

3. Костарев, А.Ю. Русская лапта как вид спорта / А.Ю. Костарев // Спорт и личность: материалы междунар. научно-практ. конф. / под ред. А.Н. Попова; УралГАФК. Челябинск, 1999. – 154 с.

4. Юсуфбеков Н.Р. Общие основы педагогической инноватики: опыт разработки теории инновационных процессов в образовании: метод, пособие / Н.Р. Юсуфбекова. – М., 1991. –260 с.

## **ВЛИЯНИЕ РАЗВИТИЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА НА ЭФФЕКТИВНОСТЬ ОРГАНИЗАЦИИ**

**Н.В. Миненко,**

*кандидат педагогических наук,*

*доценткафедры управления персоналом, НИУ «БелГУ»*

В любой деятельности можно выделить определенный результат, последствия которого человек всегда стремился оценить, в первую очередь, с точки зрения ее эффективности. Так, при анализе результата деятельности организации в определенном временном периоде, как правило, приоритет отдается оценке ее эффективности. Важно понимать, что эффективность – это характеристика процессов и воздействий сугубо управленческого типа, отражающая прежде всего степень достижения преследуемых целей. При этом возможность их реализации складывается в условиях динамичной внутриорганизационной и внешней среды под влиянием различных факторов, ключевым из которых является трудовой потенциал персонала и возможность его развития.

Наиболее часто «эффективность организации» определяется как степень реализации целей организации при минимальных, но необходимых затратах, как отношение результата деятельности к затратам на ее качественное достижение.

В отечественной экономической науке развитие понятия «эффективность организации» исторически начинается с эффективности производства и несколько позже - с эффективности управления производством. Развитие предпринимательства вызвало появление концепции эффективности организаций, где организация становится открытой системой, отвечающей и контролирующей все сферы своей деятельности [1; 2; 3; 4; 5]. Ряд авторов отождествляют «эффективность» с понятием «результативность», что в корне неверно, поскольку эффективность – понятие более емкое. Результативность – это способность добиваться результата, а затраты на данный результат – это экономичность. Производственные организации эпизодически сталкиваются с ситуацией, когда имеет место смещение акцента на получение результата при «приемлемых» (но не минимальных) затратах. Понятие «эффективность» многогранно, его употребляют в различных сферах деятельности. Так, нашла свое применение эффективность производства, эффективность издержек, эффективность капитальных вложений. В основе всего вышеперечисленного лежит понятие эффективности организации.

В первую очередь, эффективность организации зависит от правильности поставленных целей. Выбор критериев и показателей для целеполагания определяет содержание иерархически многомерной эффективности. В настоящее время в экономической литературе вопросу оценки эффективности организации уделено большое внимание. Грещук Д.А., Колобов А.А., Омельченко И.Н., Гончаров В.В., Тихомирова А.В., Мильнер Б.З., Попов Э.В., Петухов Р.М., Чумаченко Н.Г., Кац И.Я., Аганбегян А.Г., Ознобина Н.М., Муравьева А.И., Левчук Д.Г., Мазалова Е.В., Рапопорт В.С., Русинова Ф.М., Федорова В.А. и многие другие отечественные ученые рассматривали тематику критериев оценки эффективности организации [7; 8].

Анализируя существующие отечественные теоретические подходы к оценке эффективности организации, мы можем выделить следующие наиболее значимые направления [1; 2; 3; 4; 5; 6; 7; 8]:

1. Оценка эффективности производства с использованием системы показателей, отдельно взятого показателя или доли этого показателя, которая приходится на управление.
2. Определение эффективности затрат на управление производством.
3. Использование системы показателей, с учетом влияния на эффективность факторов, которые характеризуют управляющую и управляемую подсистемы.
4. Качественная и количественная оценка достижения целей, оценка соотношения целей и результата как характеристика целевой эффективности.
5. Эффективность управленческих решений, совершенство управления.

Подходы к оценке у авторов разные, однако в одном они сходятся: эффективность организации зависит, прежде всего, от правильности поставленных целей [3; 7, с. 122-124; 8, с. 431]. Разделим показатели, по которым оценивается эффективность организации, на следующие условные блоки: показатели эффективности управления организацией (операционная и финансовая эффективность, качество системы управления организацией, социально-психологические показатели) и показатели эффективности производства (обобщающие показатели, показатели эффективности трудового потенциала, показатели эффективности использования производственных фондов, показатели эффективности использования финансовых средств, показатели экономической эффективности новой техники) и покажем, каким образом на данные показатели влияет фактор развития трудового потенциала персонала (таблица 1).

Таблица 1

Основные показатели оценки эффективности организации в отечественной теории во взаимосвязи с развитием трудового потенциала персонала

Группа показателей	Основные критерии оценки эффективности организации	Направление развития трудового потенциала
<b>ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИЕЙ</b>		
Показатели операционной и финансовой эффективности	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Результативность (степень достижения организацией поставленных целей, в том числе финансовых);</li> <li>– Производительность (достижение цели посредством минимальных трудовых затрат);</li> <li>– Продуктивность (количество и качество продукции);</li> <li>– Рентабельность (прибыльность в процессе всего товарооборота);</li> <li>– Ресурсоемкость (минимизация количества затрачиваемых ресурсов);</li> <li>– Экологичность (степень соответствия требованиям технологий экологически стандартам)</li> </ul>	Количественные и качественные изменения трудового потенциала (увеличение результативности труда, рост эффективности труда за счет мотивации и профессионального развития)
Показатели качества системы управления организацией	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Эффективность оргструктуры управления;</li> <li>– Эффективность процессов управления;</li> <li>– Эффективность производственной структуры;</li> <li>– Эффективность функционирования управляющей подсистемы</li> </ul>	Качественные и структурные изменения трудового потенциала (профессиональное развитие, расстановка кадров)

Социально-психологические показатели	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Трудовая, общественная и духовная активность сотрудников (проявление инициативы в труде, познании или общественном поведении);</li> <li>– Удовлетворенность трудовой деятельностью (личное отношение работника к своему труду, членам коллектива, системе управления);</li> <li>– Сработанность организации (степень отлаженности организационных и психологических механизмов деятельности);</li> <li>– Относительная стабильность организации (показатель текучести кадров)</li> </ul>	Качественные и структурные изменения трудового потенциала (рост вовлеченности и принятия корпоративной культуры, служебно-профессиональное продвижение, мотивация и развитие личностной составляющей)
<b>ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРОИЗВОДСТВА</b>		
Обобщающие показатели	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Производство чистой продукции на единицу затрат ресурсов;</li> <li>– Прибыль на единицу общих затрат;</li> <li>– Рентабельность производства;</li> <li>– Затраты на 1 рубль товарной продукции;</li> <li>– Доля прироста продукции за счет интенсификации производства;</li> <li>– Народнохозяйственный эффект использования единицы продукции</li> </ul>	Количественные изменения трудового потенциала (увеличение результативности труда, повышение эффективности труда)
Показатели эффективности использования трудового потенциала персонала	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Темп роста производительности труда;</li> <li>– Доля прироста продукции за счет увеличения производительности труда;</li> <li>– Абсолютное и относительное высвобождение работников;</li> <li>– Коэффициент использования полезного фонда рабочего времени;</li> <li>– Трудоемкость единицы продукции;</li> <li>– Зарплатоемкость единицы продукции;</li> <li>– Отношение темпа прироста средней заработной платы к темпам прироста производительности труда</li> </ul>	Количественные и структурные изменения трудового потенциала (увеличение результативности труда, повышение эффективности использования рабочего времени, мотивация, расстановка и высвобождение кадров)
Показатели эффективности использования производственных фондов	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Общая фондоотдача;</li> <li>– Фондоотдача активной части основных фондов;</li> <li>– Рентабельность основных фондов;</li> <li>– Фондоемкость единицы продукции;</li> <li>– Материалоемкость единицы продукции</li> </ul>	Качественные изменения трудового потенциала (квалификационная составляющая персонала)

Показатели эффективности использования финансовых средств	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Оборачиваемость оборотных средств;</li> <li>– Рентабельность оборотных средств;</li> <li>– Относительное высвобождение оборотных средств;</li> <li>– Удельные капитальные вложения (на единицу прироста мощности или продукции);</li> <li>– Рентабельность капитальных вложений;</li> <li>– Срок окупаемости капитальных вложений и др.</li> </ul>	Качественные изменения трудового потенциала (квалификационная составляющая персонала)
Показатели экономической эффективности новой техники	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Рост производительности труда;</li> <li>– Относительное высвобождение численности работающих;</li> <li>– Относительная экономия фонда заработной платы;</li> <li>– Прирост прибыли (экономия от снижения себестоимости продукции);</li> <li>– Относительная экономия материальных ресурсов</li> </ul>	Количественные, качественные и структурные изменения трудового потенциала (увеличение результативности труда, повышение квалификации, высвобождение персонала)

Как мы видим, трудовой потенциал персонала оказывает существенное влияние на каждую группу показателей оценки эффективности организации, при этом являясь непосредственно критерием или составляющим звеном нескольких показателей. В конечном итоге динамика показателей операционной и финансовой эффективности при оценке качества управления организацией, а также прирост значений обобщающих показателей и показателей использования трудового потенциала при анализе эффективности производства являются, в том числе, результатом количественных изменений трудового потенциала персонала за счет его развития. Положительные значения социально-психологических показателей – прямое следствие качественных изменений трудового потенциала. Показатели качества системы управления организацией в своем истоке имеют совокупное влияние количественных, качественных и как следствие структурных изменений трудового потенциала персонала.

### Литература

1. Веснин В.Р. Основы менеджмента: Учебное пособие. – М.: Элит-2000. – 440 с.
2. Гвишиани Д.М. Организация и управление / Д.М. Гвишиани. – М.: Изд-во МГТУ им. Н.Э. Баумана, 1998. – 332 с.
3. Дмитриева Т.Н. Оценка эффективности функционирования системы управления в организации. Дис. канд. экон. наук. – Воронеж, 2007.
4. Ковалев В.В., Волкова О.Н. Анализ хозяйственной деятельности предприятия: Учебник. – М.: Проспект, 2004. – 424 с.
5. Комплексный экономический анализ хозяйственной деятельности: Учебное пособие / А.И. Алексеева, Ю.В. Васильев, А.В. Малеева, Л.И. Ушвицкий. – М.: Финансы и статистика, 2006. – 672 с.
6. Стивенсон В.Д. Управление производством. – М.: Лаборатория базовых знаний БИНОМ, 1998. – 928 с.
7. Экономика предприятия / Т.С. Хачатуров, Г.З. Суша, Г.К. Оноприенко; под ред. Т.С. Хачатуров. – Мн.: Экономпресс, 2008. – С. 122-124.