

ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО ТРУДА НА ИЧПТУП «БАРРО»

О.В. Зубович, 3 курс

Научный руководитель – З.И. Кузьменок

Белорусский государственный экономический университет

(Бобруйский филиал)

Управленческий труд выделился в особую категорию общественного труда. Вследствие этого работа по управлению отделяется от неуправленческой работы, поскольку управление как вид деятельности присуще всякому совместному труду. В широком понимании управление – это процесс планирования, организации, мотивации и контроля, необходимый для того, чтобы сформировать и достичь целей организации.

Управленческий труд – это вид общественного труда, основной задачей которого является обеспечение целенаправленной, скоординированной деятельности, как отдельных участников совместного трудового процесса, так и трудовых коллективов в целом.

Работники управленческого труда играют особую роль в деятельности любого предприятия или

организации. Непосредственно не создавая материальных благ или услуг, они воздействуют на все стороны производства – организационную, техническую, экономическую, социальную, принимая те или иные управленческие решения, от степени прогрессивности которых зависит эффективность работы предприятия. В свою очередь на успешность и результативность управленческого труда решающим образом влияет его организация.

Очень многое в организации зависит от самого руководителя и избранного им стиля управления. Он может как стимулировать инициативу сотрудников, так и подавлять ее еще в зародыше. Более всего способствует раскрытию творческого потенциала сотрудников демократический стиль управления. Он предполагает делегирование ответственности и значительную степень свободы, устанавливая определенные рамки, определяющие согласованность общих усилий, позволяя контролировать процесс, обеспечивая четкость администрирования.

Главной задачей организации управленческого труда является дать будущим специалистам теоретические и практические знания о сущности, содержании организации управленческого труда, ее значимости и связи с другими проблемами развития производства и управления [1, с.66].

В современных условиях для эффективной работы компании возрастает необходимость выстраивать гибкие, подвижные взаимосвязи в организационной структуре, тесные контакты в процессе нововведений, совместных усилий персонала в подготовке и принятии решений, интенсивных отношений с внутренними и внешними партнерами.

В работе основное внимание концентрируется на исследовании качеств и потенциала управленческого персонала предприятия, готовности организации к инновациям в области управления и на определении главных направлений деятельности по преодолению выявленных нерешенных проблем [2, с. 57].

Иностранное предприятие «БАРРО» - крупнейший производитель матрасов в Республике Беларусь, по отраслевой принадлежности принадлежит к отрасли мебельной промышленности. Основные направления деятельности предприятия – это производство пружинных блоков, матрасов.

Действующая организационная структура управления представляет собой систему структурных подразделений, каждое из которых имеет свои четко определенные задачи и конкретные функции. В качестве формирования организационной структуры принята совокупность конечных целей, на достижение которых, направлена деятельность предприятия.

Важнейшим производственным ресурсом предприятия являются его работники. Какие бы прекрасные идеи, новейшие технологии не существовали, без хорошо подготовленного персонала высоких результатов добиться невозможно.

Численность управленческого персонала на ИЧПТУП «БАРРО» в 2009 г составила 82 чел. Она имеет устойчивую тенденцию к росту. В 2008 г. по отношению к 2007 г. количество управленческого персонала увеличилось на 26 человек, а в 2009 г. по отношению к 2008 г. на – 27 человек.

Для обеспечения высокой эффективности использования персонала необходим систематический анализ работы с ним. Были проведены расчёты по эффективности управления управленческих работников по товарной продукции и эффективности управления предприятием по прибыли от реализации. Основные результаты оценки эффективности представлены в таблице 1.

Таблица – Основные показатели управленческого труда на ИЧПТУП «БАРРО»

Показатель	2007 г.	2008 г.	2009 г.
Промышленно-производственный персонал, чел.	158	272	331
Управленческий персонал, чел.	29	55	82
Затраты на управление, млн. руб.	834,7	1230,2	1450,7
Эффективность управления по товарной продукции, коэф.	9,1	8,6	8,8
Эффективность управления по прибыли от реализации, коэф.	15,8	10,1	8,1

Анализ эффективности использования управленческого персонала показал, что организация обладает достаточно квалифицированным персоналом, но эффективность его использования ежегодно снижается, и еще есть резервы для повышения его эффективности.

Современные условия хозяйствования требуют от управленческого персонала современных знаний в управлении.

Для того чтобы узнать, готово ли предприятие к инновациям в области управления, был опрошен административно – управленческий персонал ИЧПТУП «БАРРО».

Респондентам была предложена анкета, где необходимо было указать пол, возраст и образование, а также ответить на вопросы. Среди них 70% мужчин и 30% женщин. По стажу работы со стажем работы в управлении до 5 лет – 20%, от 5 до 10 лет – 50%, свыше 10 лет – 30%. С высшим образованием оказалось 60% респондентов, среднее – специальное имеет 40% респондентов.

На рисунке представлены ответы на вопросы, которые были включены в анкету.

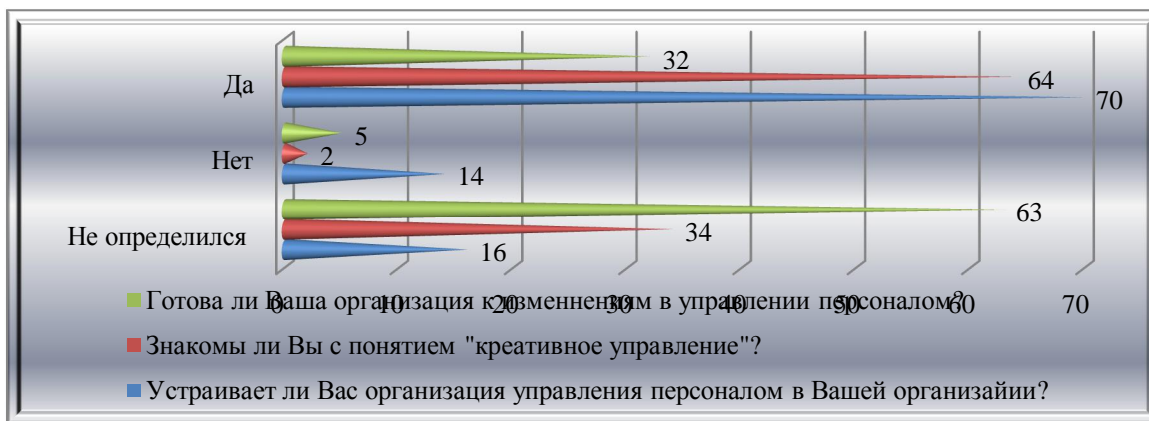


Рисунок – Анализ ответов респондентов ИЧПТУП «БАРРО» в результате проведения анкетирования, %

Опрос показал, что 70 % респондентов устраивает организация управления на предприятии. В свою очередь, 64% опрошенных знакомы с понятием «креативный менеджмент», но 63% респондентов всё таки не определились по отношению к готовности изменения в управлении в организации.

Таким образом, в результате проведённых расчётов и опросов были выявлены основные направления повышения эффективности управленческого труда ИЧПТУП «БАРРО»:

- разработать положения по формированию подготовки резерва руководящих кадров, об аттестации руководителей, специалистов;
- разработать программу переподготовки и повышения квалификации резерва руководителей предприятия, предусмотрев в ней стажировку их на ведущих участках предприятия;
- возобновить практику проведения проблемных семинаров для руководителей предприятия и кадровых служб с участием ведущих специалистов, Министерств науки и образования, экономики, труда и других.

Список использованных источников

1. Мороз, В. Идеальный руководитель: кто он, и почему нельзя им стать? / В. Мороз // Финансовый директор, 2008. – №8. – С. 66-69.
2. Петрович, М.В. Эффективность управленческого труда: методология оценки / М.В. Петрович // Белорусский экономический журнал, 2007. – №3. – С. 56-63.