

Результативность и эффективность работы менеджеров

Командообразование

Чижов Георгий, 2017

Результативность

- -это степень реализации той деятельности, которая была запланирована, а так же достижение запланированных целей и результатов.

Проще говоря, результативностью можно назвать воплощение целей в жизнь.

Цель менеджмента

- формирование условий развития социально-экономической системы, на основе обеспечения результативности ее функционирования при нормальном уровне доходности, безопасности деятельности, а так же риске, что достигается при помощи присущих менеджменту способов и средств воздействия на рабочий коллектив.

- Результативность, это то, к чему стремится любая компания, так как если результативность означает выполнение поставленных целей, то из этого можно сделать вывод что, при высокой результативности, компания будет иметь высокий доход, и успех на рынке.

- Зачастую, в наше время подцели заменяют главные цели, или приводят к потерям главных целей, что оказывает существенное негативное влияние на производственный процесс, что приводит к не выполнению качественной продукции в предусмотренный срок.

Критерии результативности деятельности организации:

- **Действенность** - степень достижения целей организации
- **Экономичность** - соотношение необходимого и фактического расхода ресурсов
- **Качество** - соответствие характеристик продукции стандартам и требованиям потребителей
- **Прибыльность** - соотношение между доходами и суммарными издержками
- **Продуктивность** - соотношение объема продукции за определенный период в натуральных, стоимостных и других показателях и затрат ресурсов, соответствующих данному объему продукции
- **Качество трудовой жизни** - условия труда работников
- **Инновационная активность** - внедрение новшеств в различных функциональных областях деятельности организации

- Одним из важнейших отличий результативности от эффективности является то, что результативность - это удовлетворение безотлагательных потребностей, когда не беспокоятся о **цене**.
- Результативность труда оценивается по ряду параметров, которые являются основными и, в свою очередь, непосредственно связаны с мотивацией персонала.

Оценка результативности, это процесс с помощью которого:

- ·Запланированный результат сопоставляют с фактическим результатом
- ·Фактически потребленные ресурсы сравнивают с тем количеством ресурсов, которые было запланировано потратить в процессе труда сотрудников
- ·Оценивают качество выполненной запланированной работы
- ·Оценивают значимые новшества привнесенные работнику в процессе выполнения запланированного труда
- ·Оценивают удовлетворенность сотрудника процессом труда, так же его удовлетворенность своими обязанностями, правами, и другими элементами качества трудовой жизни.
- ·Оценивают результаты вклада сотрудника в труд группы, организации и так далее
- ·Определяют и оценивают цели на будущее

Если рассмотреть результативность с точки зрения мотивационного управления, то тремя основными, связанными друг с другом составляющими результативности являются:

- Готовность
- Возможности работника
- Условия для результативной деятельности

- Готовность к труду определяется тем, насколько конкретный работник склонен выполнять данную работу. Оно основывается на мотивационных началах личности работника: уровне потребностей и интересов, удовлетворении от работы, ожидании от вознаграждение за результативную работу, ценностных ориентация и желания.

- Возможности работника - определяются как потенциальные возможности работника или совокупность его физических, интеллектуальных и профессиональных способностей к исполнению работы. Потенциал работника отображает уровень его подготовки, уровень знания, компетентности, квалификации, возраст, здоровье, образование, выносливость и тому подобные личные качества.

- Условия определяются как совокупность внешних факторов влияющих на труд работника, а так же внешних стимулирующих факторов и находящихся вне его контроля. К таковым можно отнести условия и организацию труда, состояние инструментов, сырья, рабочих ресурсов, поведение руководителей и коллег непосредственно взаимодействующих с работником, или имеющим с ним любой другой контакт, уровень информационного обеспечения, норм и правил, организацию рабочего места и труда персонала.

- Указанные три главных фактора в своем единстве образуют и определяют мотивационную основу фактической результативности работника, группы или организации.

- Формулу результативности можно представить в виде простого уравнения:

Результативность =

Готовность X Возможность X Условия

Вывод:

- результативность должна достигаться через определением верных задач сотрудникам, так как результативность и является выполнением целей поставленных руководителем через решение задач. Так как результативность является главной целью компании, то для достижения поставленных целей, компания не руководствуется ценой достижения результата. Таким образом, верная постановка задач является основной составляющей успеха.

Понятие эффективности и способы ее достижения

- Под эффективностью понимается степень результативности в сопоставлении с затратами производства. Основной функцией эффективности является достижение цели за счет управленческого действия и взаимодействия. Задача менеджмента это достижение цели организации с минимальными затратами на управление.

Главные цели организации

Основные цели:

- Производство
- Высокая и равномерная загрузка производственных мощностей
- Сведение к минимуму издержек
- Оптимальное складирование
- Минимальная текучесть кадров

Главные цели организации

Финансы:

- Кратковременная и долгосрочная максимизация прибыли .
- Невысокая задолженность .
- Самофинансирование .
- Высокие проценты на капитал .
- Обеспечение высоких дивидендов

Главные цели организации

Сбыт:

- Позитивная репутация .
- Постоянный рост .
- Высокое качество .
- Высокий удельный вес на рынке .
- Постоянная готовность к поставке .
- Максимально быстрое выполнение заказов .
- Высокий оборот

Главные цели организации

Социальная сфера:

- Удовлетворенные сотрудники ·
- Непрерывность в занятости
- Социальная значимость в обществе

- Эффективность менеджмента отображает его результативность в достижении цели управляемого объекта и обеспечении социально-экономического эффекта в сопоставлении с использованными ресурсами и затратами на управление.

- Экономический смысл эффективности менеджмента - обеспечение максимального возможного большего эффекта при затрате данных ресурсов, и не превышении их.
- Социальным смыслом эффективности менеджмента является обеспечение наибольшего эффекта при затрате данных ресурсов.

- Эффективность менеджмента можно определить при помощи сравнения затрат на управление, полученного эффекта и, конечно же, использованных ресурсов. Анализ можно провести по каждому из видов исчисляемых использованных ресурсов: финансовые, материальные, трудовые, информационные, временные.

Пути повышения эффективности менеджмента в организации

- **Совместные ценности** - культура и духовные ценности в организации.
- **Стратегия** - стратегические цели, политика организации, моделирование действий, перспективные планы.
- **Структура** - состав и подчиненность подразделений организации, распределение функций, прав, ответственности между структурными подразделениями организации.
- **Системы** - правила и процедуры принятия решений по всем функциональным областям, информационная система.
- **Стиль** - руководители организации, стиль руководства, коллегиальность в управлении.
- **Состав работников** - отбор и подбор персонала, мотивация, социально-психологические аспекты.
- **Сумма навыков** - обучение персонала, аттестация, повышение квалификации, переподготовка.

Основные мероприятия по повышению эффективности менеджмента:

- ·Совершенствование структуры организации, более рациональное распределение функций, прав, ответственности, обязанностей;
- ·Выработка стратегии будущего развития организации;
- ·Совершенствование системы принятия ключевых решений в организации;
- ·Разработка эффективной информационной системы в организации;
- ·Совершенствование системы управления персоналом: подбор, отбор, изучение кадров, механизм мотивации;

Основные мероприятия по повышению эффективности менеджмента:

- осуществление мер по предупреждению возникновения конфликтов, выработке умений разрешения возникающих противоречий быстро и бесконфликтно;
- Развитие форм коллегиальности управления, максимальное развитие самостоятельности и ответственности работников, создание условий для личной заинтересованности работников в хорошем выполнении своих трудовых функций;
- Создание культуры организации, выработка ценностей, признаваемых и разделяемых как руководством, так и сотрудниками.

Требования к процессу повышения эффективности

менеджмента:

- Заинтересованность руководства в выполнении организацией поставленных целей, а так же единство руководства высшего уровня;
- ·соблюдение высшим руководством принципов морали, не противоречащих моральным устоям своих подчиненных;
- ·вовлечение всего руководящего состава в процесс преобразований, необходимых для организации;

Требования к процессу повышения эффективности

менеджмента:

- мотивация к участию всех рабочих и служащих, в повышении эффективности деятельности коллектива и организации в целом;
- максимальное использование всех форм коллегиальности;
- устранение причин недостатков и проблем, а не следствий;
- начинать с малого: малые победы ведут к большим успехам.

Вывод:

- Основой эффективности является степень результативности трудовой деятельности в сопоставлении с затратами. То есть, в отличие от понятия результативности, эффективность сопоставляется с ценой, в то время как результативность не заботится о цене.
- Основной функцией эффективности является непосредственное достижение цели при помощи управленческого взаимодействия и воздействия.
- Самым главным смыслом эффективности является достижение максимального эффекта с использованием данных ресурсов, и не превышая их.

Немного фактов и замечаний.

- Только 4 из 100 неудовлетворенных клиентов жалуются. Но каждый расскажет примерно 10 друзьям, коллегам, знакомым или даже просто прохожим, о своем печальном опыте. Значит, если не удовлетворенными останутся как минимум потребности сто клиентов, мы можем потерять тысячу!
- Только один из десяти неудовлетворённых клиентов может вернуться. А привлечение нового клиента стоит в пять раз дороже, чем сохранение уже имеющегося.

Немного фактов и замечаний.

Управление персоналом должно быть построено с учетом человеческой природы. При этом нужно учитывать следующие факторы:

- Каждый работник должен рассматриваться как источник идей, а не просто как пара рабочих рук.
- Все люди любят чувствовать себя победителями, хотя являются они таковыми далеко не всегда
- .Часто ощущение более важно, чем реальное положение;
- .Человек способен оперировать одновременно не более чем полдюжиной фактов;
- .Люди очень чувствительны на поощрение и наказание;

Немного фактов и замечаний.

- Обычно люди судят по делам, а не по словам;
- Человек стремится удовлетворить свои потребности и амбиции.
- Принять решение, пусть даже плохое, - лучше, чем не принять совсем никакого решения, так как если не принять никакого решения, то процесс работы встанет, и это самое меньшее зло в рабочем процессе.
- Богатство опыта приобретается исключительно лишь тогда, когда работаешь непосредственно с предметом. Материал или процесс плохо постижим абстрактно - путем анализа на бумаге или в описании.