

МЕТОДИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К ФОРМИРОВАНИЮ ОЦЕНКИ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА УПРАВЛЕНЧЕСКОГО ПЕРСОНАЛА ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ И НЕПРОИЗВОДСТВЕННОЙ СФЕР ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Обосновывается необходимость изменения компонентов оценки деятельности работников умственного труда. Выделены показатели, характеризующие результаты деятельности работников умственного труда на основе применения механизма целеполагания. Рассмотрены методические подходы к определению эффективности и производительности управленческого труда. Выявлены объекты оценки затрат труда управленческого персонала. Предложены классификационные признаки определения групп работников, к которым можно применить единую схему формирования показателей их деятельности. Обоснованы подходы к формированию системы показателей производительности труда управленческого персонала производственной и непроизводственной сфер деятельности.

Ключевые слова: производительность труда, оценка деятельности, целеполагание, управленческий персонал, производственная сфера, непроизводственная сфера.

L.G. Sokolova

METHODICAL APPROACHES TO LABOUR PRODUCTIVITY EVALUATION OF MANAGEMENT PERSONNEL IN MANUFACTURING AND IN NON-PRODUCTIVE SECTOR

The necessity of changing the components of labour productivity evaluation of brain workers is proved in the paper. The indicators describing the results of brain workers' activity on the base of goal-setting mechanism were revealed. The methodical approaches to measuring the effectiveness and labour productivity of managerial personnel were reviewed. The objects of labour inputs evaluation were offered. The author also investigated the classification characteristic features of group of workers, to whom the same scheme of labour indicators forming can be applied. Approaches to forming the indicators system of labour productivity evaluation of management personnel in manufacturing and non-productive sector were proved.

Keywords: labour productivity, labour productivity evaluation, goal-setting, management personnel, management personnel, production sphere, non-production sphere.

Экономическая теория, рассматривая вопросы повышения производительности труда, проводит четкое разделение работников, занимающихся умственным трудом и работников, занимающихся физическим трудом. Это обусловлено, прежде всего, тенденциями в экономическом развитии стран. Существовавшее мнение о том, что только работник физического труда создает продукт необхо-

димый обществу, наложило отпечаток на отношение к работникам умственного труда, как второстепенному объекту производства. Это сказалось не только на недооценке значения их деятельности, но и на численности занятых. По мере развития техники и внедрение новых технологий в производственные процессы роль работников, занимающихся подготовкой и организацией производства, стала возрастать, поскольку, у работников физического труда сфера деятельности ограничена только приобретенными навыками к конкретному рабочему месту. Деятельность же работника умственного труда обусловлена уровнем приобретенных знаний, которые он может использовать в различных сферах деятельности. Из малочисленной группы работников, люди, обладающие набором знаний, превышающие выполнение единичной функции, не связанной с постоянным технически оборудованным рабочим местом, перешли в наиболее востребованную, возрастающую численно, группу лиц, выполняющие организационные, научно-исследовательские, конструкторские функции.

Аналогичные изменения должны происходить и в теории оценки труда деятельности работников каждой группы. Если теория производительности труда работников физического труда начала обосновываться с XIX в., то оценка работников, занимающихся деятельностью, не связанной с физическим трудом, еще не имеет четко выраженной методологии и базируется на нескольких научных подходах, недостаточно апробированных на практике.

Наиболее распространенными на практике критериями оценки трудового процесса являются показатели эффективности и результативности труда. Многие авторы рассматривают показатель производительности труда как производную составляющую эффективности [1, с. 9, 14].

Актуальность соотношения данных показателей не потеряла своего значения и в современной экономической литературе. Всех исследователей, представляющих определенный подход к формированию показателей оценки трудового процесса, условно можно разделить на несколько групп. К первой группе можно отнести исследователей, не признающих нематериального производства, ко второй группе относятся исследователи, считающие, что и в нематериальном производстве создается полезный продукт, но не определившие границы этой сферы. К третьей группе относятся исследователи признающие, что любой труд создает добавочную стоимость и полезен для общества.

Каждая группа исследователей обосновывает, какими показателями, возможно, оценить деятельность работника.

Рассматривая предлагаемые механизмы формирования показателей деятельности управленческого труда можно выделить не только работников занимающихся физическим или умственным трудом, но и применить определенную градацию показателей в группах лиц, осуществляющих управленческие функции.

Объектом оценки затрат рабочего времени работников умственного труда служат выполняемые ими функции по обеспечению деятельности организации или предоставляемых услуг. Проведение горизонтального и вертикального функционального анализов позволяет выстроить следующую конструкцию:

$$\begin{aligned} & \text{Функция (административный процесс)} = \\ & \text{Сумме деятельности сотрудников подразделения} = \\ & \text{Сумме процедур структурных подразделений} \end{aligned}$$

Таким образом, деятельность управленческого персонала можно оценить, как в целом по выполнению административных процедур структурным подразделением любого уровня управления, так и каждым отдельно взятым работником.

Обоснование отнесения работников управленческого персонала к различным группам по оценочным критериям деятельности основывается на механизме целеполагания и целедостижения. Инструментарий этого механизма показывает результативность управления, под которой следует понимать степень удовлетворения общественных потребностей в конкретных видах товаров и услуг, соответствующих согласованным и поставленным целям управления.

Поэтому первой классификационной группой, для формирования показателей оценки деятельности, можно назвать управленцев высшего эшелона власти, работающих на выполнение макроэкономических показателей страны. Целью деятельности этой группы управленческих работников является рост валового внутреннего продукта страны (валового регионального продукта). Результативность труда данной категории работников будет оцениваться по уровню достижения определенных механизмом целеполагания целей развития страны, региона, муниципального образования. В данной категории следует выделить группу работников выполняющие цели развития и выполняющие цели функционирования. Результативность данных групп работников будет оцениваться в зависимости от поставленных перед ними задач по стратегическому развитию региона [2] или по установленному производственному заданию для каждого выполняемого административного процесса.

Для сферы материального производства применение механизма целеполагания должно учесть, что в современных условиях резко возрастают требования к уровню хозяйственного руководства промышленными предприятиями, являющимися основным источником прироста валового внутреннего продукта страны. Поэтому формирование цели деятельности для управленческого персонала будет не только ориентировано на стратегию развития, которой в настоящее время располагают немногие производства, но и на обеспечение его функционирования [3].

Учитывая, что целью деятельности управленческого персонала сферы материального производства является получение прибыли, то и система показателей результативности будет ориентирована на достижение этой цели. И, если в основе формирования показателей результативности в производственной сфере будут лежать стратегические ориентиры страны, субъекта федерации, города, то в сфере материального производства главным ориентиром является стратегия развития предприятия. Как показало проведенное исследование соответствия стратегических целей развития регионов, отраслей и предприятий оценочным показателям деятельности аппарата управления различного уровня не выявлено. Качество разработанных стратегических документов отраслевого и

регионального уровней управления не позволяют установить показатели результативности управленческому персоналу [4].

Для установления показателей деятельности управленческих кадров в сфере материального производства целесообразно комплектовать комплексные функции по решению локальных задач предприятия [5, 6]. Это позволит отойти от применения целевого подхода формирования оценочных критериев деятельности, который не учитывает требования внешней среды, к применению элементов теории систем, позволяющий проводить оценку применяемых методов деятельности менеджментом предприятия. Такой подход к формированию целей и показателей деятельности позволит использовать не только применение показателей эффективности, но и производительности труда.

В отношении показателя эффективности деятельности управленческого труда мнения исследователей имеют более пестрый характер, так как это понятие исследуется как в экономических науках, так и в социологии, философии.

В отечественной научной литературе приводятся различные классификации эффективности производства:

- экономическая и социальная;
- экономическая, социальная и политическая;
- экономическая, социальная, эргонометрическая;
- социально-экономическая, технико-экономическая и социальная (в узком смысле).

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

Существует достаточно общее мнение, что для оценки уровня эффективности деятельности необходима система показателей, а отдельные показатели нужны и важны для многостороннего анализа эффективности и измерения ее сфер охвата.

При установлении системы показателей эффективности деятельности управленческого персонала, важно также учитывать в какой сфере трудится работник.

Для сферы нематериального производства, где происходит регламентация административных процессов, путем внедрение административных регламентов и стандартов исполнения функций и предоставления услуг, этот процесс несколько упрощается. Поскольку каждый административный регламент или стандарт содержит лимит времени на проведение работы, расписанный по рабочим операциям. Установление контроля за выполнением установленных норм времени в административных регламентах и стандартах, методами проведения фотографии и самофотографии рабочего времени, позволяет формировать показатели эффективности, относящихся к различному роду классификаций.

В сфере материального производства пока не существует четкой функциональной регламентации деятельности работников управленческого труда. Вы-

полнение функций обеспечивается разработанными должностными инструкциями. Определение эффективности деятельности управленческого персонала, возможно, провести в целом по предприятию соотношением общих затрат на производство к затратам на персонал.

Расчеты производительности труда, как одного из показателей эффективности управленческой деятельности, требуют высокого уровня нормирования индивидуальной трудовой деятельности.

В сфере нематериального производства при проведении стандартизации и регламентации исполнения функций и предоставления услуг определяются рабочие операции, позволяющие устанавливать последовательность их выполнения и затрачиваемое время. Особенность расчета производительности труда в этой сфере деятельности будет заключаться не в сокращении затрат на выполнение работы, а в увеличении дополнительных рабочих операций, повышающих качество деятельности за установленное время.

В сфере материального производства, пока методически не определена стандартизация деятельности индивидуального работника, производительность труда управленческого персонала следует определять соотношением чистого продукта или полученной прибыли к затратам на персонал.

Установление целевых показателей деятельности работникам умственного труда, стандартизация и регламентация их деятельности и учет показателей при определении вознаграждения будет способствовать повышению эффективности всего производства.

Список использованной литературы

1. Андреев Б. Ф. Системный курс экономической теории. Микроэкономика. Макроэкономика: учеб. пособие / под ред. акад. В. А.Петрищева. – СПб. : Лениздат, 1998. – 574 с.

2. Соколова Л. Г. Планирование и оценка результатов деятельности органов государственного и муниципального управления / Л. Г. Соколова // Публичное управление и территориальное развитие: новые тенденции и перспективы : сб. мат-лов ежегодной междунар. науч.-практ. конф. – Иркутск, 2016. – С. 5–11.

3. Соколова Л. Г. Методы повышения результативности производственного менеджмента / Л. Г. Соколова, В. А. Оглоблин // Евроазиатское сотрудничество: гуманитарные аспекты : материалы междунар. науч.-практ. конф., Иркутск, 14–15 сентября 2017 г. – Иркутск, 2017. – С. 463–470.

4. Соколова Л. Г. Генезис методов менеджмента промышленных предприятий / Л. Г. Соколова, В. А. Оглоблин // Конкурентоспособность в глобальном мире. – 2018. – № 2.

5. Оглоблин В. А. Организационный подход к формированию комплексных функций кадрового менеджмента / В. А. Оглоблин // Научный диалог: Экономика и менеджмент : сб. науч. тр. по материалам VI междунар. науч.-практ. конф., 8 мая 2017 г. – СПб. : Изд. ЦНК МНИФ «Общественная наука», 2017. – С. 28–31.

6. Оглоблин В. А. Алгоритм формирования комплексной функции кадрового менеджмента / В. А. Оглоблин // Управление экономическими системами. – 2017. – № 4.

Информация об авторе

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

Authors

Sokolova Larisa Georgiyevna – Doctor of Economics Science, Professor, Chair of Public Administration, Baikal State University, 11, Lenin str., Irkutsk, 664003, e-mail: sokolova-lg@yandex.ru.