

КУЛЬКОВА Инна Анатольевна

Доктор экономических наук, профессор кафедры
экономики труда и управления персоналом

Уральский государственный экономический университет
620144, РФ, г. Екатеринбург, ул. 8 Марта/Народной Воли, 62/45
Контактный телефон: (343) 221-17-57
e-mail: ikoulkova@yandex.ru



НИКОЛАЕВ Николай Алексеевич

Генеральный директор

ООО «Вагнер-Екатеринбург»
620017, РФ, г. Екатеринбург, ул. Энтузиастов, 15
Контактный телефон: (343) 228-39-79
e-mail: wagner83@mail.ru

К оценке результативности труда руководителя малого предприятия

Ключевые слова: малое предприятие; руководитель малого предприятия; эффективность; результативность труда руководителя малого предприятия; критерии оценки результативности труда руководителя малого предприятия.

Определены понятие и критерии оценки результативности труда руководителя малого предприятия; проанализирован методический подход к оценке результативности его труда. Обоснованы действия руководителя как главный фактор, определяющий эффективность функционирования малого предприятия. Приведены результаты авторского социологического исследования в форме опроса руководителей малых предприятий.

В условиях динамично меняющейся внешней среды долгосрочная конкурентоспособность малого предприятия достигается при эффективном использовании менеджментом предприятия капитала и труда [1; 2].

Под малыми предприятиями авторы статьи понимают организации и предприятия различных отраслей экономики, имеющие численность персонала, не превышающую пределы, установленные законодательством Российской Федерации. Малое предприятие обладает рядом качественных особенностей, которые определяют зависимость результатов его функционирования от личных качеств руководителя:

1) *единство права собственности и непосредственного управления предприятием.* Обычно руководитель и собственник предприятия являются одним лицом;

2) *ограниченность масштабов предприятия* вызывает особый – личностный – характер отношений между хозяином (руководителем) и работником, что позволяет добиваться высокой мотивации работы персонала и большей степени его удовлетворенности трудом;

3) *руководитель несет полную ответственность за результаты хозяйствования,* поскольку непосредственно включен в производственный процесс и вместе с тем ограничен масштабами предприятия;

4) *социальная незащищенность работников.* Благополучие персонала зависит от руководителя. Практически на всех малых предприятиях отсутствуют коллективные договоры или профсоюзы, которые могли бы влиять на администрацию с целью

защиты интересов работников. Единственный документ, который регулирует отношения работодателя с работниками – Трудовой кодекс РФ;

5) *источники финансирования*. Малые предприятия полагаются на сравнительно небольшие кредиты банков, собственные средства и «неформальный» рынок капиталов (деньги друзей, родственников и т. д.).

Особенности менеджмента в малом бизнесе обусловлены преимущественно неформальным исполнением властных функций. Взаимоотношения менеджера и подчиненных носят довольно непосредственный и открытый характер. На основе практического опыта выработаны определенные требования к личности менеджера малого бизнеса, а именно он должен:

1) обладать высокими профессиональными и личностными качествами, поскольку всегда находится на виду;

2) обладать большой гибкостью в работе, уметь предвидеть события и приспосабливать деятельность фирмы к меняющимся условиям;

3) обладать способностью формировать и развивать эффективные рабочие группы;

4) воспринимать подчиненных как группу, а не как отдельных индивидов, и общаться с ними как с группой;

5) не формализовать отношения в коллективе, а учитывать их в своей работе, поддерживать атмосферу творческого взаимодействия;

6) обладать высокой способностью влиять на окружающих;

7) уметь обучать и развивать подчиненных;

8) нести ответственность за результаты работы в целом и атмосферу в коллективе.

Перечисленные требования характеризуют грамотного, профессионального менеджера, знающего особенности управления коллективом в малом бизнесе и учитывающего их в своей работе [3].

Вместе с тем без ответа остаются вопросы, касающиеся как оценки труда руководителя малого предприятия, так и выбора критериев этой оценки.

Для обоснования критериев оценки результативности труда руководителя малого предприятия необходимо рассмотреть основы управления. Потребность в управлении возникает в реальной деятельности совокупности взаимодействующих людей, в конкретной трудовой организации, в системе. Любая система для функционирования и выживания самоорганизуется, самоуправляется. В рамках системы управленческий труд органически сочетается с трудом социальных, профессионально-квалификационных, демографических и других групп. Система как целостность не может функционировать без труда управленцев, равно как и без труда различных групп исполнителей [4; 5].

Алгоритм труда руководителя (управленца) в основном совпадает с алгоритмом труда токаря, ткачихи, швеи и т. д. и может быть представлен следующим образом: субъект труда, цели труда, предмет труда, средства труда, методы труда, рабочие операции, результаты труда, критерии оценки результатов труда.

Различие труда руководителя и исполнителя предопределено, прежде всего, разными предметами труда, которые по закону соответствия обуславливают выбор средств и методов работы в связи с тем или иным предметом. Соответственно будет различаться продукт труда и руководителя, и токаря, и других участников трудового процесса.

«Социальное» – это взаимодействие двух людей в микросистемах управления и взаимодействие социальных групп в макросистемах, поэтому объектом труда руководителя остается человек (экономический, социальный и психологический), его взаимодействие с организацией (системой управления) в целом [6–9].

По отношению к руководителю малого предприятия объектом управления является возглавляемая им организация.

Результат труда руководителя малого предприятия выражается в целесообразности его действий по управлению организацией, выраженных качественно или

количественно. Под результативностью управления в теории менеджмента принято понимать уровень реализации целей и стратегий организации, достижение ею определенных качественных и количественных, а также экономических результатов. Как пишет П. Друкер, результативность является следствием того, что «делаются нужные, правильные вещи (doing the right things)» [10]. Данный подход основан на методе «управления по целям» (термин был введен в научный оборот Друкером в 1954 г. в книге «The Practice of Management» [11]).

Суть управления по целям заключается в кооперативном процессе определения целей, выборе направления действий и принятии решений. Важная часть управления по целям – измерение и сравнение эффективности текущей деятельности сотрудников между собой и с набором установленных стандартов. В идеале, когда сотрудники вовлекаются в процесс постановки целей и определения направления действий, необходимых для их достижения, они более мотивированы на выполнение своих обязанностей. Если по отношению к труду руководителя малого предприятия результат есть следствие его целесообразных действий по управлению организацией, то результативность – уровень достижения целей [12; 13].

Из изложенного выше следует, что *результативность труда руководителя малого предприятия* отражает уровень достижения его целей по управлению организацией.

На основе предложенного определения целесообразно обосновать критерии оценки результативности труда руководителя малого предприятия. Критерий (от др.-греч. κριτήριον – способность различения, средство суждения, мерило) – «признак, основание, правило принятия решения по оценке чего-либо на соответствие предъявленным требованиям (мере)» [14]. Очевидно, что в качестве критерия оценки *результативности труда руководителя малого предприятия* целесообразно использовать отношение результатов управления, достигнутых организацией, к целевым.

Авторами предлагается в качестве показателей результативности руководителя малого предприятия использовать отношение фактической прибыли к целевой за период, фактической доли рынка организации к целевой и т. д.

Таким образом, результативность труда руководителя малого предприятия представляет собой комплексную категорию менеджмента, которая отражает уровень достижения его целей по управлению организацией.

Для определения результативности труда руководителей малых предприятий был проведен опрос 88 руководителей малых предприятий г. Екатеринбурга. Результаты опроса представлены ниже (см. таблицу).

Оценка результативности труда руководителей малых предприятий Екатеринбурга

Формулировка цели респондентом	Количество респондентов, определивших цель в качестве приоритетной, чел.	Количество респондентов, считающих цель достигнутой (результативность более 100%), чел.	Доля респондентов, достигших заданных целей, в общем числе респондентов, %
1. Получение прибыли	55	33	60,0
2. Создание благоприятных условий для работы сотрудников организации	5	2	40,0
3. Завоевание наибольшей доли рынка	8	4	50,0
4. Повышение качества обслуживания	10	5	50,0
5. Повышение качества услуг и продуктов	5	2	40,0

Окончание таблицы

Формулировка цели респондентом	Количество респондентов, определивших цель в качестве приоритетной, чел.	Количество респондентов, считающих цель достигнутой (результативность более 100%), чел.	Доля респондентов, достигших заданных целей, в общем числе респондентов, %
6. Достижение максимальной капитализации организации для возможности последующей продажи	2	2	100,0
7. Создание конкурентоспособного продукта для завоевания рынка	3	1	33,0
Итого:	88	49	55,6

Как видим, из 88 опрошенных руководителей малых предприятий 55,6% считают свою деятельность результативной по отношению к достижению цели. Остальные опрошенные отмечают недостаточный уровень реализации заданных целей, т. е. недостаточную результативность.

Итак, анализ особенностей создания, функционирования и развития малых предприятий позволил установить, что главным источником и фактором результативности малого предприятия является его руководитель. По результатам опроса 55,6% удовлетворены результативностью управляемых ими предприятий, что свидетельствует об актуальности научно-практической задачи по повышению результативности руководителей малых предприятий.

Источники

1. О государственной поддержке малого предпринимательства в Российской Федерации : федер. закон от 14 июня 1995 г. № 88-ФЗ (в ред. от 22 августа 2004 г.).
2. Анискин Ю. П. Организация и управление малым бизнесом. М. : Финансы и статистика, 2002.
3. Дорофеева О. Н. Особенности менеджмента в малом бизнесе // Корпоративное управление и инновационное развитие экономики Севера : вестн. науч.-исслед. центра корпоративного права, управления и венчурного инвестирования Сыктывкар. гос. ун-та. 2008. № 3.
4. Клочков А. К. KPI и мотивация персонала. Полный сборник практических инструментов. М. : Эксмо, 2010.
5. Колесникова Л. Предпринимательство: от «максимизации прибыли» к синергии социально-экономических систем // Вопр. экономики. 2001. № 10.
6. Панов М. М. Оценка деятельности и система управления компанией на основе KPI. М. : ИНФРА-М, 2012.
7. Поршнев А. Г. Качество, результативность и эффективность менеджмента. Режим доступа: http://www.elitarium.ru/2010/04/05/kachestvo_menedzhmenta.html.
8. Друкер П. Ф. Практика менеджмента. М. : Вильямс, 2007.
9. Скиданов В. Малый бизнес: особенности управления предприятием // Актуальные проблемы управления. 2008. Вып. 1.
10. Друкер П. Ф. Эффективный управляющий. М. : ВЦИ, 1994.
11. Drucker P. F. The Practice of Management. N. Y. : Harper & Row, 1954.
12. Drucker P. F. The New Society of Organizations // Harvard Business Review. 1992. Sept.-Oct.
13. Drucker P. F. The Theory of the Business // Harvard Business Review. 1994. Sept.-Oct.
14. Энциклопедический словарь Брокгауза и Ефрона : в 86 т. СПб., 1890–1907.