

ПОДХОДЫ К ОЦЕНКЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ УПРАВЛЕНИЯ И ОРГАНИЗАЦИОННОГО ПОВЕДЕНИЯ

Чернова Дарья Романовна

студентка, Омского государственного педагогического университета,

Россия, г. Омск

Гешко Олеся Александровна

научный руководитель,

Омский государственный педагогический университет, Россия, г. Омск

Эффективность управления — это относительная характеристика результативности деятельности конкретной управляющей системы, отражающаяся в различных показателях как объекта управления, так и собственно управленческой деятельности (субъекта управления), имеющих как количественные, так и качественные характеристики.

Как и любой вид деятельности, управлению организации необходима своя оценка, определяющая её эффективность. Выделяют целевой, поведенческий, функциональный, композиционный, множественный подходы.

Целевой подход опирается на то, что главная цель деятельности всех систем управления представляет собой достижение предприятием поставленных целей самым экономичным и рациональным путем. В данном подходе эффективность управления можно измерять по степени достижения предприятием показателей.

Поведенческий подход основан на измерении удовлетворенности всех групп, заинтересованных в результатах функционирования предприятия. Основным критерий оценки эффективности управления в соответствии с поведенческим подходом — достижение баланса интересов.

Функциональный подход этот подход опирается на результаты и затраты всей системы управления. Результаты управленческого труда в функциональном подходе измеряют с помощью производительности управленческого труда, уменьшения трудоемкости управленческих работ, сокращения управленческого персонала и срока обработки информации, сокращения потерь рабочего времени, уменьшения текучести персонала в сфере управления.

Композиционный подход – тут эффективность управления ставит целью определение степени воздействия управленческого труда на результат деятельности предприятия в целом. В данном подходе существует 4 показателя, которые характеризуют результат деятельности предприятия:

Производительность труда предприятия;

Уменьшение себестоимости продукции;

Объём прироста прибыли;

Объём реализации товара и др.

Множественный подход-представляет собой оценку управления посредством синтетических показателей, которые способны охватить сразу несколько сторон управленческой деятельности любого предприятия.

Кроме всех перечисленных подходов, так же важным обобщающим критерием при оценке эффективности управления предприятия. Один из них считается конкурентоспособность в качестве способности противостояния конкурентам на рынках.

Конкурентоспособность предприятия можно определить рейтингом, характеризующим его положение среди других предприятий, поставляющих аналогичный товар на рынок. Так, высокий рейтинг или его увеличение может говорить о высоком уровне (эффективности управления предприятием).

Также подходы к оценке эффективности управления для определения показателей, используют методы прямых расчетов и косвенного оценивания (анкетирование, экспертные методы).

Подходы к оценке эффективности управления не имеют по сравнению друг с другом определенных преимуществ, поэтому на практике оценка эффективности управленческой деятельности проводится при комбинировании этих подходов. Это способствует повышению степени достоверности получаемых результатов.

Далее рассмотрим эффективность организационного поведения.

Организационное поведение - систематический научный анализ индивидов, групп и организаций с целью понять, предсказать и усовершенствовать индивидуальное исполнение и функционирование организации.

Эффективность любой организации и эффективность организационного поведения в значительной степени зависят от поведения ее сотрудников. Взаимоотношения между индивидами и группами в организациях создают основу для поведения личностей.

Чтобы помочь в определении важных факторов, влияющих на работу по управлению поведением организации, используется случайный подход. Основная идея данного подхода заключается в том, что не существует единственно верного вида управления: метод, который очень эффективен в одном случае, может быть неприменим во всех других.

Поскольку функционирование организации зависит от личности, менеджеры должны иметь представление о факторах, определяющих функционирование личности. Психология и социальная психология составляют большую часть этих знаний о взаимосвязях между позициями, восприятиями, ожиданиями, оценками и индивидуальной результативностью.

Для того чтобы работать эффективно, менеджеры должны ясно представлять себе организационную структуру. Структура организации — это формальная схема влияний и взаимосвязей между подразделениями организации. Существует два важных аспекта организационной структуры: рабочее проектирование и организационное проектирование. Рабочее

проектирование — это процесс, посредством которого менеджеры определяют содержание, способы выполнения и взаимосвязи между различными работами, удовлетворяя при этом как организационные, так и индивидуальные требования. Организационное проектирование — это полное изменение структуры организации.

Индивидуальная результативность работы сотрудников способствует успешной деятельности группы, которая, в свою очередь, улучшает результативность организации. При этом в действительно эффективных организациях менеджмент помогает созданию такой ситуации, когда результаты функционирования организации в целом выше, чем сумма результатов ее составных частей (синергетический эффект).

Организационные перемены — это целенаправленная попытка руководства повысить общую результативность работы индивидов, групп и организации путем изменения структуры поведения и процессов.

Эффективность в контексте организационного поведения — оптимальное соотношение производства, качества, результативности, гибкости, удовлетворенности, конкурентоспособности и развития.

На базовом уровне находится индивидуальная эффективность, которая отражает уровень выполнения задач конкретными служащими или членами организации. Члены организаций редко работают в одиночку, в изоляции от остальных ее участников, что вызывает необходимость рассмотреть еще одно понятие: групповая эффективность. Третий вид - организационная эффективность. Организации состоят из сотрудников и групп; следовательно, организационная эффективность включает индивидуальную и групповую эффективность. Однако организационная эффективность превышает сумму индивидуальной и групповой эффективности за счет синергетических эффектов.

Целевой подход к эффективности - взгляд на эффективность, который подчеркивает центральную роль достижения цели как критерия для оценки эффективности.

В заключение, можно сказать, что без анализа поведения своих работников эффективность организации будет низкой, нужно уделять внимание личным характеристикам, а также условиям рабочего места.

Список использованной литературы:

1. Красовский Ю.Д. Организационное поведение [Электронный ресурс]: учебник для студентов вузов, обучающихся по направлению «Менеджмент» и специальности «Социология»/ Красовский Ю.Д.— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2017.— 487 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/71032.html>.— ЭБС «IPRbooks»
2. Джордж Дж.М. Организационное поведение. Основы управления [Электронный ресурс]: учебное пособие для вузов/ Джордж Дж.М., Джоунс Г.Р.— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2017.— 459 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/74898.html>.— ЭБС «IPRbooks»