

ПРИЧИННО-СЛЕДСТВЕННЫЕ СВЯЗИ ИЗМЕРЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО ТРУДА

Обосновывается возможность оценки результатов деятельности работников как физического, так и умственного труда. Дается характеристика и раскрывается содержание понятий результативности и эффективности управленческого труда. Рассматриваются применяемые в практической деятельности показатели оценки эффективности управленческого труда на федеральном уровне государственного управления. Определена область оценки эффективности управленческого труда и выявлены недостатки ее использования. Предложен алгоритм определения эффективности управленческого труда, основанный на установленной причинно-следственной взаимосвязи области оценки, методов оценки и факторов, влияющих на результативность управленческого труда.

Ключевые слова: управленческий труд, результативность управленческого труда, эффективность управленческого труда.

L.G. Sokolova

CAUSE-EFFECT RELATIONS IN MEASURING EFFICIENCY OF MANAGERIAL STAFF WORK

The possibility of evaluating of physical work's and brainwork's results is proved by the author. The main characteristics and the core meaning of the concepts «effectiveness of managerial staff work» and «efficiency of managerial staff work» are presented within the paper. The key indicators of evaluating of efficiency of managerial staff work, which are in use at the federal level of public administration, are examined as well. The author defined the sphere of evaluating of efficiency of managerial staff work, and she also discovered the drawbacks of such an evaluation. The algorithm of measuring efficiency of managerial staff work, based on the revealed cause-effect relations among a sphere of evaluating, methods of evaluating and factors influencing on the effectiveness of managerial staff work, was proposed.

Keywords: managerial staff work, effectiveness of managerial staff work, efficiency of managerial staff work.

Экономическое развитие любой страны сопровождается не только реструктуризацией производства и совершенствованием технологических процессов, активно меняется характер процесса труда, при котором работники умственного труда быстро становятся самой крупной группой занятой в процессе трудовой деятельности. Они берут на себя основные функции управления производственными процессами, управления развитием территории регионального

или муниципального уровня, регулирования процессов жизнеобеспечения страны.

Как любая трудовая деятельность, управленческий труд подлежит оценке по установленным показателям результативности и эффективности труда. К такому выводу стали приходить исследователи с начала 80-х гг. XX в., когда в научной литературе появилось мнение, согласно которому производительным признавался труд не только в сфере материального, но и в сфере нематериального производства [9, с. 45]. Исследовав зарубежный опыт, И.И. Прокопенко пришел к выводу, что оценка результатов труда относится к любому типу организаций или систем, включая услуги, особенно информационные [5, с. 10].

Деятельность работников физического и умственного труда различается по предметам, средствам и выполняемым рабочим операциям. Эти различия лежат в основе формирования критериев оценки результатов физического и умственного труда.

Методы и показатели оценки труда работника всегда находились в центре внимания исследователей. К наиболее распространенным показателям оценки труда работника, для применения в практической деятельности, относятся показатели эффективности, результативности и производительности труда. До недавнего времени в отечественной экономической литературе показатель результативности деятельности отождествлялся с показателем эффективности [2; 3]. Однако последние исследования ученых позволяют выделить данные показатели как самостоятельные и обосновать содержание критериев, их определяющих.

При анализе содержания предложений о характеристике показателя конечных результатов работы установлено практически полное единодушие исследователей о том, что основополагающей является степень удовлетворения общественных потребностей в конкретных видах товаров и услуг. В отечественной научной литературе формирование результативности управленческой деятельности связывают с логикой следующей взаимосвязанной понятийной цепочки: потребность – цель – результат. Исходя из данной понятийной цепочки, можно утверждать, что целевой ориентир деятельности модифицируется по мере удовлетворения потребности. Для максимального удовлетворения потребности необходимо четко сформулировать цель управленческой деятельности. Достижение поставленной цели формирует конечный результат, который и составляет результативность управленческой деятельности. Формирование показателей результативности управленческой деятельности сводится к разработке и реализации таких функций управления как целеполагание и целедостижение. Соотношение реализации данных функций позволяет количественно оценить усилия работников управленческого труда, по достижению выполнения заданного производственного задания [7].

При определении эффективности использования рабочей силы применяется формула трудоемкости производства продукции. К. Маркс отмечал: «Постоянная цель капиталистического производства состоит в том, чтобы при минимуме авансированного капитала производить максимум прибавочной стоимости... То есть экономическую тенденцию капитала, которая учит челове-

ство экономно расходовать свои силы и достигать производственные цели с наименьшими затратами средств» [4, с. 333–347]. Академик Т.С. Хачатуров, разработавший современную методологию расчета эффективности общественного производства, отмечает: «Эффективность же и социальная, и экономическая представляет собой отношение экономического или социального эффекта к необходимым на его достижение затратам» [10, с. 22]. Американский экономист П. Хейне считает, что «эффективность неизбежно является оценочной категорией. Эффективность всегда связана с отношением ценности результата к ценности затрат» [11, с. 170].

В период, когда учет показателей деятельности определялся только для работников физического труда, эффективность производства рассчитывалась отношением произведенной продукции к используемым при этом средствам производства. Общая эффективность, по мнению Б.Ф. Андреева, зависит от соотношения затрат труда и капитала, обеспечивающего наибольшее развитие производительных сил.

В теории организации и административном управлении эффективность управленческого труда определяется как «отношение чистых положительных результатов (превышение желательных последствий над нежелательными) и допустимых затрат. Решение можно назвать эффективным, если наилучший результат достигнут при заданных временных издержках или если результат получен при самых низких издержках выбора» [6, с. 183].

Рассматривая содержание понятия эффективность управления, многие авторы выделяют его отличительные черты от содержания понятия эффективность производства. К основным отличиям содержания данных понятий можно отнести:

- результат управленческой деятельности не всегда связан с получением прибыли, но должен обеспечивать получение добавленной стоимости;
- результат управленческой деятельности можно оценить не сразу, а через определенный промежуток времени;
- для определения показателя эффективности управленческого труда возможно использовать несколько моделей расчета, поскольку результат может носить не только экономический смысл, но и быть социальным, психологическим, политическим и т.п.

Тем не менее применяемые типы и методы расчета экономической эффективности управленческого труда не имеют принципиального отличия от схемы расчета эффективности производства.

В российском контексте развитие теории применения оценочных критериев к работникам умственного труда связано с преобразованиями, проводимыми в рамках реформы государственного управления (административная реформа, реформа государственной службы и бюджетная реформа). Концепция оценки эффективности деятельности органов управления на государственном уровне не нова. Многие международные организации используют различные критерии для оценки и сопоставления эффективности деятельности правительств. Так, Организация Объединенных Наций использует для сравнения индекс человеческого развития. Всемирным Банком рассчитывается интегральный по-

казатель государственного управления (GRICS), отражающий право голоса и подотчетность, политическую стабильность и отсутствие насилия, эффективность правительства, качество законодательства, верховенство закона и контроль коррупции [12]. В Канаде, Литве, Новой Зеландии и других странах, в дополнение к ключевым оценочным критериям, разрабатываются показатели «второго уровня», устанавливаются взаимосвязи иерархической системы показателей и формируются инструменты их оценки.

В Российской Федерации показатели эффективности и результативности деятельности органов государственной власти согласно законодательства [1] утверждаются Президентом РФ и Правительством РФ (обобщенные) и государственными органами (специфические) в соответствии с установленными задачами и функциями. Предложен механизм разрабатываемых показателей управленческой деятельности с бюджетным процессом и стратегическими документами развития территории [8].

На уровне страны фиксируются показатели эффективности экономики (табл.).

Показатели эффективности экономики РФ по годам, %

Показатель	2003	2005	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Индекс производительности труда	107,0	105,0	103,2	103,8	103,5	101,8	100,9	96,8
Доля высокотехнологичных и наукоемких отраслей экономики в ВВП	–	–	–	19,6	20,1	21,0	21,6	21,5
Доля инвестиций в основной капитал в ВВП	18,2	17,4	20,6	19,2	19,5	19,5	20,8	19,9
Степень износа основных фондов на конец года	–	–	47,1	47,9	47,7	48,2	49,4	–
Прирост числа высокопроизводительных рабочих мест	–	–	–	–	12,7	6,9	4,5	–9,1
Доля внутренних затрат на исследования и разработки в ВВП	–	1,07	1,13	1,02	1,05	1,06	1,09	1,13

Источник: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/efficiency.

Анализируя показатели эффективности экономики РФ, возможно лишь проследить складывающуюся тенденцию в сфере использования трудовых и капитальных затрат на организацию производства всех видов деятельности. Определить общепринятые показатели эффективности соотношением произведенной продукции к используемым при этом средствам производства с 2007 г. невозможно ввиду отсутствия данных статистических органов. Практика применения положений об определении эффективности деятельности как в экспериментальном порядке, так и в пилотных проектах не сформировала системы разработки критериев ни на уровне организации, ни на уровне отдельного работника, занимающегося управленческими функциями. Для формирования такой системы целесообразно выстроить причинно-следственную зависимость определения оценочных критериев эффективности от результатов труда.

Для ее обоснования сформулируем отличительные особенности организации работников управленческого труда.

Во-первых, работник умственного труда должен иметь производственное задание по каждой выполняемой функции. Если у работника физического труда его выполняемая работа подлежит четкой фиксации выполняемых рабочих операций, нормированию затрат рабочего времени, то у работника умственного труда формирование производственного задания должно формироваться по принципам программно-целевого управления. По всем выполняемым функциям необходимо установить целевые показатели, к которым работник должен стремиться. Второй момент, который должен быть отражен в производственном задании, это установление ответственности работника за установленные целевые показатели деятельности.

Во-вторых, работник умственного труда должен самостоятельно определять чередование выполняемых рабочих операций при выполнении производственного задания. Исключения могут распространяться на рабочие операции, выполняемые по утвержденным стандартам деятельности, определяемым по элементам нормирования труда.

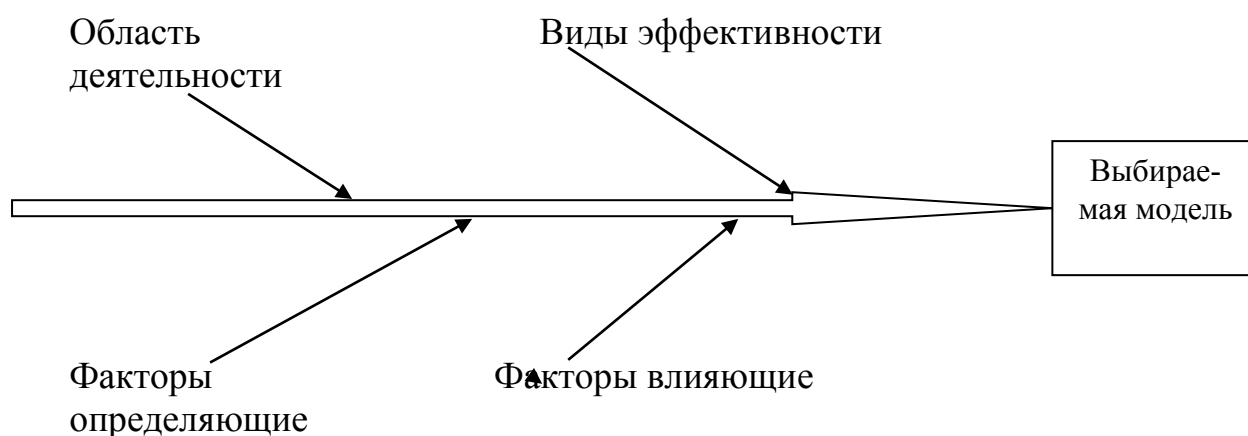
В-третьих, работник умственного труда обязан постоянно совершенствовать выполняемую работу, используя инновационные технологии. Совершенствование в деятельности управленческого труда может обозначаться в производственном задании и устанавливаться как показатель, ее характеризующий.

В-четвертых, у работников умственного труда необходимо изменить критерии, определяющие выполнение объемных показателей работы. Принимая во внимание, что в процессе управленческой деятельности работники выполняют функции, обеспечивающие развитие сферы их деятельности, и функции, обеспечивающие функционирование системы управленческой деятельности, главным показателем результативности должны стать не только показатели выполненного объема работы. Основное значение здесь приобретают показатели качества деятельности работника.

Таким образом, можно констатировать, что оценка эффективности управленческого труда не может быть привязана к одной модели ее расчета, когда в основу положены результаты труда и затраты на него.

Под оценкой эффективности управленческого труда следует понимать измерение фактических затрат на достижение поставленных перед работником или организацией стратегических целей развития определенной сферы деятельности с использованием совокупности моделей и методов изучения. Формирование моделей определения эффективности управленческого труда находится в прямой зависимости от факторов, определяющих особенности организации их деятельности.

Используя данные отличительные особенности организации работников управленческого труда от работников труда физического, выстроим причинно-следственную диаграмму для формирования моделей определения эффективности управленческого труда (рис.).



Причинно-следственная диаграмма для формирования моделей определения эффективности управленческого труда

В основу построения причинно-следственной диаграммы для формирования моделей определения эффективности управленческого труда положены факторы, определяющие область его применения.

Область деятельности работника умственного труда может быть в производственной сфере, государственных и муниципальных органах управления, организациях бюджетной сферы т.п. Устанавливаемая область деятельности работника, определяет вид выполняемых функций, способ формирования цели деятельности и производственного задания. Это влияет на выбор возможных методов оценки и устанавливаемых показателей по расчету эффективности.

Виды рассчитываемой эффективности зависят от области деятельности работника умственного труда и установленных ему производственных заданий. Расчет может проводиться экономической эффективности, социальной, технической, технологической, политической и т.п. Выбор вида рассчитываемой эффективности позволяет установить критерии и показатели расчета.

При формировании модели расчета эффективности работников умственного труда важно определить методы оценки (стоимостные, трудовые, абсолютные величины, относительные величины и т.п.) показатели, которые будем применять при расчете (показатели измерения затрат и измерения результатов). Выполняя данное направление по формированию модели расчета эффективности необходимо учесть применяемые типы оценок (оценка процесса выполнения, оценка последствий, целедостижение) и сроки, установленные для достижения результата (окончательные показатели, промежуточные показатели).

Рассматривая значение факторов, влияющих на формировании модели расчета эффективности деятельности работника умственного труда, нужно опираться на область его применения. Так, у работника производственной сферы основным факторами, влияющими на повышение эффективности, будут внутренние факторы (организация труда, применение информационных технологий, стандартизация деятельности), а у работников занятых в государственном и муниципальном управлении – внешние (разработка нормативной базы, обеспечение бюджетными ресурсами и т.п.).

Расчет эффективности деятельности работников умственного труда важная, но мало исследованная проблема. В своем решении она требует научного обоснования не только определения критерия и показателей измерения объема выполняемых работ, но и исследования произведенных затрат на его выполнения.

Список использованной литературы

1. О государственной гражданской службе Российской Федерации : федер. закон № 79-ФЗ от 27.07.04 г.
2. Большой экономический словарь / под ред. А.Н. Азрилияна. – 2-е изд., доп. и перераб. – М. : Ин-т новой экономики, 1997. – 864 с.
3. Ивашковский С.Н. Экономика: микро- и макроанализ : учеб.-практ. пособие / С.Н. Ивашковский. – М. : Дело, 1999. – 360 с.
4. Маркс К. Полн. собр. соч. / К. Маркс, Ф. Энгельс. – 2-е изд. – Т. 23.
5. Прокопенко И.И. Управление производительностью / И.И. Прокопенко. – Киев : Тэхника, 1990.
6. Саймон Г. Менеджмент в организациях / Г. Саймон, Д. Смитбург, В.А. Томпсон. – М., 1995.
7. Соколова Л.Г. Теоретико-методологические подходы к оценке результативности и эффективности труда в системе государственного управления / Л.Г. Соколова // Публичное управление и территориальное развитие: тенденции, проблемы, перспективы и последствия мирового кризиса : материалы междунар. науч.-практ. конф. – Иркутск : Изд-во БГУЭП, 2015. – 156 с.
8. Соколова Л.Г. Эффективность государственного и муниципального управления / Л.Г. Соколова // Известия Иркутской государственной экономической академии (Байкальский государственный университет экономики и права). – 2011. – № 6 (80).
9. Солодков М.В. Методология исследования производительности труда при капитализме / М.В. Солодков, Л.С. Крылов. – М., 1974.
10. Хачатуров Т.С. Эффективность капитальных вложений / Т.С. Хачатуров. – М. : Экономика, 1979. – 335 с.
11. Хейне П. Экономический образ мышления : пер. с англ. / П. Хейне. – 2-е изд, стер. – М. : Дело, при участии изд-ва «Catallaxy», 1993. – 704 с.
12. Режим доступа: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/efficiency.

Информация об авторе

Соколова Лариса Георгиевна – доктор экономических наук, профессор, кафедры экономики и государственного управления, Байкальский государственный университет, 664003, г. Иркутск, ул. Ленина, 11; e-mail: sokolova-lg@yandex.ru.

Author

Sokolova Larissa Georgiyevna – Doctor of Science (Economics), Professor, Department of Economics and Public Administration, Baikal State University, 11 Lenin St., 664003, Irkutsk, e-mail: sokolova-lg@yandex.ru.