

УДК 332.1

DOI 10.22213/2413-1172-2017-3-103-106

Л. С. Бабынина, доктор экономических наук, РЭУ имени Г. В. Плеханова, Москва
 А. А. Вахрушев, ЧОУ ВПО «Восточно-Европейский институт», Ижевск

ЭВОЛЮЦИЯ ПОНЯТИЯ «ЭФФЕКТИВНОСТЬ»

Наиболее обобщающей характеристикой любой человеческой деятельности выступает ее целесообразность и эффективность. Понятие «эффективность» является предметом научных дискуссий в экономике, менеджменте и социологии. Как и другие понятия экономической науки, категория «эффективность» непрерывно развивается, ее содержание меняется и усложняется в результате непрерывного взаимодействия экономических субъектов с внешней средой, в сложном неравновесном мире высоких транзакционных издержек, нечетко определенных прав собственности и ненадежных контрактов, в условиях постоянного риска и неопределенности. При этом эффективность может связываться с продуктивностью, рациональностью, результатом, издержками/выгодами и другими показателями. Понятие и проблемы производительности труда тесно связаны с понятиями «экономический рост», «эффективность производства», «эффективность деятельности» и «эффективность труда».

Прежде чем рассмотреть эволюцию подходов в понимании эффективности, необходимо отметить, что само это понятие достаточно неоднозначно. В английском языке есть несколько понятий, отражающих содержание понятия «эффективность»:

effectiveness (абсолютные показатели издержек или абсолютные достижения), *efficiency* (соотношение затрат и результата) и *productivity* (производительность труда). Таким образом, если *efficiency* является показателем цели и средств ее достижения, то *effectiveness* – показателем выбора цели [1].

Концептуальное понятие эффективности составляет соотношение полезного результата (что произвела и реализовала для других субъектов рыночного пространства организация) в сравнении с затраченными ресурсами.

Эффективность – наиболее общая характеристика, сравнительно показывающая результативность использования организационной системой одного или нескольких факторов при производстве и реализации продукции или услуг: степень использования ресурсов; целесообразность системы управления и организационной структуры; социальные взаимоотношения в коллективе и др. При этом соотношение затрат и результатов может быть отнесено к любому фактору производственного процесса – труду (производительность труда, зарплатоемкость, трудоемкость), материалам (материалоотдача, материалоемкость), оборудованию (фондоотдача, фондоёмкость) (рис. 1).

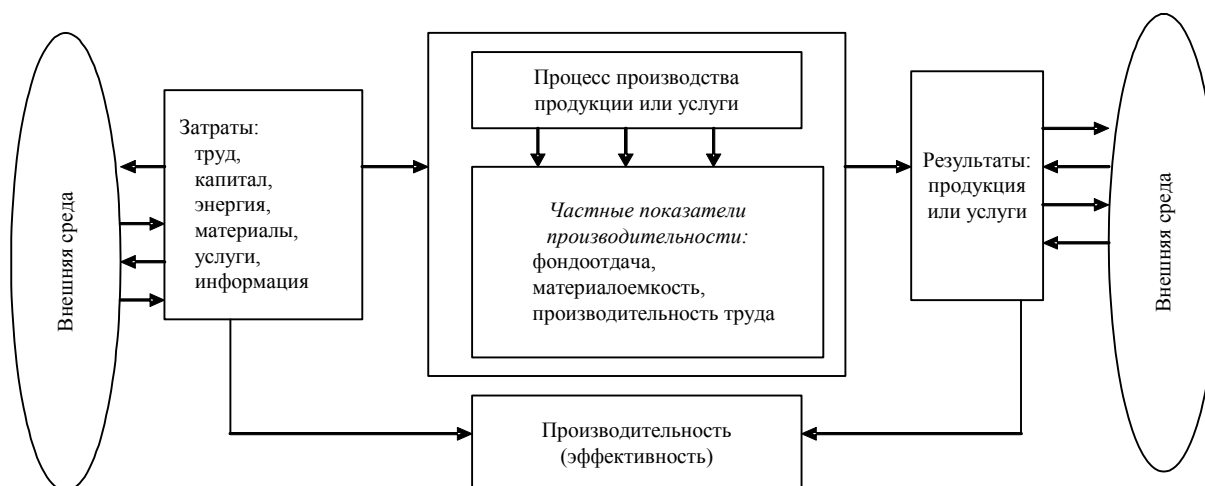


Рис. 1. Общее представление об эффективности [2]

Первые исследования этой проблемы связаны с работами Д. Риккардо, который использовал термин «эффективность» как отношение результата к определенному виду затрат. С развитием машинного производства необходимость решения экономических задач и задач организации производства привели

к осознанию того, что эффективность не является только экономическим результатом.

Представления о доминирующих факторах эффективности организационной системы развивались на протяжении XX века и прошли несколько этапов – от производительности труда к качеству, а затем раз-

витию, совершенствованию и переменам самой системы. Это обусловлено технологическими изменениями в средствах производства, развитием научных представлений об организации, способах и методах управленческих решений, направленных на достижение поставленных целей [3].

В индустриальную эпоху основное внимание руководителей было обращено на затраты организаций и поиск путей их сокращения. В период начала – середины XX века, когда преобладал физический и механизированный труд, использовались идеи Ф. Тейлора и Г. Эмерсона, которые обосновали инструменты повышения производительности труда в целях повышения его эффективности: основы рационального управления производством и общие принципы эффективной хозяйственной деятельности. Понятие эффективности или производительности – основной вклад Г. Эмерсона, который обосновал необходимость и целесообразность применения комплексного, системного подхода к решению сложных многогранных практических задач организации управления. Другие представители школы научного управления – Фрэнк и Лилиан Гилбрейты, Г. Гантт, А. Файоль – продолжили исследования проблемы эффективности на основе рациональной организации труда и определения мер по сотрудничеству управляющего и рабочего, разграничения исполнительских и управленческих функций.

Дальнейшие исследования проблемы эффективности проводились представителями гуманистического, системного, ситуационного и современного направлений менеджмента.

В России идеи эффективности на основе научного управления в 30-40-е годы XX века были исследованы А. Г. Гастевым, О. А. Ерманским, П. М. Керженцевым и получили практическое применение.

С середины XX века для оценки эффективности организации, когда в ряде стран преобладающим стал машинный и автоматизированный труд, потребовались новые инструменты повышения эффективности, которые бы определяли не только целесообразность труда человека, но и плодотворность использования оборудования, сырья, энергии и других факторов производства.

Д. Синк характеризует эффективность как соответствие организационно-хозяйственной системы ее целям, интегральное качество ее функционирования, ее успешность» [4]. Такой же подход демонстрируют специалисты МОТ: «...важно определять эффективность как уровень реализации системы целей» [5].

В международных стандартах можно встретить различные определения эффективности, отражающие узкие или более широкие трактовки этого понятия. В международном стандарте МЭК 50-90 «Надежность и качество услуг» приводится определение, сконцентрированное на удовлетворении заинтересованного лица: «Эффективность услуги – свойство услуги, заключающееся в том, что потребитель может легко и успешно пользоваться ею» [6]. В международном стандарте ISO серии 9000:2000 эффектив-

ность определяется как соотношение достигнутых результатов и использованных ресурсов [7].

Отечественная теория эффективности развивалась в рамках двух научных школ – *общей* (абсолютной) эффективности (Г. С. Хачатуров, А. М. Румянцев, Н. А. Цаголов и др.) и *сравнительной* эффективности (В. В. Новожилов, Д. С. Львов, Н. Н. Федоренко и др.).

Общая эффективность необходима для оценки и анализа общеэкономических результатов деятельности за определенный период времени. Сравнительная эффективность рассчитывается и анализируется при обосновании принимаемых решений, для объективного отбора наилучшего из предлагаемых вариантов.

Некоторые специалисты рассматривают эффективность деятельности организации как свойство, связанное со способностью организации в рамках нормативной системы общественных ценностей формулировать и достигать цели в соответствии с предъявляемыми потребностями в виде результатов, соотнесенных с затратами, путем использования соответствующих средств и с учетом факторов условий ее функционирования [8].

Современные подходы к оценке эффективности основаны на классификации внешних и внутренних факторов, анализе процессов управления и многомерности экономических и социальных критериев, используемых для оценки эффективности. Поэтому понятие «эффективность» не может ограничиваться формулой «отношение результата к использованным ресурсам», а характеризуется следующими способностями организации:

- 1) формулировать свои цели адекватно предъявляемым потребностям;
- 2) получать результаты, адекватные сформулированным целям;
- 3) соотносить результаты деятельности с затратами на их достижение;
- 4) поддерживать соотношение между целями и средствами их достижения;
- 5) учитывать факторы-условия своего функционирования (использовать благоприятные и преодолевать неблагоприятные внешние и внутренние условия).

Таким образом, эффективность – это состояние организационной системы, которое может быть оценено в конкретное время с помощью различных критериев, отражающих экономический и социальный полезные результаты: по цели организации и ее рациональному достижению; по взаимодействию элементов организации как системы; по процессам достижения цели; по ключевым контрагентам и распределению власти; по ценностям.

Общая эффективность определяется управленческой и экономической эффективностью. Эффективность деятельности руководителя – это управленческая эффективность. Ее определение отличается сложностью и отсутствием устоявшегося и признанного подхода.

Теоретические и методические подходы оценки эффективности управления представлены в работах российских ученых Б. Мильнера, Ф. Русинова, А. Поршнева, А. Пригожина, Р. А. Фатхутдинова.

В настоящее время существуют достаточно противоречивые мнения о сущности понятия «управленческая эффективность», в том числе и о возможности ее количественного измерения. Вследствие этого модели оценки управленческой эффективности мало используются в практической деятельности российских компаний. В то же время современный уровень развития экономических условий функционирования бизнеса требует формирования методов и инструментов оценки вклада деятельности руководителей в достижение результатов деятельности компаний.

Так, ряд российских ученых (Б. Д. Кузнецов, Л. М. Чистов, О. К. Ойнер, Б. М. Генкин, Ю. Г. Одегов, Л. С. Бабынина) рассматривают следующие подходы к измерению эффективности управленческой деятельности.

1. Подход с точки зрения целей компании, или целевой подход. Он основывается на выявлении целей организации и определении того, насколько успешно они достигаются. В реализации этого подхода существует несколько проблем: множественность целей и субъективные показатели их достижения. Поскольку компании имеют множественные и противоречивые цели, часто невозможно бывает оценить эффективность по одному показателю: высокие результаты по одному показателю могут сопровождаться низкими результатами по другому показателю.

2. Ресурсный подход предполагает оценку эффективности компании по показателям эффективности приобретения ресурсов, необходимых для успешной работы на начальном этапе. В ресурсном подходе эффективность определяется способностью организации получать и успешно использовать ценные ресурсы. Этот подход важен в том случае, когда трудно получить измеряемые показатели деятельности. Но он имеет серьезные ограничения, поскольку не устанавливает прямой связи работы организации с потребностями тех, для кого производится продукт или услуга.

3. Подход, ориентированный на внутреннюю деятельность компании. Показателем эффективности внутренних процессов служит экономическая эффективность. Недостатком этого подхода является сложность учета общего результата работы компании во взаимосвязи с внешней средой функционирования [9].

В рамках этих подходов существует множество различных вариантов определения эффективности управленческой деятельности.

- Распространенной является точка зрения, согласно которой в качестве показателя эффективности должен быть принят один из показателей эффективности производства с выделением доли, полученной в результате воздействия управления.

- Другая точка зрения сводит проблему эффективности управления к определению затрат на

управление и получаемых при этом результатов. В числителе формулы предлагается использовать тот или иной показатель эффективности производства (абсолютный, относительный, приростной), а в знаменателе – затраты на управление (абсолютные, удельные, приведенные).

- Третья точка зрения основывается на том, что многообразие факторов, влияющих на эффективность управления, диктует необходимость формирования системы показателей, характеризующих как субъект, так и объект управления.

- Четвертое направление рассматривает определение эффективности управления посредством количественной и качественной оценки целей. То есть эффективность будет обеспечена, если достигнуто более высокое значение результата, определяющего установленную цель управления.

- Пятое направление определяет эффективность управления как эффективность управленческих решений.

- Шестое направление исследования эффективности управления связано с определением эффективности управленческого труда на всех уровнях управления. Данная оценка связана с оценкой управленческих кадров.

В приведенных подходах используется множество различных вариантов определения эффективности:

- в качестве показателя эффективности принимается один из показателей эффективности производства с выделением доли, полученной в результате воздействия управления;

- осуществляется сравнение затрат на управление и получаемых при этом результатов. В числителе формулы предлагается использовать тот или иной показатель эффективности производства (абсолютный, относительный, приростной), а в качестве знаменателя – затраты на управление (абсолютные, удельные, приведенные);

- формируется система показателей с учетом многообразия факторов, характеризующих как субъект, так и объект управления;

- проводится сравнительная количественная и качественная оценка поставленных целей управления;

- эффективность управления оценивается эффективностью управленческих решений на всех уровнях управления.

Исследования последних лет определяют проблему эффективности с качественно новой позиции – как системно-синергетический подход к исследованию экономико-управленческих систем, природа которых может быть не только экономико-управленческой, но и технической, экономической, социальной и экологической. Так, Е. А. Митрофанова и А. Б. Зеленцов выделяют новый компонент эффективности процесса управления – логическую эффективность, которая является результатом конструктивной алгоритмизации и технологизации процесса управления, математического и программного обеспечения, с помощью которых происходит

собственно превращение обычных данных в ценные сведения, управленческие решения, несущие порядок. Иными словами, логическая эффективность характеризует степень формализации процесса управления.

Между показателями экономической, информационной и логической эффективности существует очевидная связь: чем выше степень организованности системы и ее логическая определенность, тем выше ее экономичность. Обобщенная эффективность и потенциальная полезность являются результатом взаимодействия всех указанных компонентов [10].

Рассматривая общую эффективность, целесообразно рассмотреть понятия внешней и внутренней эффективности.

Внешняя эффективность – это полнота и рациональность использования внешних возможностей, выявление и минимизация внешних угроз как в ближайшем, так и в отдаленном окружении компании. Главными критериями внешней эффективности являются *адаптивность, гибкость и конкурентоспособность*.

Внутренняя эффективность – уровень рационального использования внутренних ресурсов, максимальное задействование сильных сторон и минимизация слабых сторон компании. Главными критериями внутренней эффективности являются *инновационность, оперативность, экономичность и организованность*.

Общая эффективность может быть достигнута только при достижении определенного уровня внешней и внутренней эффективности. При достижении должного уровня только одной из них общая эффективность не будет обеспечена.

С понятием «эффективность» связано другое ключевое понятие – «результативность». В стандарте ISO серии 9000:2000 результативность определяется как степень реализации запланированной деятельности и достижения запланированных результатов [11].

П. Друкер определяет результативность следствием того, что делаются нужные, правильные вещи. Эффективность же является следствием того, что правильно создаются именно эти вещи [12]. П. Друкер акцентирует внимание на том, что сначала надо определиться с выбором стратегии и целями, а затем постараться достигнуть поставленных целей

с минимально возможными результатами. Между определениями в международном стандарте ISO серии 9000:2000 и у П. Друкера противоречий по сути нет.

Приведенные направления разработки проблемы эффективности управления позволяет отметить широкий спектр направлений поиска. Однако в них отсутствует единая теоретико-методическая база, что позволяет сделать вывод об актуальности продолжения данного исследования.

Библиографические ссылки

1. Гудова Е. А. Эффективность с «человеческим лицом»: эволюция понимания эффективности в теории организаций // Мониторинг общественного мнения : Экономические и социальные перемены. – 2016. – № 1. – С. 231–239.
2. Бабынина Л. С. Производительность и эффективность труда: современные модели управления // Нормирование и оплата труда в промышленности. – 2008. – № 6. – С. 21–26.
3. Одегов Ю. Г., Руденко Г. Г., Бабынина Л. С. Экономика труда : учебник : в 2 т. / Российская экономическая академия имени Г. В. Плеханова. – М., 2007. – Т. 2.
4. Синк Д. С. Управление производительностью: планирование, измерение и оценка, контроль и повышение. – М. : Прогресс, 1989. – С. 12.
5. Прокопенко И. И. Управление производительностью труда : практическое пособие. – Киев : Тэхника, 1990. – С. 17.
6. Международный стандарт МЭК 50-90. Надежность и качество услуг.
7. Международный стандарт ISO серии 9000:2000.
8. Хайниш С. В. Нестандартные ситуации : Практикум для хозяйственных руководителей. – М. : Экономика, 1992. – С. 49.
9. Бабынина Л. С. Теоретические подходы к эффективности менеджмента // Современная экономика: концепции и модели инновационного развития : Материалы VIII Междунар. науч.-практ. конф. : в 3 кн. (Москва, Российский экономический университет имени Г. В. Плеханова, 19–20 февраля 2016 г.). – Кн. 1. – С. 43–47.
10. Митрофанова Е. А., Зеленцов А. Б. Механизм влияния социально-трудовых отношений на эффективность бизнеса : монография. – М. : Изд. дом ГУУ, 2015. – С. 82.
11. Евдокимова Т. В. Анализ генезиса теоретических подходов к понятию оценки эффективности // Вестник Томск. гос. ун-та. Экономика. – 2013. – № 3.
12. Друкер П. Задачи менеджмента в 21 веке. – М. : Вильямс, 2004.