

Факторы эффективности менеджмента.

Управленческую деятельность эффективна

- если она полностью или частично решает поставленную задачу, достигает ожидаемого результата, причем обеспечивает это на основе оптимального использования имеющихся ресурсов.

Подходы к оценке эффективности

- Оценка живого труда – трудовой деятельности кадров управления
- Оценка предмета труда – информации управления
- Оценка средств труда – техники управления
- Оценка процесса труда – технологии управления

продолжение

- Оценка продуктов труда – решений управления
- Оценка системы управления в целом

Показатели оценки живого труда

- Коэффициент использования рабочего времени, качество труда, количество подчиненных, организация рабочих мест, перегрузки персонала потери рабочего времени, равномерность загрузки работников, сложность труда, средняя зарплата на 1 работника, текучесть персонала, темпы роста зарплаты, трудоемкость управления...

Показатели оценки предмета труда

- Достоверность, емкость информации, затраты на обработку, информированность, неопределенность, объем документооборота, объем информации, оперативность, полезность, полнота информации, своевременность, себестоимость обработки, скорость передачи, ценность

Показатели оценки средств труда

- Затраты машинного времени, затраты на приобретение техники, кол-во компьютеров на 1 работника, коэффициент загрузки оборудования, надежность техники, оснащенность оргтехникой, работоспособность техники, себестоимость техники, сменность работы оборудования, уровень автоматизации труда.....

Показатели оценки процесса труда

- Децентрализация, длительность цикла, мобильность, надежность, норма управляемости, оперативность, оптимальность, потенциал управления, производительность, пропорциональность, прямоточность, равномерность, ритмичность, специализация, централизация

Показатели оценки продукта труда

- Вероятность выполнения решений, качество решений, количество решений, надежность, оперативность, оптимальность, полезность, распределение полномочий, своевременность, соответствие прав и ответственности, эффективность.

Показатели оценки системы управления в целом

- Годовой экономический эффект, диапазон управляемости, затраты на управление, качество управления, коэффициент эффективности затрат, приведенные затраты, производительность, результативность, себестоимость управления, синергетический эффект, уровень организации управления.....

Концепции оценки эффективности труда в управлении

Экономическая эффективность

- Позволяет путем соизмерения экономии (прибыли) и затрат (вложений) экономически обосновать результаты деятельности организации по законченным бизнес-планам.

Социальная эффективность

- Создает возможность оценки общественного характера труда с помощью количественных и качественных показателей

Организационная эффективность

- Оценивает уровень организации трудовой деятельности управленческого и производственного персонала

Оценка по конечным результатам

- Позволяет количественно определить результаты деятельности организации в целом и ее подразделений на основе укрупненных экономических показателей

Управление производительностью труда

- Создает основы для планирования и анализа трудовых ресурсов по главному критерию – производительности (выработке) и связанным с ним другим показателям

Качество трудовой жизни

- Является современным интегральным показателем оценки трудовой деятельности, определяемым на основе совокупности экономических и социальных показателей.

Балльная оценка эффективности труда

- Позволяет с помощью интегрального показателя оценить итоговые результаты деятельности за определенный период (год, квартал) организации в целом, а также ее крупных подразделений.

Оценка трудового вклада (участия)

- Является главным инструментом измерений индивидуального вклада в конечный результат при бестарифной системе, а также при повременной оплате труда рабочих и служащих.

Виды эффективности

- **Внешняя эффективность - достижение результата или выгодность;**
- **Внутренняя эффективность - оптимальное использование ресурсов или экономичность (соотношение результата и затрат).**

Эффективность можно измерить

- общими показателями работы организации – производительность труда, прибыльность, рост объемов производства и пр.,
- специфическими – экономия затрат за счет упорядочения потоков информации, снижение доли менеджеров в составе персонала, уменьшение числа уровней управления и т.д.

Эффективность управления бывает

- **тактической и стратегической, причем они противоречат друг другу.**
- Так, ориентация на получение сиюминутных выгод не способствует развитию в будущем.

Эффективность управления и его отдельных методов может **быть**

- Потенциальной - оценивается предварительно,
- Реальной - определяется степенью достижения самих целей, полученным на практике результатом.

Экономичность и выгодность

- Экономично – не всегда ведет к достижению цели,
- выгодно – результат может быть достигнут слишком дорогой ценой.

МЕТОДЫ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ

Экономизация

- изменение в более благоприятную сторону соотношения между полученными результатами и связанными с ними затратами. На практике возможна не всегда и может быть стабилизация и даже, обратный процесс.

Пути достижения экономизации управления

- Снижение затрат на управление при тех же результатах;
- Увеличение результата при меньшем росте затрат;
- Увеличение результата при сокращении затрат (!);
- Уменьшение результата при еще большем уменьшении затрат.

Соответствие управления целям и стратегии организации.

- Эффективное управление должно быть **своевременным**, что требует выбора наиболее удачного момента для начала соответствующей деятельности, оптимальной последовательности отдельных этапов, исключение неоправданных перерывов и потерь времени. (!).

Свобода маневра.

- **обеспечивается для организации постоянной готовностью к нему, гибкостью методов, созданием условий для полного использования предоставляющихся возможностей.**

Культура поведения и руководства.

- требует в организации формирования и постоянного поддержания

Использование новейших технологий

- Информационных**
- управленческих**
- максимальная автоматизация**
- компьютеризация деловых процессов.**

Профессионализм персонала и управляющих.

- Исполнители должны быть образованными, владеть несколькими профессиями. От менеджеров требуется наличие не менее двух образований, по возможности ученая степень и звание, постоянная работа над повышением квалификации, расширением кругозора.

Отождествляют цели организации с собственными целями

- активное участие в разработке и принятии решений,
- Обеспечение высокой степени зрелости как каждого в отдельности, так и коллектива в целом.

Формирование надежных коммуникаций

- своевременное обеспечение всех участников управленческого процесса необходимой информацией,
- поддержание надлежащего уровня обмена ею,
- благоприятный морально-психологический климат.

заинтересованности всех участников в результатах управления

- Этому способствует предоставление работникам права участия в доходах, собственности.

отождествление цели организации с собственными

- активное участие в разработке и принятии решений, что возможно лишь на высокой ступени зрелости как каждого в отдельности, так и коллектива в целом

формирование надежных коммуникаций,

- позволяющих своевременно обеспечивать всех участников управленческого процесса необходимой информацией, поддерживать надлежащий уровень обмена ею, благоприятный морально-психологический климат

заинтересованности всех участников в результатах

- Этому способствует предоставление работникам права участия в доходах, собственности.

Качество управления

- способность удовлетворять потребности организации, ее партнеров и клиентов на самом высоком уровне

Качество управления формируют:

- - качество труда управленцев;
- - качество организации процесса управления;
- - качество организационной структуры управления (рациональность, соответствие современным требованиям);
- - качество методов управления (экономичность и пр.);
- - качество управленческой информации.

А также

- улучшение методов обработки информации и принятия решений.