

ОСНОВНІ ТЕОРЕТИЧНІ ПОЛОЖЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВАМИ

Н. І. Суржина

Проблема управління діяльністю підприємства була і залишається однією з найбільш актуальних, оскільки вона пов'язана з пошуком способів раціонального використання ресурсів, отриманням необхідних суспільству благ і, відповідно, підвищення ефективності діяльності підприємства. Водночас, питанням ефективного управління діяльністю підприємства вчені-економісти приділяють недостатньо уваги.

Управління підприємствами в умовах ринкової економіки являє собою складний процес. Через ускладнення конкурентного середовища функціонування підприємств і галузей потрібно застосувати комплексний підхід до розв'язання проблеми ефективності. Отже, виникає необхідність у розробленні нових теоретичних положень, методологічних підходів, інструментарію оцінки й методичного забезпечення ефективного управління з урахуванням вітчизняного й закордонного досвіду.

Метою статті є розкриття проблеми управління ефективністю діяльності підприємств, вивчення генезису теорій управління ефективністю і виявлення чинників, які впливають на дані перетворення. Відповідно до мети були виконані такі завдання:

- узагальнено розробки наукових шкіл щодо формування критерію ефективності;
- проаналізовано взаємозв'язок теоретичних підходів до управління підприємствами та практичного досвіду їх застосування, встановлено закономірності розвитку системи управління підприємством і ефективністю його діяльності.

Дослідженням визначення ефективності управління та її оцінюванням займалось велике коло науковців, зокрема, Г. Атаманчук,

Е. Балацький, І. Греков, В. Садков, В. Уколов, Е. Ясин, Я. Зеленецький, Г. Емерсон, Ф. Кене, Т. Котарбинський, В. Ленін, К. Маркс, С. Мескон, В. Петті, Д. Рікардо. Але варто констатувати, що конструктивного підходу до визначення ефективності управління об'єктами економіки в економічній науці немає. По-перше, відсутній єдиний підхід до трактування ефективності управління; по-друге, зберігається не-узгодженість визначення ефективності управління на мікро- і макрорівнях, крім того, існує розрізненість самого об'єкта управління.

Існують вагомні об'єктивні обставини, які виправдовують вимушену невизначеність ефективності управління. В. Уколов стверджує: «Результат управління може бути і буває не тільки економічним, а й соціальним, соціально-економічним, причому навіть витрати на управління можуть бути виділені з достовірною точністю. Звідси виходить необхідність обов'язкового перманентного використання кількісних показників діяльності системи управління» [17, с. 118].

Представник адміністративно-класичної школи менеджменту Г. Емерсон дотримувався такого погляду, згідно з яким «головною турботою управлінця має бути ефективність» [18, с. 117]. І понині саме ефективність з погляду управлінців є найбільш важливою характеристикою діяльності підприємства.

Вважається, що термін «ефективність» з'явився спочатку у економічній літературі. Він зустрічався вже в працях В. Петті та Ф. Кене. Проте «ефективність» як самостійне економічне поняття вони не досліджували, а лише вживали цей термін у значенні результативності управління і розглядали його на

макрорівні стосовно дій суб'єкта управління – уряду держави [14, с. 119].

Інший представник класичної школи політекономії – Д. Рікардо – використовував термін «ефективність» як співвідношення результату до визначеного виду витрат, тобто термін «ефективність» набуває вже того специфічного значення, яке є важливим з погляду економіки при оцінці певних дій. Відтоді поняття «ефективність» отримує статус економічної категорії [15].

Г. Емерсон вважав ефективність основною метою управління. Своїми працями «Ефективність як підстава для управління й оплати праці» (1900 р.) і «Дванадцять принципів ефективності» (1912 р.) він зробив надзвичайно важливий внесок у розвиток поняття «ефективність». Учений помітив в останньому те, що зовсім не виявили економісти – зв'язок з функціональністю підприємства, що потім стало сприйматися науковцями та практиками як аксіома.

Поширенню поняття «ефективність» на інші сфери діяльності сприяли теоретичні розробки в праксеології, яку Т. Котарбинський – її засновник – визначив як «загальну теорію ефективно організації діяльності» [10, с. 20]. На його думку, поняття «ефективність» тотожне поняттю «результативність».

У межах праксеології «ефективність» активно досліджував Я. Зеленецький. Він визначив ефективність не просто як співвідношення результату до мети, а як співвідношення, що опосередковане цінностями, причому він не зводив сутність цінностей лише до матеріальних [7, с. 123]. Певною мірою Я. Зеленецький знову повертає поняттю «ефективність» зміст результативності, не пов'язуючи його з поняттям «витрати». Таким чином, він сприяв його вжитковості не тільки для оцінки економічної діяльності, а й для будь-якої іншої.

Оскільки поняття «ефективність» почали застосовувати до будь-якої діяльності, але багато в чому вже втратило своє первісне значення результативності або продуктивності, то виникла необхідність розширити це поняття до меж, коли воно стосувалося не тільки результату діяльності, але і, наприклад, мети діяльності або потреби, із задоволенням яких

пов'язана ця діяльність. Зважаючи на це, були введені поняття «потрібнісної» ефективності, що «відображає ступінь потреби в цілі, вибір найбільш ефективних засобів для цього», і «цільової» ефективності «як співвідношення результату діяльності до її мети» [14, с. 27]. А за поняттям «економічна ефективність» було збережене співвідношення результату до витрат.

Подальший розвиток капіталістичного виробництва, збільшення кількості середніх і великих підприємств, де працювала значна кількість працівників, на початку ХХ ст. призвів до необхідності розглядати категорію «ефективність» з соціального погляду.

Розглядаючи погляди відомих науковців [7, 9, 14, 15] щодо сутності та змісту поняття «ефективність», можна зробити висновок, що ефективність – це категорія, яка властива не всякій дії, а лише цілеспрямованій, і насамперед означає ступінь досягнення мети. Останнє ж, у свою чергу, передбачає отримання бажаного запланованого позитивного результату, за умови підвищення продуктивності праці та мінімізації витрат. Тому можна стверджувати, що дієвість, економічність, результативність і продуктивність є характеристиками ефективності, і їх ототожнення є некоректним, адже кожна з характеристик відбиває лише один бік багатоаспектного поняття «ефективність».

Найбільш поширеною є класифікація, згідно з якою ефективність виступає в трьох видах – економічна, соціальна, соціально-економічна.

На думку ряду науковців, економічна ефективність відображається через різні вартісні показники, які характеризують проміжні та кінцеві результати діяльності. Даний вид ефективності не відображає всієї специфіки відносин, що притаманні певній діяльності. Її критерій – мінімізація витрат або максимізація результатів.

Соціальна ефективність проявляється як результат впливу заходів економічного характеру на формування способу життя людини. Її критерій – задоволення потреб соціального характеру відповідно до ресурсів, що спрямовані на досягнення цих цілей.

Соціальна ефективність вимірюється не тільки матеріальними витратами суспільства, але й змістом і характером динаміки потреб, інтересів і ціннісних орієнтації різних соціальних груп і шарів. Вона характеризує ступінь використання потенційних можливостей трудового колективу й кожного працівника, його творчих здібностей, успішності рішення соціальних завдань розвитку колективу, поліпшення умов праці й побуту.

Наявність прямих і зворотних зв'язків між економічною та соціальною ефективністю призводить до того, що неминуче складається певна відповідність між темпами їх росту, відбувається їх оптимізація. На основі зазначених зв'язків виникає такий вид ефективності як соціально-економічний.

Враховуючи еволюційні напрями перетворення сутності критерію ефективності доцільно підкреслити його трансформацію від економічної категорії до категорії, визначеної соціально-психологічними аспектами, і, зрештою, управлінської, яка характеризується ступенем досягнення цілей в умовах невизначеності ринкового простору.

Соціально-економічна ефективність є похідною від двох вищезазначених видів ефективності та поєднує їх властивості. Її критерій – максимізація результатів у розрахунку на сукупні ресурси, що забезпечують найбільш повне задоволення потреб працюючих.

Існують і інші погляди на класифікацію видів ефективності. Й. Шумпетер виділяв статичну і динамічну ефективність організації [8]. Його концепція статичної ефективності співзвучна так званій адміністративній економіці. Йдеться про мистецтво пристосовування до економічної ситуації, що склалася, і вміння управляти тими підрозділами певної організації, які не мають перспектив розвитку. Динамічну ефективність Й. Шумпетер розумів як будь-яку тенденцію до розвитку.

Б. Бінкін та В. Черняк у своїй праці «Ефективність управління: наука і практика» класифікували ефективність як функціональну, що є співвідношенням результату до цілей, та економічну – як співвідношення результату до витрат [3].

Досліджуючи методологічні питання ефективності управління, І. Маркіна виділила три основних види ефективності [11]:

1) потрібнісну (співвідношення цілей до потреб, ідеалів, норм);

2) результативну (співвідношення досягнутого результату до намічених цілей);

3) затратну (співвідношення затрат до досягнутих результатів).

Проблема ефективності управління є складною і суперечливою. Вона стосується всіх рівнів управління та господарювання.

Зазначимо, що обґрунтування принципів побудови сучасної системи ефективного управління діяльністю підприємства криється у вивченні історичного розвитку й становлення етапів системи управління. За результатами дослідження взаємозв'язку практичного досвіду та теорії управління підприємствами встановлено закономірності розвитку системи управління підприємством, які пов'язані зі змінами вимог середовища функціонування, ступеня відкритості системи управління змінам зовнішнього середовища й як результат – змінами в пропонованих наукових підходах до управління підприємством і рівня реалізації цих підходів у практиці існування підприємств. Встановлені етапи розвитку системи управління мають такі характерні ознаки:

- управління закритою системою зі застосуванням підходів наукового аналізу;

- управління підприємством як єдиною організаційною структурою завдяки вдосконаленню важелів впливу на трудовий колектив;

- взаємодія підприємства з зовнішнім середовищем, розвиток кількісних методів, що дозволяють ухвалювати рішення в складних ситуаціях;

- управління відкритою системою, перехід від «раціональних» методів і прийомів до «соціальних», що дозволяють урахувати творчий розвиток персоналу й інших суб'єктів ринкового простору.

Отже, розвиток системи управління визначається переходом від закритої до відкритої системи, від механічного до творчого підходу виконання завдань.

Зазначимо, що перехід на новий рівень пов'язаний із досвідом конкуренції, що на-

копичився в ринковому середовищі, умінням ухвалювати ефективні рішення за безперервно змінних умов ринку. Це дозволило спрямувати зусилля на пошук нових методів досягнення успіху й призвело до більш активного залучення недостатньо вивченого людського потенціалу, інтелектуального капіталу.

Ефективність управління діяльністю підприємств, на наш погляд, повинна характеризуватися умінням не тільки гнучко реагувати на зміни, але й передбачати їх. До найбільш відомих ідей останнім часом відносять такі пропозиції [4]:

- Г. Хамел і К. Прахалад відзначали, що менеджери успішних компаній повинні створювати нові й оригінальні продукти, послуги й навіть галузі. А головне – новий ринковий простір, у якому пануватимуть у конкурентній боротьбі, оскільки цей ринковий простір винайдений ними самими. А для того, щоб передбачити майбутнє, пропонують управлінням не думати про наявні продукти і послуги, й неодмінно почати міркувати про їхню функціональність;

- М. Трейсі і Ф. Вірсему вважають, що успіх у бізнесі має більш складну природу, а саме впевненості в завтрашньому дні надає підприємству майстерне поєднання унікальних знань, застосування сучасних технологій і жорстке цілеспрямоване управління, а також лідерство по продукту і близькість до споживача. Ця концепція спрямована на ринок чистої конкуренції і не припускає можливості тимчасової співпраці задля вигідніших досягнень;

- Дж. Ф. Мур вважає традиційну боротьбу конкурентів застарілою, яка більше не враховує всіх особливостей навколишнього середовища.

Встановлено, що нині актуальності набуває управління зовнішніми факторами за рахунок застосування творчого підходу до створення й формування неусвідомлених потреб споживачів, уміння передбачати й управляти змінами.

Окремі науковці зводять ефективність управління до ефективного керування – вміння керівника примусити або спонукати, зацікавити підлеглих йому працівників діяти енергійно, продуктивно, з високою віддачею. Дехто

отоотожнює поняття «ефективність управління» та «якість управління», хоча зміст зазначених понять різняться, ще інші – з результативністю та продуктивністю управління.

Очевидно, що отоотожнення ефективності управління з вищезазначеними поняттями є не зовсім коректним, адже кожне з них має свій, хоча і близький до інших, зміст.

Щодо термінів «результативність» і «продуктивність», то вони характеризують певні аспекти категорії «ефективність», і тому зводити «ефективність управління» до результативності та продуктивності некоректно.

Й. Завадський [6, с. 389] та Н. Туленков [16, с. 5] ефективність управління розглядають як показник, що характеризується співвідношенням результатів діяльності організації і витрат на здійснення управлінських функцій. Але ж, по-перше, в такому тлумаченні результат діяльності приховує роль управління щодо його досягнення; по-друге, затрати на управління не завжди можна кількісно оцінити, а по-третє, дане визначення поняття розкриває лише його економічний аспект, залишаючи без уваги соціальний, соціально-економічний, соціально-політичний, соціально-психологічний аспекти.

Тому, на нашу думку, дане визначення не можна вважати коректним, адже кінцевий результат діяльності підприємства не є наслідком лише управлінської праці.

Л. Шимановська [19, с. 39] сутність ефективності управління розглядає в аспекті двох складових: економічної і соціальної. Економічна ефективність характеризує співвідношення результатів із витратами, необхідними для їхнього досягнення, соціальна ефективність відображає ступінь досягнення соціальних параметрів управління. Разом ці категорії становлять соціально-економічну ефективність управління.

Однак із наведеного визначення незрозуміло, які результати та витрати зіставляє автор, досліджуючи поняття «економічна ефективність». Тому повною мірою оцінити зміст, вкладений у сутність поняття «ефективність управління», неможливо. Позитивним у даному випадку є той факт, що у наведеному

визначенні автор враховує соціальний аспект ефективності.

І. Маркіна та В. Сторожук [12] ефективність управління розглядають як ступінь досягнення встановлених цілей підприємства.

Можна погодитися з наведеним тлумаченням, тому що ефективність, як було визначено, властива цілеспрямованій дії, і означає ступінь досягнення мети. Однак, зважаючи на висловлену думку про результат діяльності підприємства не лише як підсумку управлінської праці, на наш погляд, таке тлумачення характеризує ефективність не управління, а діяльності підприємства.

Р. Біловол [2, с. 13] ефективність управління розглядає як управління, яке сприяє забезпеченню ефективності функціонування і розвитку організації як цілісної системи.

Враховуючи погляди науковців щодо сутності поняття «ефективність управління», його, на наш погляд, необхідно розглядати відносно управлінського процесу. В даному контексті ефективність управління підприємством зводиться до якості організації самого процесу управління; координації дій управлінського персоналу, його вміння впливати на інший персонал з метою отримання певних результатів і його здібностей приймати управлінські рішення, які мають бути своєчасними, чітко сформульованими, відповідати наміченим цілям і завданням, спрямовані на досягнення поставленої мети.

Згідно з тим, що ефективність діяльності організації є підсумком ефективного функціонування всіх видів її діяльності, можна стверджувати, що ефективність управління є складовою ефективності діяльності.

«Ефективність управління» пропонуємо розуміти як якість організації управлінського процесу; координацію дій управлінського персоналу, його вміння впливати на інший персонал з метою отримання певних результатів і його здібностей приймати управлінські рішення, які мають бути своєчасними, чітко сформульованими, відповідати наміченим цілям і завданням і спрямовані на досягнення поставленої мети підприємства.

Поняття «ефективність управління» не одержало поки чіткого визначення і тлумачення ні в науковій літературі, ні в практиці управління. У вітчизняній і закордонній науковій літературі з менеджменту відзначаються спроби поділу понять «результативність управління» і «ефективність управління». Результативність управління розуміється як його цільова спрямованість на створення потрібних, корисних речей, здатних задовольняти певні потреби, забезпечити досягнення кінцевих результатів, адекватних поставленим цілям управління. У подібному трактуванні поняття «результативність управління» характеризується результатом, ефектом, що досягається суб'єктом управління завдяки його впливу на об'єкт управління.

Трохи інший зміст вкладається в поняття «ефективність управління», що пов'язано насамперед із неадекватністю термінів «ефект» і «ефективність». Ефект – це підсумок, результат діяльності, тоді як ефективність характеризується відношенням ефекту до витрат ресурсів, що забезпечили одержання ефекту. Якщо ототожнити ефект управління з його результативністю, а витрати – з витратами на управління, то ми дійдемо до наступної логічної формули ефективності управління:

$$\text{Ефективність управління} = \frac{\text{Ефект (результат) управління}}{\text{Витрати на управління}}$$

Управління пов'язане з психологією людей, зі змінами в їх поведінці, а це досягається теж поступово; неправомірно вважати результати керованих процесів підсумком тільки управлінської діяльності. Основна частина продукту створюється виробниками, а не управлінцями. Тому некоректно порівнювати результат усього господарювання з витратами тільки на управління. Виникає обґрунтоване бажання поставити в знаменник попередньої формули ефективності витрати на здійснення всієї діяльності, а не тільки управління. У підсумку ми одержимо формулу ефективності, але вже не управління, а всього керованого об'єкта чи процесу:

$$\text{Ефективність} = \frac{\text{Результат}}{\text{Витрати на отримання результату}}$$

Ефективність управління можна вимірювати за результатами керованих об'єктів і процесів. І все ж встановлення ефективності власне управління можливе, але за допомогою іншого використання вихідної логічної формули. Наприклад, способи управління, що дозволяють досягти заданого фіксованого результату за найменших витрат на управління відповідають вищому рівню ефективності. Чи досягнення максимального результату в умовах обмеження витрат на управління свідчить про найвищий показник ефективності управління.

У статті проведено гносеологічний та онтологічний аналіз поняття «ефективність», розкрито тлумачення такого поняття як «ефективність управління» (оцінка діяльності підприємства чи процесу). Як бачимо, визначення ефективності управління підприємством – складне з методологічного та суспільного погляду завдання. Вона сама по собі є міждисциплінарною, оскільки в цьому зацікавлені й різні громадські організації, і громадяни, і безпосередньо органи управління, державні й приватні асоціації.

ЛІТЕРАТУРА

- Атаманчук Г. В. Теория государственного управления: курс лекций / Г. В. Атаманчук. – 3-е изд., доп. – М. : ОМЕГА-Л, 2005. – 584 с.
- Біловол Р. І. Управління ефективністю : опорний конспект лекцій / Біловол Р. І. – Полтава : РВВ ПУСКУ, 2005. – 61 с.
- Бинкин Б. А. Эффективность управления: Наука и практика / Бинкин Б. А., Черняк В. И. – М. : Наука, 1982. – 267 с.
- Бойетт Д. Г. Путеводитель по царству мудрости: лучшие идеи мастеров управления: [пять взглядов на стратегию достижения лидерства на рынке] [Электронный ресурс] Интернет-портал для українців / Д. Г. Бойетт, Д. Т. Бойетт. – Режим доступа : <http://www.management.com.ua/strategy/str011.html>. – Название с экрана.
- Грицик К. В. Аналіз еволюційних процесів у теорії управління ефективністю діяльності підприємства / К. В. Грицик // Науковий вісник Полтавського університету споживчої кооперації України. Серія : Економічні науки. – 2009. – № 5. – С. 132–135.
- Завадський Й. С. Менеджмент / Завадський Й. С. – К. : УФІМБ, 1997. – Т. 1. – 543 с.
- Зеленевский Я. Организация трудовых коллективов / Зеленевский Я. – М. : [б. и.], 1976. – 157 с.
- Карлоф Б. Деловая стратегия : [пер. с англ.] / Карлоф Б. ; науч. ред. В. А. Приписнов. – М. : Экономика, 1991. – 238 с.
- Котарбинский Т. Трактат о хорошей работе / Котарбинский Т. – М. : Экономика, 1975. – 271 с.
- Куценко А. В. Організаційно-економічний механізм управління ефективністю діяльності підприємств споживчої кооперації України : монографія / А. В. Куценко. – Полтава : РВВ ПУСКУ, 2008. – 205 с.
- Маркіна І. А. Методологічні питання ефективності управління / Маркіна І. А. // Фінанси України. – 2000. – № 6. – С. 24–32.
- Маркіна І. А. Менеджмент підприємства : опорний конспект лекцій / Маркіна І. А., Біловол Р. І., Сторожук В. П. – Полтава : РВВ ПУСКУ, 2003. – 147 с.
- Павлов А. И. Управление социально-экономической эффективностью как перспективное направление теории менеджмента / А. И. Павлов // Вісник економічної науки України. – 2008. – № 1. – С. 92–97.
- Проблема эффективности в современной науке / под ред. А. Д. Урсула. – Кишинев : [б. и.], 1985. – 256 с.
- Рикардо Д. Начала политической экономики и податного обложения / Рикардо Д. – М. : Госиздат, 1929. – 368 с.
- Туленков Н. Социальная эффективность управления / Туленков Н. // Персонал. – 1997. – № 2. – С. 3–17.
- Уколов В. Ф. Теория управления / В. Ф. Уколов, А. М. Масс, И. Х. Быстряков. – М. : Экономика, 2003. – 576 с.
- Управление – это наука и искусство / А. Файоль, Г. Эмерсон, Ф. Тэйлор, Г. Форд. – М. : Республика, 1992. – 351 с.
- Червяченко А. В. Теоретичні підходи до визначення ефективності соціально-економічної системи та її видова класифікація / Червяченко А. В. // Економіка розвитку. – 2006. – № 1. – С. 46–48.