

18. Розподіл кількості працівників за розмірами заробітної плати, нарахованої за березень 2011 року [Електронний ресурс] / Держкомстат України. – Експрес-випуск. – 17.05.2011 №21. – Режим доступу: http://www.ukrstat.gov.ua/express/expr2011/05_11/121w.zip.

19. Бондарчук К. Заробітна плата в контексті соціально-економічного захисту найманих працівників / К. Бондарчук // Україна: аспекти праці. – 2010. – №1. – С.3-9.

20. Колот А.М. Соціальна відповідальність бізнесу як інститут соціального розвитку [Електронний ресурс] / А. М. Колот // Зб. наук. праць Луцьк. нац. техн. ун-ту. – Сер. Економічна теорія та економічна історія. – Вип.5. – Ч.1. – Луцьк, 2008. – Режим доступу : http://www.nbu.gov.ua/portal/soc_gum/en_etei/2008_5_1/zbirnuk_ETEI_08_1_247.pdf.

21. Звонар В.П. Соціальний захист працівників в Україні у пріоритетах корпоративної соціальної відповідальності / В. П. Звонар // Демографія та соціальна економіка. – 2010. – №2. – С.113-122.

22. Шевченко Л.С. Конкурентоспроможність фірми на ринку праці / Л. С. Шевченко // Демографія та соціальна економіка. – 2009. – №2. – С.97-105.

Отримано 22.08.2011

УДК 658.51 : 711.8

Г.Б.ТИХОНОВА

Харьковская национальная академия городского хозяйства

ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ МЕНЕДЖЕРА НА КОММУНАЛЬНОМ ПРЕДПРИЯТИИ

Рассмотрены формы оценки деятельности менеджера на коммунальном предприятии. Для оценки персонального вклада менеджера предложен расчет управленческой добавленной стоимости.

Розглянуто форми оцінки діяльності менеджера на комунальному підприємстві. Для оцінки персонального внеску менеджера запропоновано розрахунок управлінської доданої вартості.

The Considered forms of the estimation to activity of the manager on public enterprise. For estimation of the personal contribution of the manager is offered calculation management added cost.

Ключевые слова: оценка, управленческая добавленная стоимость, рентабельность управления, эффективность.

В современных условиях бизнеса на коммунальных предприятиях Украины недостаточное внимание уделяется проблемам труда и оценке его эффективности, и в частности эффективности работы менеджеров и персонала.

Какую бы деятельность ни осуществлял человек, он всегда стремится выполнять свою работу рационально и эффективно.

Рационализм предполагает поиск наиболее удобных и производительных методов выполнения работы, эффективность – наилучший результат, сопоставимый с затратами усилий или ресурсов на достижение этого результата.

В данном случае закономерен вопрос, насколько ваша организация экономична (цена, которую пришлось заплатить за полученный результат) или выгодна, одним словом во сколько раз результат больше затрат?

Однако часто главным бывает не то, во сколько раз результат больше затрат, а является ли он более ценным.

Так как на сегодняшний день в условиях рыночной экономики во главу угла встают вопросы конкурентоспособности, то руководитель должен заботиться о производительности, возрастании роли управления и общественной значимости.

В связи с этим нужно научиться оценивать уровень управления, возможности организации и перед руководством всегда будет стоять задача выбора наиболее выгодного варианта управления.

Каким показателем можно определить вклад менеджера в деятельность организации?

Имеющиеся в литературе наработки в данном вопросе позволяют утверждать, что в зависимости от постановки цели при определении результата деятельности менеджера выбираются следующие формы оценки: анкетирование, психологический аудит, собеседование, графологический анализ, изучение кадровых документов, оценочные испытания [1-4].

Исходя из форм, оценку деятельности менеджера можно разделить на два главных направления. Это оценка эффективности труда менеджера и оценка качеств менеджера.

Оценка эффективности труда менеджера, в свою очередь, является комплексным процессом и состоит из следующих этапов:

- оценка личного вклада менеджера в деятельность организации;
- оценка эффективности использования рабочего времени менеджера;
- оценка результатов работы менеджера;
- оценка содержания труда менеджера.

Личностные и профессиональные качества менеджера являются теми средствами, которые применяются им каждодневно в процессе анализа и принятия управленческих решений, контроля за их выполнением. При проведении аттестации работников, как правило, оценка проводится по трем группам качеств:

- профессионализм и компетентность;
- деловые качества;
- личные характеристики.

Значительное место в оценке деятельности менеджера занимает проблема определения личного вклада в итогах деятельности компа-

нии. В настоящее время существует несколько подходов к решению данной проблемы, а именно: определять личный вклад по удельному весу заработной платы работников аппарата управления в себестоимость готовой продукции или измерять личный вклад с помощью показателя выработки на одного работающего с учетом сложности труда и качества продукции. Но в конечном итоге предлагаемые варианты сводятся к первоначальному назначению – вычислению затрат предприятия на содержание аппарата управления, что не отвечает поставленной задаче – определению личного вклада управления [6].

Для оценки персонального вклада менеджера в деятельность организации в статье предложен подход, подразумевающий измерение вклада менеджера с помощью управленческой добавленной стоимости [5].

Управленческая добавленная стоимость – это разница между расходами предприятия на содержание менеджеров и ценностью, которая ими создается. Управленческая добавленная стоимость рассчитывается с учетом добавленной бизнесом стоимости и добавленной акционерами стоимости:

$$\text{УДС} = \text{ДБС} - \text{ДАС} - \text{ОИ} - \text{УИ},$$

где УДС – управленческая добавленная стоимость; ДБС – добавленная бизнесом стоимость; ДАС – добавленная акционерами стоимость; ОИ – операционные издержки; УИ – управленческие издержки.

Добавленная акционерами стоимость – это величина дохода, который могли бы получить акционеры при альтернативном инвестировании собственного капитала. Объем добавленной акционерами стоимости может выражаться банковской ставкой, умноженной на величину собственного капитала.

Операционные издержки – это фонд заработной платы, амортизационные исчисления, а также текущие расходы.

Управленческие издержки – это расходы на содержание управленческого персонала.

Добавленная бизнесом стоимость – это разница между величиной общего дохода фирмы от реализации товаров и услуг и объемов затрат и налогов. В затраты включаются расходы на сырье и материалы, запасные части, электроэнергию, услуги, платежи по банковским кредитам.

$$\text{ДБС} = \text{ОД} - \text{ЗН},$$

где ОД – общий доход фирмы; ЗН – затраты и налоги.

Отрицательное значение УДС говорит о неэффективной деятельности менеджера.

Для более подробного анализа деятельности менеджера вводится

показатель рентабельности управления.

Рентабельность управления – это отношение управленческой добавленной стоимости к управленческим затратам, аналогичное понятию рентабельности инвестирования:

$$P_y = \frac{\text{УДС}}{\text{УИ}} \times 100,$$

где P_y – рентабельность управления.

Отрицательная рентабельность управления требует оптимизации структуры управления.

В условиях отсутствия единой методики определения личного вклада, данный подход может применяться наиболее результативно в случае, если определяется личный вклад целого подразделения управленческих работников или группы менеджеров. Это позволит создать систему мотивации работников управления, поставить оплату их труда в определенную зависимость от эффективности управления.

1. Бовыкин В.И. Новый менеджмент. – М.: Экономика, 2004. – 328 с.
2. Васькин А.А. Оценка менеджеров. – М.: Компания Спутник+, 2000. – 370 с.
3. Веснин В.Р. Менеджмент. – М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2004. – 235 с.
4. Джеральд Гринберг, Роберт Бейрон. Организационное поведение: от теории к практике. – М.: ООО «Вершина», 2004. – 207 с.
5. Мыльник В.В., Титаренко Б.П. Системы управления. – М.: Экономика и финансы, 2002. – 453 с.
6. Румянцева З.П. Общее управление организацией. Теория и практика. – М.: ИНФРА - М, 2004. – 328 с.

Получено 18.04.2011

УДК 330.101

Г.І. РИБАК

Харківська національна академія міського господарства

МЕТОДОЛОГІЧНІ ПРОБЛЕМИ ВИМІРУ РІВНЯ ЯКОСТІ ЖИТТЯ НАСЕЛЕННЯ В РЕГІОНІ

Запропоновано визначення категорії «якість життя» населення, удосконалено систему показників визначення рівня якості життя населення, виявлено особливості аналізу якості життя населення в регіоні.

Предложено определение категории «качество жизни», усовершенствована система показателей определения уровня качества жизни населения, определены особенности анализа качества жизни населения в регионе.

The definition of life quality was proposed, system of indicators to determine the level of living was improved, the features of the analysis of life quality in the region.

Ключові слова: якість життя, система показників, суб'єктивна оцінка, об'єктивна оцінка.