

ТРАНСФОРМАЦИЯ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ТРУДА И УПРАВЛЕНИЯ В СИСТЕМЕ РЫНОЧНЫХ ОТНОШЕНИЙ

Лешиловский П.В., д.э.н., профессор

УО «Белорусский государственный экономический университет», г. Минск

Хаткевич Г.В.

УО «Белорусский государственный аграрный технический университет», г. Минск

Ключевые слова: труд, эффективность, управление, производительность, результативность управленческого труда, эффективность управления.

Keywords: labor, efficiency, management, labor productivity, managerial labor efficiency, management efficiency.

Аннотация: Рассматриваются научные подходы оценки эффективности организации труда и управления в сельскохозяйственных организациях, показатели, которые наиболее точно отражают результативность управленческого труда в рыночных условиях.

Summary: The article examines the scientific approaches to assessing the organization of labor, management effectiveness in agricultural organizations, indicators that most accurately reflect the effectiveness of managerial labor efficiency in market conditions.

Научно обосновано, что развитие АПК зависит от уровня организованности, слаженности и скоординированности действий всех структурных подразделений и индивидуумов. Речь идет об эффективности общественного труда, в основе которого лежит создание потребительских стоимостей. Ее степень определяется действенностью применяемой системы управления. В свою очередь уровень эффективности управления зависит от многих факторов, а его результативность выражается в определенных показателях. Важно при этом учитывать и критерии, положенные в основу оценки исследуемого явления.

В настоящее время очень часто в качестве критерия экономической эффективности производства рассматривается экономия совокупного труда (иногда – экономия рабочего времени) в расчете на единицу продукции. В этом случае уровень общественной производительности труда является обобщающим показателем народнохозяйственной эффективности производства.

Многие исследователи предлагают для определения эффекта производственной деятельности использовать показатели, характеризующие объем вновь созданной стоимости и количество потребленных ресурсов. В этом случае показатель эффективности производства приобретает фор-

му дроби, где в числителе отражается эффект, а в знаменателе – используемые ресурсы. Правда, не все согласны с такими числителем и знаменателем. Пожалуй, следует признать справедливым суждение, что наряду с определением экономической эффективности надо исчислять и социальную, так как они в совокупности наиболее полно отражают цель современного производства, направленного на удовлетворение потребностей человека, создание условий для его нормальной жизни и развития. Поэтому экономические показатели эффективности дополняются в последнее время такими, как рост реальных доходов, потребление продуктов на душу населения, развитие инфраструктуры и др. Сторонники этого подхода обосновывают необходимость применять при измерении экономической эффективности сельскохозяйственного производства две группы показателей: производственные и социально-экономического развития.

Ученые настойчиво работают над выработкой единого обобщающего показателя эффективности управления. В качестве такового предлагают рассматривать валовой доход на одного среднесписочного работника и рекомендуют рассчитывать удельную производительность труда, под которой понимается условно чистая продукция в сопоставимых ценах, приходящаяся на один человеко-час, отработанный в сельском производстве. Полученный показатель авторы предлагают скорректировать на уровень землепользования с учетом качества продукции. Данный вариант исчисления эффективности сельскохозяйственного производства достаточно оригинален. Однако применительно к рыночным условиям он не полностью учитывает все факторы, формирующие конечные результаты производства, а главное, обеспечивающие результативность работы.

Следовательно, не тождественны и понятия «эффективность» и «производительность» управленческого труда. Показатель производительности управленческого труда является важнейшим при определении эффективности данного вида деятельности. Он незаменим для тех видов труда, где результаты поддаются количественному измерению. Понятие «эффективность труда» более широкое, в нем соединены два вида эффективности – экономическая и социально-политическая. Эффективность управленческого труда в более общем виде часто рассматривается как социально-экономическая категория, в которой скрыта связь между результатом управленческой деятельности, выраженной экономическими и социально-политическими эффектами, и затратами совокупного управленческого труда на достижение этих результатов. Если этот показатель представить в виде математической формулы, то нельзя не заметить, что затраты управленческого труда окажутся в знаменателе.

При всей положительности сокращения численности управленческого аппарата имеются и социально-экономические границы этого процесса. В каждом конкретном случае они определяются специфическими условиями и характером производства. Сельскохозяйственное производство не мо-

жет вестись автоматически, оно требует большой организаторской работы по координации действий всех звеньев, участков и служб. Управленческий труд обеспечивает согласованную работу всех частей производства, повышает организованность и слаженность действий больших и малых коллективов людей. И здесь кроются очень большие резервы роста эффективности сельскохозяйственного производства в целом. Поэтому повышение уровня эффективности управления и управленческого труда – это часть проблемы повышения эффективности всего производства.

Сторонники «экономического подхода» к определению эффективности управления производством считают, что, если главной целью любого предприятия является получение большей массы конечной продукции наивысшего качества и с наименьшими затратами, то это же является и целью управления, а, следовательно, она должна определяться соответствующими показателями. Таким образом, уровень управления должен характеризоваться результатом производственно-экономической деятельности коллектива.

Другие утверждают, что экономическая эффективность управления производством проявляется главным образом в косвенном, а не в прямом эффекте.

Наиболее широкое распространение получила точка зрения, предполагающая использование интегрированной системы показателей для определения эффективности управления производством. Сторонники такого подхода работают над созданием полной и всеобъемлющей системы показателей эффективности управленческого труда, включающей 5 групп.

К первой, группе отнесены показатели, дающие представление об объективных экономических условиях, в которых работают сравниваемые сельскохозяйственные организации: количество и качество земельных угодий, количество скота, общая численность работающих и численность аппарата управления, уровень фондооснащенности и использования основных производственных фондов.

Вторую группу составляют показатели, отражающие результативность хозяйственной деятельности: урожайность, продуктивность, объем реализованной продукции, производство валовой и товарной продукции в расчете на 100 га сельскохозяйственных угодий, одного среднесписочного работника, 100 рублей основных производственных фондов, себестоимость и рентабельность производства.

В третью группу включены показатели, характеризующие результативность труда управленческого аппарата: производство валовой и товарной продукции, прибыль (на одного работника аппарата управления, на 1 рубль затрат на управление и на 1 человеко-день, затраченный аппаратом управления).

В четвертой, группе находятся показатели экономичности системы управления, а именно: удельный вес работников управления по отноше-

нию ко всем работающим; удельный вес заработной платы аппарата управления в общем фонде заработной платы; удельный вес расходов на управление в себестоимости продукции; удельный вес заработной платы аппарата управления в общей себестоимости продукции.

В пятой группе систематизированы показатели, дающие оценку уровню управления: коэффициенты оперативности работы аппарата управления, качества выполнения управленческих функций, стабильности кадров.

Таков круг показателей, отражающих результат управленческой деятельности. Данный подход имеет как положительные, так и отрицательные стороны. Позитивным является то, что система, как правило, охватывает и приводит к математическому виду большой круг факторов, влияющих на результат управленческого труда. Их, конечно, следует учитывать и систематизировать. Но вместе с тем предложенное кажется достаточно громоздким и трудно применимым на практике.

Наметился переход от административных к преимущественно экономическим методам управления. Это вызвало настоятельную необходимость корректировки содержания функций управления. Происходят изменения в экономических отношениях между непосредственными производителями и управленческими работниками на всех уровнях производства и управления. Речь идет о развитии хозяйственного, внутрихозяйственного и коммерческого расчета, который должен в течение нескольких лет пронизать экономику страны по горизонтали и вертикали. Острота проблем, стоящих перед управлением, вследствие этого существенно возрастает. Сегодня надо отметить низкую эффективность системы управления не только по форме, но и по содержанию. Во многом она объясняется тем, что отсутствуют объективные критерии и показатели, с помощью которых можно было бы достоверно определить уровень эффективности управления и управленческой деятельности в современных условиях.

В соответствии с этим показатели, характеризующие эффективность управления, должны базироваться на прибыли или хозрасчетном доходе. Такой подход к проблеме обусловлен тем, что этот показатель в условиях рыночной экономики является основным критерием оценки экономической эффективности всего производства. В настоящее время прибыль или хозрасчетный доход – это не только оценочный показатель, но и основной источник самофинансирования и ведения расширенного производства. Монопольный характер этого показателя должен существенно ограничить роль таких ранее широко применявшихся показателей, как объемы валовой и товарной продукции, использование основных и оборотных фондов, материалоемкость продукции и т.д., так как они прямо или косвенно уже охватываются показателем хозрасчетного дохода. Однако такая постановка вопроса, и это следует подчеркнуть, не отрицает возможность и даже необходимость в определенных условиях и для конкретных целей применять вышеназванные и другие показатели. Следовательно, применение

показателя величины хозрасчетного дохода при сравнительном анализе не всегда позволяет дать правильную экономическую оценку работы той или иной сельскохозяйственной организации. Поэтому предлагается эффективность производства ($\mathcal{E}_п$) и косвенно управление производством исчислять по формуле

$$\mathcal{E}_п = D_x / ЗТ, \quad (1)$$

где $\mathcal{E}_п$ – эффективность производства; D_x – хозрасчетный доход;

ЗТ – Затраты труда всего производственного и управленческого персонала.

Данный показатель фактически характеризует хозрасчетную производительность труда управленческих работников. В некоторых случаях, например, при сравнительном анализе, хозрасчетный доход можно соотносить со среднесписочным числом работников управления или в расчете на 1 человеко-день. Такой вариант возможен при одинаковом трудовом участии управленческих работников в течение года. Эффективность управленческого труда ($\mathcal{E}_{ут}$) можно определить также по формуле

$$\mathcal{E}_{ут} = D_x / З_y, \quad (2)$$

где $\mathcal{E}_{ут}$ – эффективность управленческого труда;

$З_y$ – затраты на управление.

В последнее время в системе управления наблюдается значительный рост овецствленного труда и некоторое сокращение живого. Управленец пользуется дорогостоящими компьютерами, диспетчерскими установками и т.д., которые не всегда снижают общий фонд заработной платы управленческого аппарата. Сокращением же его численности искусственно повышается эффективность управленческого труда, рассчитанная на 1 рубль заработной платы. Использование в знаменателе показателя объема затраченного труда в натуральном исчислении нежелательно, так как фактически перечеркивается экономическое содержание показателя эффективности управленческого труда. Во избежание необъективных оценок ввиду несоответствия по значимости эффектообразующих факторов следует ограничить круг показателей, на основе которых вырабатывается единый показатель.

Демократизация хозяйственной жизни, предоставление производственным коллективам права выбирать руководителя и весь аппарат управления существенно сужают круг применения таких показателей, как коэффициенты использования квалификации кадров, качества выполнения управленческих функций, оперативности и др. И это оправданно, так как коллектив, избрав аппарат управления, меньше внимания обращает на показатели функционирования самого аппарата, а больше – на конечный эффект его работы.

Таким образом, в связи с положительными тенденциями в аграрной форме пора глубже ставить вопрос об эффективности использования трудовых ресурсов и управленческого труда. Критериями должны быть размер прибыли (хозрасчетного дохода) и количество произведенной продукции.