносна характеристика результативності управління, а результативність, у свою чергу, – це рівень досягнення цілей підприємства, то виділені два перші підходи до оцінювання ефективності управління підприємством безпосередньо будуть ґрунтуватися саме на такій оцінці, а тому підхід до оцінки ефективності управління підприємством на основі лише оцінки ступеня досягнення цілей буде входити до складу як першого, так і другого підходів до оцінювання ефективності управління.

Висновки з даного дослідження. Отже, аналіз існуючих підходів до оцінювання ефективності управління показав, що єдиного, а тим більше підходу, який би не мав недоліків, не існує. Вони різняться в залежності від об'єкта оцінки. А такими виступають система управління, апарат управління, виробнича діяльність. Головними недоліками більшості підходів до оцінювання ефективності є їх вузькість з позиції об'єкта оцінки, тобто управління. Більш детально та комплексно управління представлено в системному підході, де воно розглядається як система певних елементів, які пов'язані між собою. Але й він має значний недолік – відсутність єдиного погляду на склад елементів системи управління. Підходи до оцінювання ефективності управління, які виникають шляхом поєднання кількох простих підходів, у більшості випадків визначаються складністю такої оцінки. Така розбіжність підходів не сприяє якості оцінювання ефективності управління підприємством. З точки зору прийнятого системного підходу до управління всі підходи до оцінювання ефективності управління підприємством доцільно об'єднати у три загальні підходи. Селективний підхід передбачає оцінку ефективності управління підприємством з точки зору одного елемента системи управління. Комплексний підхід передбачає оцінювання ефективності управління підприємством за комплексом окремих елементів системи управління. За фрагментарним підходом оцінка ефективності управління підприємством проводиться за різними аспектами або компонентами управління, які не входять до складу системи управління.

Література

1. Аунапу Ф.Ф. Научные методы принятия решений в управлении производством / Ф.Ф. Аунапу. – М. : Экономика, 1974. – 134 с.
2. Вечерковски Р.З. Управление знаниями при формировании конкурентных преимуществ предприятия : дис. канд. наук: 08.06.01 – Экономика, организация и управление предприятиями. – Луганск, ВНУ им. В. Даля.-2004.-216 с.
3. Румянцева З. П.Общее управление организацией: Теория и практика : Учебник для вузов по специальности "Менеджмент организации" / З. П. Румянцева. – М. : ИНФРА-М, 2001. – 304 с.
4. Сеницына Т. А. Оценка эффективности системы управления промышленным предприятием – целевой подход : дис. канд. экон. наук : 08.06.01 / Сеницына Т. А. – Одесса : ОГЭУ, 2004. – 187 с.
5. Тихомирова А.В. Оценка эффективности управления производством / А.В. Тихомирова. – М. : Экономика, 1984. – 104 с.
6. Холл Р. Х. Организации: структуры, процессы, результаты / Р. Х. Холл ; пер. с англ. Е. Нектерова ; [под. общ. ред. И. В. Андреевой]. – СПб. : Питер, 2001. – 508 с.
- 7.Христенко Л.М. Удосконалення оцінки ефективності управління підприємством. – Дис. канд. економ. наук: 08.00.04 – Економіка та управління підприємствами (підприємства машинобудівної та металургійної галузей). – Луганськ, Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля Міністерства освіти і науки України, 2007.-325 с.
- 8.Фрайлингер К. Управление изменениями в организации / К. Фрайлингер, Й. Фишер; [Пер. с нем. Н. П. Береговой, И. А. Сергеевой. – М. : Книгописная Палата, 2002.– 264 с.