Цлаф В. М., Цлаф Г .В.

К ОЦЕНКЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ УПРАВЛЕНИЯ КОМПАНИЕЙ

Адрес статьи: www.gramota.net/materials/1/2007/4/71.html

Статья опубликована в авторской редакции и отражает точку зрения автора(ов) по рассматриваемому вопросу.

Источник

Альманах современной науки и образования

Тамбов: Грамота, 2007. № 4 (4). С. 185-187. ISSN 1993-5552.

Адрес журнала: www.gramota.net/editions/1.html

Содержание данного номера журнала: www.gramota.net/materials/1/2007/4/

© Издательство "Грамота"

Информация о возможности публикации статей в журнале размещена на Интернет сайте издательства: www.gramota.net

Вопросы, связанные с публикациями научных материалов, редакция просит направлять на адрес: almanac@gramota.net

механизмов является недавнее убийство заместителя главы Центрального Банка России, отозвавшего несколько банковских лицензий за невыполнение закона "О противодействии легализации преступных доходов".

В-третьих, теневая экономика разрушает систему добросовестной конкуренции, так как издержки ведения бизнеса в условиях недоплаты налогов и несоблюдения законодательно установленных норм значительно ниже издержек ведения бизнеса в легальных условиях.

Как результат изложенных фактов, теневая экономика способствует несправедливому распределению национальных ресурсов, затруднённому и искажённому функционированию государственных органов и усилению социального расслоения общества, в основе которого лежат антиморальные факторы.

В то же время, невозможно однозначно сказать, что теневая экономика характеризуется исключительно негативными проявлениями. Можно выделить ряд факторов, оказывающих положительное и стимулирующее воздействие на экономическое развитие страны.

Например, рассмотрим случаи, когда в теневой сфере производится продукция, работы или услуги (не запрещённые законом), которые не могли быть произведены легальной экономикой в силу её неэффективности, забюрократизированности, чрезмерно высоких издержек и других причин. В подобных случаях, при условии отсутствия теневой составляющей экономики, произведённые ей общественные блага, вообще бы небыли произведены. Таким образом, при производстве в теневой сфере подобных благ, государство не теряет недополученные налоги и получает приращение общественно полезной продукции и дополнительную занятость населения.

Так же, в некоторых случаях, определённые сектора экономики, в которых широко распространены теневые отношения, на начальном этапе положительно влияют на распространение новых наукоёмких технологий. Ярким примером такого влияния в России можно считать широкое распространение «пиратского» программного обеспечения, во многом повлиявшего на доступность персональных компьютеров и Интернет технологий для широкого пользования. Аналогично, на доступность и широкое распространение услуг сотовой связи в России повлияли низкие цены на контрафактные сотовые телефоны.

Кроме того, теневой сектор, путём предоставления дополнительного заработка, способен поддерживать часть населения, труд которой необходим обществу, но в силу конъюнктуры рынка, слабого государственного бюджета и других факторов не оценен соответствующим образом. Так, например, в России работники сферы образования, социальной и культурной сферы, получающие денежное содержание, не позволяющее достойно существовать, подрабатывают в теневой сфере, что позволяет им, оставаясь на основной работе, производить необходимый обществу продукт.

Таким образом, теневая экономика оказывает не только негативное, но в некоторых случаях и положительное влияние на экономическое развитие России. Однако, положительное влияние теневой экономики преимущественно восполняет недостатки легального сектора экономики, в то время как степень её негативного влияния значительна и в некоторых случаях может являться существенной угрозой экономической безопасности государства.

К ОЦЕНКЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ УПРАВЛЕНИЯ КОМПАНИЕЙ

Цлаф В. М., Цлаф Г .В.
Самарская школа бизнеса

Об эффективности управления обычно говорят в связи с конкретными управленческими решениями. Оценку эффективности при этом можно осуществлять тремя способами:

- качественная оценка, характеризующая достижение цели в результате реализации этого решения;
- количественная оценка, основанная на определении экономического эффекта, получаемого в результате реализации управленческого решения, причем весь этот эффект в полном размере относится на счет данного решения;
- сравнительная оценка, когда оценку, полученную, как указано в предыдущем абзаце, сравнивают с оценками, которые имели бы место, если бы управленец принял какое-либо из возможных альтернативных решений.

Качественная оценка важна, она говорит о том, достигнута или не достигнута цель. Однако качественная оценка не говорит о том, насколько организация близка к поставленной цели, если эта цель не достигнута. Обычно принятая в таких случаях формулировка «цель достигнута не полностью (частично)» реально свидетельствует лишь о том, что цель не достигнута. Если цель достигнута, необходимость в количественной оценке может и не возникнуть (в обосновании цели должна содержаться достаточная информация о том, что приобретает организация при достижении цели). Но если цель не достигнута, то количественная оценка необходима.

Способ получения количественной оценки без учета альтернативных вариантов решения имеет существенные недостатки.

Во-первых, даже по замыслу это оценка эффективности именно конкретного решения, а не управленческой деятельности как целого.

Во-вторых, экономический эффект, получаемый вследствие реализации управленческого решения, не может быть полностью отнесен на счет этого решения. Эффект зависит не только от «качества» решения, но и от многих факторов, которые, в лучшем случае, могут быть учтены при принятии решения, но воздействовать на которые управленец не может. Например, одно и то же решение может иметь разный экономический эффект в зависимости от конъюнктуры рынка сбыта, среднего уровня зарплаты в регионе и других объективных факторов. Управленец может констатировать, что принятие именно этого решения наиболее соответствует интересам организации и, следовательно, принять решение, но он не может полностью влиять на эффективность его реализации.

Поэтому на счет управленческого решения может быть отнесена только часть экономического эффекта от реализации решения, но определить эту часть невозможно. С позиций системного подхода деятельность управления может быть представлена как элемент деятельности компании, и причиной неопределенности является то, что создание ценности есть синергический эффект системы элементов деятельности компании, но для каждого элемента величина создаваемой ценности не может быть определена.

В-третьих, рассматриваемый метод предполагает, что любое управленческое решение предопределяет возникновение дополнительных затрат и получение дополнительного дохода – возникновение дополнительных денежных и/или материальных входящих и исходящих потоков или разовых затрат и поступлений (может также рассматриваться движение нематериальных активов). Но такими решениями управление не ограничивается. Имеется большое количество управленческих решений, не создающих и не изменяющих денежные потоки или разовые затраты и поступления.

Таким образом, количественная оценка эффективности управления, выполняемая рассматриваемым способом, возможна только при управлении процессами изменений – и то косвенно, как оценка эффективности изменений, инициируемых управленческими решениями, но эффективность изменений – не то же самое, что эффективность управления. Для таких управленческих процессов, как планирование, контроль и регулирование текущего функционирования организации подобная оценка эффективности управления вообще невозможна.

Другие возможности предоставляет метод оценки эффективности, основанный на сравнении с альтернативными вариантами. С экономической точки зрения этот метод является наиболее адекватным, так как фактически определяет оценку экономической прибыли от принятия решения. С управленческой позиции данный метод также наиболее адекватен содержанию деятельности управленца, выбирающего решение из совокупности альтернатив.

Этот метод пригоден и для анализа эффективности управленческой деятельности при текущем функционировании организации. Для этого управление текущим функционированием необходимо рассматривать как совокупность функций планирования, контроля, оперативного регулирования. Другие функции управления: прогнозирование, анализ проблем, проектирование, программирование – актуальны только при управлении изменениями деятельности, но не при текущем функционировании. Точно так же и система стимулирования исполнителей создается или совершенствуется в процессах изменения деятельности, а при текущем функционировании не требует управленческого участия.

Анализ альтернативных вариантов в этом случае означает, что могут рассматриваться альтернативные планы, альтернативная организация контроля, альтернативные регулирующие воздействия.

Разные планы, направленные на достижение одной и той же цели, могут вызвать разный расход ресурсов. Контроль может предотвратить или не предотвратить потери, предотвратить их в большей или меньшей мере в зависимости от того, как он организован. Регулирование полностью или частично устраняет потери путем ликвидации отклонений. Эффективность любой из перечисленных управленческих функций можно рассчитать, сравнивая реальную управленческую деятельность с идеальной.

Идеальная управленческая деятельность – это:

- план, который ведет к достижению цели с минимальными затратами ресурсов (сама цель не обсуждается, так как в процессе текущего функционирования она не ставится и не изменяется – она сохраняется такой, какой сформирована в процессе организации или развития деятельности);
- контроль, который выявляет все отклонения, позволяет выявить все риски, и это выполняется своевременно в том смысле, что остается достаточно времени для устранения отклонений и ликвидации факторов риска прежде, чем они вызовут реальные потери;
- регулирование, устраняющее все отклонения таким образом, что потери от этих отклонений будут минимально возможными (полностью устранить отклонения невозможно).

Реальное управление не соответствует этим критериям идеальности. Оно всегда оставляет некоторый остаточный уровень потерь и перерасхода ресурсов вследствие неидеальности плана, несовершенной организации контроля и несовершенства регулирования.

Можно сказать, что реальная система управления не позволяет использовать ресурсы оптимально и, тем самым, создает ограничения для управляемой деятельности, в результате которых возникают экономические потери.

Причины, по которым реальная система управления создает указанные ограничения, делятся на объективные и субъективные.

Объективные причины часто состоят, во-первых, в том, что реальная система управления не может пропустить нужного количества информации за нужное время. К.Шенноном установлено, что любая

система может пропустить в единицу времени лишь ограниченное количество информации, тем большее, чем более сложна эта система [Шеннон 1963: 270]. Максимальное количество информации, которое может пропустить данная система за единицу времени, называется ее пропускной способностью. Это положение в полной мере относится и к человеку, принимающему решения. В практике управления много случаев, когда сколько-нибудь существенные управленческие решения принимаются только первым руководителем, не делегирующим свои полномочия подчиненным. Пока организация невелика и не решает сложных задач, такое руководство может быть эффективным. С ростом организации, усложнением ее деятельности пропускная способность руководителя становится недостаточной для прохождения всей нужной для принятия решения информации. В условиях дефицита пропускной способности информация не отбирается руководителем осмысленно, а частями отбрасывается хаотически, в результате качество решений снижается. Так появляются неоптимальные планы, теряются важные результаты контроля и возникают неэффективные регулирующие воздействия.

Во-вторых, как при сборе, так и при передаче информации неизбежны ее искажения. Особенно опасны с точки зрения искажений многоуровневые системы управления, в которых искажения могут возникать при передаче информации с каждого уровня на следующий. Решения всегда принимаются в условиях неполной и недостоверной информации. Поэтому они не могут быть «идеальными».

Субъективные причины состоят в том, что для осуществления управленческой деятельности и первый руководитель, и его «штаб», и другие лица и подразделения, вовлеченные в управленческую деятельность (сбор и передачу информации, подготовку и принятие решений), должны *знать*, что надо делать, *уметь* это делать и *хотеть* это делать [Цлаф 2004: 67]. Знать – это требования к нормативному обеспечению деятельности, к полноте и четкости всех нормативных документов, регламентирующих принятие решений. Уметь – это требование к квалификации персонала, вовлеченного в подготовку и принятие решений. Хотеть – это вопрос о мотивации этого персонала к управленческой деятельности. В любой организации эти три условия не могут быть выполнены «идеально» – отсюда и неоптимальность планов, недостаточная эффективность контроля и регулирования.

Из изложенного можно сделать следующие выводы:

1. Система управления компанией в силу объективных и субъективных причин неизбежно накладывает ограничения на деятельность компании, ухудшая показатели ее эффективности.

2. Это ухудшение может быть представлено как отрицательное значение экономической прибыли, определяемой для реальной системы управления по сравнению с «идеальной» системой управления. При этом «идеальной» следует считать систему управления, планирование в которой обеспечивает достижение цели с минимальными затратами ресурсов, контроль своевременно выявляет все отклонения от плана и обнаруживает факторы риска, оперативное регулирование позволяет полностью устранить отклонения.

3. Оценка эффективности управления непосредственно не может быть получена, так как эффективность компании не может быть целиком или в какой-то известной части отнесена за счет управления, и должна быть заменена на «оценку неэффективности», определяемую как экономическая прибыль по сравнению с «идеальным» управлением, взятая с обратным знаком.

4. Повышение эффективности управления есть смягчение указанных ограничений и, соответственно, уменьшение «оценки неэффективности» реальной системы управления.

Список использованной литературы

Цлаф В. М. Методология современного менеджмента. / В.М. Цлаф. – Самара: Самарский госуниверситет, Самарская школа бизнеса, 2004.– 160 с.

Шеннон К. Работы по теории информации и кибернетике. /К. Шеннон. – М.: Изд. иностранной литературы, 1963. – 830 с.

РАЗРАБОТКА ИНФОРМАЦИОННОЙ СИСТЕМЫ КЛАССИФИКАЦИИ, МОНИТОРИНГА И АНАЛИЗА РАЗВИТИЯ РЕГИОНАЛЬНОЙ ИННОВАЦИОННОЙ СИСТЕМЫ

Черкасова М. Е., Захарова А. А.

Юргинский технологический институт- филиал Томского политехнического университета

На сегодняшний день приоритетной целью государственной политики является перевод России на инновационный путь развития. Расширение инновационной деятельности является необходимым условием развития народного хозяйства региона в открытой рыночной экономике.

Одной из главных проблем создания и развития региональной инновационной системы, является недостаточный уровень научно-методического и информационного обеспечения процессов принятия решений об инновационном развитии.

В связи с этим актуальной задачей сегодня является разработка информационной системы поддержки принятия решений об инновационном развитии региона, которая включает в себя следующие укрупненные блоки.