7. МЕНЕДЖМЕНТ И МАРКЕТИНГ

7.1. ПОДХОДЫ К ОЦЕНКЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ МЕНЕДЖМЕНТА ОРГАНИЗАЦИИ

Борисова О.В., к.э.н., доцент,
департамент Корпоративных финансов и корпоративного управления

Финансовый университет при Правительстве РФ, г. Москва

Перейти на ГЛАВНОЕ МЕНЮ

В статье исследуются основные подходы, позволяющие определить эффективность менеджмента организации. На основе исследования выявляются ключевые показатели его оценки, делается вывод о возможности их использования инвесторами для принятия стратегически важных управленческих решений.

Эффективное функционирование любой организации на современном этапе не может быть построено без внедрения системы менеджмента. Она позволяет грамотно распределить имеющиеся ресурсы, разработать плановые показатели и контрольные мероприятия, с помощью которых организация может добиться успеха.

Рассмотрим, что представляет собой менеджмент. В настоящее время существует значительное количество определений данного термина. Так, по мнению Хохловой Т.П., «это область управленческой и хозяйственной деятельности, направленной на достижение целей организации путем рационального использования материальных и трудовых ресурсов» [15, с. 16]. Его цель связана с получением прибыли за счет эффективного использования ресурсов. При этом для достижения цели используется труд наемных сотрудников.

В соответствии с указанной целью задачи менеджмента на современном этапе развития экономики сводятся к следующему:

- управлению рынком товаров и услуг;
- рациональному использованию всех имеющихся ресурсов;
- повышению эффективности деятельности;
- принятию обоснованных решений;
- реализации стратегии корпорации;
- формированию корпоративной культуры.

Любой вид деятельности, в том числе и управление, требует оценки и определения эффективности. Сложность оценки менеджмента заключается в том, что не всегда она может быть произведена прямым путем, так как отсутствуют формализованные результаты, кроме того, не все результаты можно оценить количественно. В связи с этим для измерения эффективности управленческой деятельности часто применяются косвенные методы.

Подходы к оценке эффективности менеджмента различны. Разберем их подробно. Так, представители школы научного управления (Г. Ганнт, Л. Гилберт, Ф. Тейлор, Г. Эмерсон, Ф. и др.) изучали вопросы повышения эффективности управленческой деятельности производственных организаций. Наибольшую известность среди ученых данной группы получил Г. Эмерсон, он исследовал связи между эффективностью управления и организационной структурой. Представители классической (административной) школы менеджмента (Д. Муни, А. Файоль, Л. Урвик, и др.) посвятили свои труды рассмотрению эффективности управления в более широком смысле. Они изучали эффективность работы организации. Их целью было создание универсальных принципов менеджмента, которые в обязательном порядке должны позволить организации добиться успеха. Примером тому могут выступать сформулированные А. Файолем 14 принципов управления. Представители школы человеческих отношений (Р. Лайкерт, А. Маслоу, Г. Мюнстерберг, М. Фоллет) считали, что основным элементом эффективности управления является человеческий фактор. Их теории были связаны с изучением путей повышения эффективности использования человеческих ресурсов [4, 5, 10, 15].

В рамках изучения проблемы эффективности менеджмента, которая является одной из ключевых в экономике управления, исследуют следующее:

- управленческий потенциал, представляющий собой совокупность ресурсов, располагаемых организацией и используемых системой менеджмента;
- затраты и расходы на управленческую деятельность, величина которых зависит от содержания, организации, технологии и объема работ, направленных на реализацию соответствующих управленческих функций;
- характер управления трудовыми ресурсами;
- эффективность менеджмента, определяемую эффективностью действий персонала организации в процессе деятельности, реализации интересов собственников для достижения определенных заранее установленных целей [7, 9, 10]. Однако только часть из перечисленных направлений доступна для оценки инвесторам.

В процессе управления используются различные виды ресурсов: финансовые, материальные, человеческие, информационные. В зависимости от того, насколько умело и целенаправленно они используются, достигается тот или иной результат. Под эффективностью управления понимается результативность функционирования системы и процесса управления как взаимодействия управляемой и управляющей систем, т.е., по мнению Юсуповой С.Я., Исаева Р.А., Бураловой М.А., эффективность менеджмента есть интегрированный результат взаимодействия компонентов управления [16, с. 366].

Таким образом, для того чтобы оценить эффективность менеджмента, необходимо сопоставить величину потребленных ресурсов с тем результатом, который будет получен в процессе их потребления. Эффективность менеджмента проявляется через результативность основной деятельности корпорации. Так, Юсупова С.Я., Исаев Р.А., Буралова М.А. основными критериями эффективности управления считают: эффективность мотивации, организации, управленческого планирования, контроля, управленческих решений и экономическую эффективность управле-

ния. Иные критерии результативности представлены в работе П.Ф. Друкера (табл. 1).

Наиболее сложным вопросом в оценке эффективности менеджмента является определение результата управления. Часто в качестве результатов управления рассматривают производственные и экономические результаты. Помимо этого изучают ритмичность работы, темп роста производительности труда и др. Такая оценка результата управления спорна. Перечисленные показатели содержат овеществленный труд управленческого персонала. Он проявляется в показателях косвенно, посредством воздействия на лиц, непосредственно занятых производительным трудом. Менеджеры воздействуют на сотрудников посредством приказов, указаний, распоряжений. Подобные воздействия проходят несколько ступеней управления сверху вниз. К труду руководителей и лиц, занятых производительным трудом, добавляется труд менеджеров. В результате совокупный труд управленческого персонала позволяет эффективно функционировать организации.

Таблица 1

КРИТЕРИИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ

Наименование	Содержание
Действенность	Степень достижения целей организации
Экономичность	Разумное и рациональное использование ресурсов организации
Качество	Степень соответствия продукции совокупности присущих характеристик – требованиям покупателей [10]
Прибыльность	Соотношение доходов и суммарных издержек организации
Продуктивность	Соотношение объема продукции, товаров, работ, услуг, выраженное в натуральных, стоимостных либо иных показателях за определенный период времени и затрат ресурсов, потраченных на объем продукции. При этом учитываются все группы ресурсов: материальные, трудовые, финансовые и др.
Качество трудовой жизни	Совокупность свойств, которые характеризуют условия и организацию труда (производства, быта, отдыха) с позиций наилучшей реализации способностей работника (интеллектуальных, творческих, моральных, организаторских и др.) [13, с. 405]
Инновационная активность	Внедрение нововведений в областях деятельности организации, связанных с повышением интенсивности действий и их своевременностью, позволяющей достичь преимуществ на рынке

Результативность труда управленческого персонала зависит от многих факторов. В частности, Иванов А.П. [6] к числу таких факторов относит:

- средства производства;
- способность сотрудника выполнять определенную работу и его потенциал;
- культуру организации;
- социальные аспекты деятельности персонала организации и коллектива в целом.

Результаты и эффективность управления зависят от личности руководителя: от того, насколько он авторитетен, каков стиль его работы и др. Эти факторы действуют в интеграционном единстве и оказывают совместное воздействие на эффективность работы организации. Конечный результат управленческой деятельности зависит от осуществления мероприятий, направленных на совершенствование отдельных сфер производства, бизнеса и организации в целом.

Эффект управленческой деятельности можно подразделить на следующие составляющие: экономическую, социально-экономическую и социальную.

Разберем их подробнее. Экономический эффект измеряется в денежных или натуральных показателях и имеет стоимостную оценку. Социально-экономический эффект предполагает наличие экономической выгоды и социальной стабильности и спокойствия. Его примером является снижение уровня профессиональных заболеваний. Данный факт впоследствии приведет к экономическому эффекту. Кроме того, социально-экономический эффект может быть представлен улучшением условий работы. Социальный эффект не имеет денежной оценки и не может быть трансформирован в экономический. Примером этого эффекта может быть предотвращение социального конфликта [12, 16].

Рассмотрим основные виды эффективности управления:

- по средствам воздействия различают целевую, стратегическую и тактическую, планируемую, прогнозную, программную, концептуальную, мотивационную и стимулирующую, ресурсную и потенциальную;
- по содержанию эффекта различают экономическую, социальную, инновационную, организационную, экологическую;
- по уровню проявления эффекта различают народнохозяйственную, региональную, отраслевую, внешнеэкономическую;
- по формам эффективности различают системы менеджмента, процесса управления, аппарата управления, деятельности менеджера, управленческих нововведений;
- по видам систем менеджмента различают маркетинговую, инновационную, производственную, финансовую.

Оценка эффективности управленческой деятельности сложный процесс, предполагающий использование значительного количества критериев и методов оценки. В настоящее время при определении уровня результативности управления в организации применяют показатель эффективности, а не производительности. Данный факт обусловлен спецификой управленческого труда, поскольку управленческий персонал не воздействует на предмет материального производства в отличие от основных производственных работников. Влияние на эффективность производства осуществляется косвенно, посредством воздействия на других работников. Кроме того, возникают сложности с нормированием управленческой деятельности. Они вызваны специфичностью, многономенклатурностью, непредсказуемостью ее результатов, и сроков получения этих результатов.

В настоящее время заслуживает интерес работа Васина С.М. [3, с. 229], в которой автор систематизировал понятия эффективности, результативности, качества и пришел к выводу о том, что имеющиеся трактовки понятий можно подразделить на четыре группы.

К первой группе относятся определения, предполагающие независимость результативности менеджмента от его эффективности (Семенов А.К., Набоков В.И.). Вторая группа определений предполагает, что эффективность менеджмента определяется степенью его результативности посредством намеченных целей и затраченных ресурсов (Поршнев А.Г., Ланкина В.Е., Кнышова Е.И.). Третья группа предполагает, что максимальный выпуск продукции является результатом управления, а эффективность предполагает соотношение максимального выпуска с минимальными издержками (Д. О. Ямпольская, М.М. Зонис, С.А. Глазкова). Четвертая группа предполагает, что эффективность соотношения результата к затратам определяется через результативность, отражающую намеченные цели (Бондаренко И.В).

К ключевым понятиям эффективности управления относят эффективность:

- процесса управления (выработки и реализации управленческого решения, функций, коммуникаций);
- системы управления (с учетом иерархии управления);
- труда управленческого персонала;
- механизма управления (структурно-функционального, производственного, маркетингового, финансового и др.).

Далее рассмотрим, какие показатели позволяют провести оценку эффективности управления организацией. Изучение ряда работ по данной проблематике показал, что мнения экономистов разделились. В одних работах предлагается оценивать эффективность управления по результатам аттестации управленческого персонала, в других – исходя из степени загрузки производственных мощностей и численности персонала и т.д. В итоге все выше перечисленные оценки можно свести в три группы.

К первой группе относят оценку, основанную на эффективности труда управленческого персонала посредствам обобщающего показателя. Сюда включают такие показатели:

- выработка на одного работника;
- объем реализованной продукции;
- прибыль на 1 руб. затрат, приходящаяся на содержание аппарата управления;
- затраты времени;
- степень выполнения нормированных производственных заданий управленческим персоналом.

При этом для проведения оценки предполагается использование только одного из показателей.

Ко второй группе относят оценку по группе показателей, таким как:

- эффективность использования рабочего времени; прибыль на одного сотрудника аппарата управления; размер прибыли на 1 руб. заработной платы;
- выполнение планового задания;
- качество выполняемых работ.

К третьей группе относят оценку эффективности труда управленческого персонала, которая осуществляется по единому интегральному показателю. Он определяется на базе нескольких частных показателей. В работе Моисеева Г.В., Ремесника А.Д., Ильиной Г.А. он рассчитывается на основании коэффициентов, характеризующих выполнение производственного нормированного задания, качества работы и т.д. В работе Плаксина В.И., Хремли Т.К. он рассчитывается как интегральная величина уровней использования предметов труда и средств труда на стадиях управления.

В настоящее время для оценки эффективности часто используют показатель экономической добавленной стоимости (***EVA***) [11, с. 5] и сбалансированную систему показателей (ССП). В качестве ключевого индикатора выступает Key performance indicator (***KPI)*** [8, с. 89]. Наибольшую популярность в рамках данного направления оценки получила система показателей (Balance scorecard, ***BSC***), предложенная Р. Капланом и Д. Нортоном. Эта система состоит из финансовых и нефинансовых показателей, объединенных в четыре группы:

- финансы;
- клиенты;
- внутренние процессы;
- обучение и развитие [8, с. 89].

Однако расчет экономической добавленной стоимости и ***KPI*** инвесторами затруднен. При проведении их оценки придется делать значительное количество допущений вследствие недоступности части информации, что отразится на ее достоверности.

Таким образом, несмотря на детально разработанную методологию оценки эффективности и ее постоянную трансформацию в соответствии с изменяющейся ситуацией, ее использование возможно только руководством организаций. Большинство перечисленных показателей не может быть определено потенциальными инвесторами.

Последнее время активно развиваются методы, позволяющие провести оценку эффективности управления организации как внутренним, так и внешним пользователям. Они основаны на сопоставлении потребленных ресурсов с полученными результатами. Оценка проводится посредством сопоставления полученной прибыли и затрат на управление и является упрощенной. Однако она не всегда корректна, поскольку:

- размер прибыли не всегда отражает результат управления;
- у оценки имеется непосредственный и опосредованный результат, который не раскрывает роль управления в его достижении. Прибыль является опосредованным результатом;
- результат управления может выражаться не в денежной форме. Он может быть еще социальным или социально-экономическим;
- затраты на управление могут быть выделены не в каждом виде бизнеса.

Для повышения точности оценки принято проводить оценку с использованием нескольких методик.

Первая методика предполагает оценку эффективности путем сопоставления затрат на управленческие мероприятия с изменением показателей действующей системы управления. Для такой оценки используются следующие показатели:

- изменение уровня технической вооруженности управленческого труда;
- доля работников управления в общей численности промышленно-производственного персонала и др.

Вторая методика позволяет оценить эффективность за счет сопоставления затрат на управление и показателей деятельности корпорации в целом. Ее можно оценить, используя следующую формулу:

$$ЭУ_1 = ЗУ * 100 / (ФОС + ФОБ),$$

где $ЭУ_1$ – эффективность системы управления;

ЗУ – размер затрат на управление в год;

ФОС – среднегодовая стоимость основных производственных фондов;

ФОБ – среднегодовая сумма оборотных средств.

С целью увеличения чувствительности показателя эффективности его рассчитывают в сопоставлении с уровнем производительности труда по формуле:

$$Э'У_1 = (ЗУ * 100 / ФОС + ФОБ) / (ВП / РПП),$$

где ***ВП*** – выпуск валовой продукции за год;

РПП – среднегодовая численность промышленно-производственного персонала.

Эффективность управления определяется размером полученных величин $ЭУ_1$ и $Э'У_1$. Если они уменьшаются в динамике, то эффективность управления в организации возрастает.

Однако для того чтобы получить полную информацию о качестве менеджмента, целесообразно сопоставить рассчитанные показатели со среднеотраслевыми и определить их динамику. В этом случае заключение будет корректно. Для проведения достоверной оценки необходимо рассчитать затраты на управление. Они включают в себя:

- основную и дополнительную заработную плату аппарата управления организации, в том числе страховые выплаты по внебюджетным фондам;
- амортизацию основных средств, используемых аппаратом управления;
- затраты на отопление, освещение, вентиляцию помещений администрации;
- затраты на вспомогательные материалы (канцелярские принадлежности, бумагу и т.д.);
- затраты на текущий ремонт помещений, используемых управленческим персоналом и др.

Помимо этого анализируется структура затрат на управление и их динамика.

Ключевыми показателями оценки эффективности менеджмента являются прибыль и рентабельность. Они позволяют определить конечные результаты деятельности организации. При проведении оценки минимизируется влияние факторов, не связанных с деятельностью организации, на прибыль.

Эффективность менеджмента с учетом прибыли определяется по следующей формуле:

$$ЭУ_2 = ПБ_1 / РУ_1,$$

а ее рост:

$$IЭ = (ПБ_1 / РУ_1) / (ПБ_0 / РУ_0),$$

где $ПБ_1$ и $ПБ_0$ – балансовая прибыль организации за текущий и предыдущий годы соответственно;

$РУ_1$, $РУ_0$ – среднегодовая численность управленческого персонала в текущем и предыдущем году.

Чтобы система управления была эффективной $ЭУ_2$ и ***IЭ*** должны расти в динамике.

Следует отметить, что эффективность управленческой деятельности может быть определена не только количественными (экономический эффект), но и качественными показателями (социальная эффективность) [5].

Среди количественных принято выделять:

- совокупность трудовых показателей, выражающуюся в экономии на управленческих кадрах, в частности, на численности и трудоемкости процессов управления и др.;
- показатели, характеризующие экономию времени, выражаются в уменьшении продолжительности циклов управления за счет использования современных информационных технологий и ряда организационных процедур;
- финансовые показатели, оценивающие деятельность системы управления, например, сокращение управленческих расходов и т.п.

К качественным показателям оценки относят:

- повышение квалификации менеджеров;
- повышение научно-технического уровня управления;
- формирование организационной культуры;
- усиление социальной ответственности организации;
- уровень интеграции процессов управления;
- повышение уровня обоснованности принимаемых решений;
- экологические последствия и др.

Таким образом, все выше приведенные показатели, которые могут оценить инвесторы, целесообразно подразделить на несколько групп (табл. 2).

Таблица 2

ПОКАЗАТЕЛИ ОЦЕНКИ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ МЕНЕДЖМЕНТА ОРГАНИЗАЦИИ РАСЧЕТ КОТОРЫХ ДОСТУПЕН ДЛЯ ВНЕШНИХ ПОЛЬЗОВАТЕЛЕЙ [2, 4, 7, 14, 16]

Группа показателей	Наименование показателя
Частные показатели экономической эффективности в широком смысле	Оборачиваемость; рентабельность затрат; окупаемость капиталовложений; фондоемкость; фондоотдача; производительность труда и т.д.
Обобщающий и частные показатели экономической эффективность управления в узком смысле	Обобщающий показатель: $Э_у = \frac{Д}{З}$, где ***Д*** – доходы организации; ***З*** – затраты на содержание аппарата управления. Частные показатели: доля численности управленческих работников в общей численности сотрудников организации; доля административно-управленческих расходов в общей сумме затрат организации; норма управляемости (фактическая численность работающих на одного работника аппарата управления) и др.
Обобщающие и частные показатели социальной эффективности в широком смысле	Обобщающие показатели: степень выполнения заказов потребителей; доля объема продаж фирмы на рынке и др. Частные показатели: полнота выполнения заказа; своевременность выполнения заказа; послепродажный сервис; оказание дополнительных услуг и др.
Обобщающие и частные показателями социальной эффективности в узком смысле	Обобщающие показатели: количество работников, привлеченных к разработке управленческого решения, и др. Частные показатели: текучесть работников аппарата управления; степень технической оснащенности управленческого труда и т.п.

Как видно из табл. 2, помимо показателей количественной оценки, туда включены еще и качественные. Однако часть из приведенных показателей инвесторы могут оценить только субъективно исходя из данных средств массовой информации или мониторинга рынка.

Таким образом, эффективность менеджмента организации целесообразно оценивать несколькими показателями, что позволит подойти к процессу более комплексно. Критерии эффективности могут отличаться в зависимости от отраслевой принадлежности организации и условий функционирования. Ключевая задача инвестора состоит в выборе критериев, позволяющих наиболее точно провести оценку и на ее базе принять обоснованное управленческое решение.

Оценим эффективность менеджмента Акционерной компании (АК) «Алроса» (публичное акционерное общество, ПАО). Источником информации послужили данные финансовой отчетности по российским стандартам бухгалтерского учета (РСБУ) и годовых отчетов организации за 2013-2014 гг. Расчеты представлены в табл. 3.

Таблица3

ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ МЕНЕДЖМЕНТА АК «АЛРОСА» (ПАО)[1]

Наименование показателя	2015 г.	2014 г.	2013 г.
Эффективность системы управления	6,76	6,53	7,02
Эффективность системы управления в сопоставлении с уровнем производительности труда	0,001	0,001	0,001
Эффективность менеджмента с учетом прибыли	2760,17	3180,67	4457,52
Частные показатели экономической эффективности в широком смысле			
Рентабельность затрат, %	13,61	18,41	36,40
Оборачиваемость активов	0,34	0,35	0,35
Фондоемкость	1,23	0,84	0,78
Фондоотдача	0,81	1,19	1,29
Производительность труда	6229,35	5298,22	4528,90
Обобщающий и частные показатели экономической эффективность управления в узком смысле			
Обобщающий показатель	1,43	1,55	2,42
Доля административно-управленческих расходов в общей сумме затрат организации, %	12,72	10,73	12,69
Доля численности управленческих работников в общей численности работающих в организации, %	31,90	31,90	31,90
Норма управляемости	2,13	2,13	2,13
Обобщающие и частные показатели социальной эффективности в широком смысле			
Доля объема продаж организации на рынке, %	70,00	70,00	70,00

В результате исследования можно сделать следующие выводы:

- за анализируемый период негативной тенденцией является сокращение рентабельности затрат с 36,4% до 13,61%, показателя эффективности менеджмента с учетом прибыли, эффективности системы управления на 0,23, оборачиваемости активов на 0,01, фондоотдачи с 1,29 до 0,81, обобщающего показателя эффективности на 1, а также рост фондоемкости с 0,78 до 1,23 и доли административных расходов на 2%;
- положительную динамику показывает рост производительности труда. Однако она может быть не продолжительной, поскольку количество сотрудников сократилось, а объемы деятельности могут резко упасть в связи с кризисом и сокращением различных производств, являющихся потребителями алмазов.

Необходимо отметить, что имеются стабильные показатели. К ним относятся:

- эффективность системы управления в сопоставлении с уровнем производительности труда;
- доля численности управленческих работников в общей численности работающих в организации;
- норма управляемости.

Таким образом, проведенная оценка свидетельствует о наличии отрицательной динамики в тенденциях развития АК «Алроса» (ПАО) и снижении эффективности системы управления. Однако при сравнении АК «Алроса» (ПАО) с другими организациями, осуществляющими деятельность на территории Российской Федерации, видно, что топ-мененджмент прикладывает значительные усилия к повышению эффективности ее деятельности, а показатели АК «Алроса» (ПАО) снижаются меньше, чем средние по стране.

Рассчитанные показатели позволяют не только корректно определить эффективность управления организацией, но и выявить проблемное направление в деятельности организации.

Литература

1. Системы менеджмента качества. Требования [Электронный ресурс] : ГОСТ ISO 9001-2011. Межгосударственный стандарт : утв. приказом Федер. агентства по технологическому регулированию и метрологии от 22 дек. 2011 г. №1575-ст. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».
2. Борисова О.В. Информационная база и методика финансового анализа деятельности корпораций [Текст] / О.В. Борисова // РИСК: Ресурсы, информация, снабжение, конкуренция. – 2013. – №3. – С. 289-294.
3. Васин С.М. Природа и сущность понятия эффективности системы управления предприятием [Текст] / С.М. Васин // Вектор науки Тольяттинского госуд. ун-та. – 2012. – №4. – С. 229-233.
4. Григорян А.Ф. Менеджмент [Текст] : учеб. – М. : ПБОЮЛ, 2002. – 264 с.
5. Демина Ю.В. Эффективность менеджмента и пути ее повышения [Электронный ресурс] / Ю.В. Демина // Современные научные исследования и инновации. – 2011. – №4. URL: http://web.snauka.ru/issues/2011/08/1710.
6. Иванов А.П. Менеджмент [Электронный ресурс] : конспект лекций / А.П. Иванов. – СПб. : Изд-во Михайлова В.А., 2001. URL: http://www.studfiles.ru/preview/1098857/
7. Козырев В. Оценка эффективности труда специалистов [Текст] / В. Козырев // Человек и труд. – 1996. – №12. – С. 113-119.
8. Кылосова В.В. Методы оценки эффективности менеджмента [Текст] / В.В. Кылосова // Современные тенденции развития науки и технологий. – 2015. – №9-7. – С. 88-90.

[1] Источник: определено автором, исходя из отчетности АК «Алроса» (ПАО).

9. Кузнецова В.А. Социально-психологические аспекты менеджмента [Текст] : учеб. пособие / В.А. Кузнецова, О.В. Магомедалиева. – Орел : Орел ГТУ, 2008. – 89 с.
10. Менеджмент [Текст] : конспект лекций / В.М. Гавриленко и др. – М. : Приор, 2004. – 160 с.
11. Мережко Р.В. Метод комплексной оценки эффективности менеджмента [Текст] / Р.В. Мережко // Актуальные проблемы современного менеджмента : сб. науч. тр. – Саратов, 2014. – С. 5-7.
12. Мескон М.Х. и др. Основы менеджмента [Электронный ресурс] / М.Х. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури ; пер. с англ. – М. : Дело, 2004. – 720 с. URL: http://tourlib.net/-books_men/meskon18.htm.
13. Российская энциклопедия по охране труда [Текст] / под ред. В.К. Варова, И.А. Воробьева, А.Ф. Зубкова, Н.Ф. Измерова. – М. : НЦ ЭНАС, 2007.
14. Студопедия [Электронный ресурс]. URL: http://studopedia.ru/2_81539_v-chem-zhe-sostoit-problematika-otsenki-effektivnosti-menedzhmenta.html.
15. Хохлова Т.П. Основы менеджмента [Текст] : учеб. – М. : Экономистъ, 2008. – 414 с.
16. Юсупова С.Я. и др. Общий и административный менеджмент [Текст] : пособие для подготовки к экзамену / С.Я. Юсупова, Р.А. Исаев, М.А. Буралова. – М. : Дашков и Ко, 2013. – 384 с.

Ключевые слова

Эффективность менеджмента; оценка эффективности управления; экономическая эффективность менеджмента.

Борисова Ольга Викторовна

РЕЦЕНЗИЯ

Актуальность темы. В современных реалиях жесткой трансформации мирового рынка выживание организации и успешность ее деятельности напрямую зависит от эффективности менеджмента, которым предлагаются наиболее интересные к реализации проекты, способные вывести организацию на принципиально новый уровень развития и гарантирующие ей продолжительное существование на рынке. В связи с вышесказанным при принятии управленческих решений на первый план выходит оценка степени эффективности менеджмента организации, позволяющая отразить корректные результаты, на базе которых будут приниматься стратегически верные управленческие решения. Все перечисленные факторы, безусловно, делают представленное в статье исследование актуальным и интересным.

Научная новизна и практическая значимость. Автором статьи проведено исследование основных подходов к оценке эффективности менеджмента организации. При этом исследовано значительное количество работ как российских, так и иностранных ученых более чем за 15-летний период, что позволило сделать обоснованные выводы.

Ключевым аспектом в представленной на рецензирование работе является обобщение подходов и методов, позволяющих провести оценку менеджмента организации потенциальными инвесторами, что, по мнению автора, значительно снизило круг показателей, которые целесообразно использовать для проведения расчетов. Следует отдельно отметить, что выделенные для проведения оценки показатели были рассчитаны автором на примере Акционерной компании (АК) «Алроса» (публичное акционерное общество, ПАО). При этом у автора не возникло проблем с информационной базой, в связи с чем можно утверждать, что субъективность проведенной оценки минимальна, а следовательно, проведенные расчеты имеют высокую степень качества.

Практическая значимость работы состоит в том, что проведенное исследование будет способствовать принятию эффективных управленческих решений инвесторами, кредиторами и иными заинтересованными сторонами, не имеющими полного доступа к информации о деятельности организаций.

Таким образом, представленная на рецензирование статья Борисовой О.В. является актуальной и интересной, отвечает требованиям, предъявляемым к научным публикациям, и может быть рекомендована к опубликованию.

Ткач А.В., д.э.н., профессор кафедра Экономики, Российский университет кооперации, г. Мытищи.

Перейти на ГЛАВНОЕ МЕНЮ