все дело в принципе

отношения контроля в экономической системе общества: сущность и показатели эффективности

Экономическое развитие субъектов рынка протекает в условиях постоянно изменяющейся внешней среды и характеризуется различной степенью неопределенности, например: достигло ли управляющее воздействие поставленных целей, нуждаются ли управленческие решения в корректировке? На эти и другие вопросы можно получить ответы в результате контроля, осуществляемого в экономической системе общества.

Лапко А.В.
аспирант кафедры "Промышленная коммерция и маркетинг" Казанского государственного технического университета им. А.Н.Туполева (КГТУ-КАИ)

Определение степени достижения цели осуществляется при помощи проведения контрольных операций. Правомерно утверждать, что контроль является, во-первых, неотъемлемым элементом каждой стадии процесса управления; во-вторых, обособленной стадией, обеспечивающей информационную прозрачность хода процесса управления. Для того чтобы понять сущность контроля как важнейшей составной части системы государственного регулирования, раскрыть механизм функционирования выражаемых ею отношений, выявить специфические особенности различных её составляющих, контроль следует рассматривать с более широкой позиции, трактуя его как подсистему государственного регулирования экономики.

В широком смысле управленческий контроль в современных условиях хозяйствования целесообразно представить как часть государственной системы управления, определяемую совокупностью следующих взаимосвязанных звеньев и процедур:

- центров ответственности;
- техники и технологии контроля;

- процесса организации контроля;
- среды контроля;
- системы учёта.

любая управленческая функция в той или иной мере интегрирована с контрольной

В системе управления контроль является одним из основных факторов потенциала управления. Любая управленческая функция в той или иной мере интегрирована с контрольной.

Существуют различные показатели, которые необходимо контролировать: *прибыль, производительность труда, состояние мотивации, запасы ресурсов, затраты, прогулы* и пр. В процессе контроля имеют место три четко различаемых этапа: а) выработка стандартов и критериев контроля; б) сопоставление с ними реальных результатов; в) принятие необходимых корректирующих действий.

Контроль оказывает существенное влияние на поведение системы. Неудачно спроектированные подсистемы контроля могут привести к тому, что люди будут стремиться к удовлетворению требований контроля, а не к достижению поставленных целей. Это может также привести к выдаче неверной информации.

Оценка эффективности функционирования производства в ходе контроля и анализа осуществляется на базе технико-экономических показателей, отражающих степень результативности использования отдельных видов средств и предметов труда, а также рабочего времени. Эти показатели являются объективными характеристиками производственного процесса.

Принято выделять две группы показателей: 1) характеризующие количество и качество выпускаемой продукции; 2) свидетельствующие о наличии и использовании производственных ресурсов.

Существуют *натуральные* (шт., кг, кВт-ч, метры, литры и т.д.), *стоимостные* (руб.) и *трудовые* (человеко-час, нормо-час) показатели, которые можно разделить на две большие группы: *простые* и *сложные*.

Количественные значения простых показателей фиксируются и накапливаются в процессе оперативного учета. К *простым* относятся та-

в каждом конкретном случае необходимо осуществлять тщательный отбор показателей

кие показатели, как производство продукции в натуральном выражении, численность рабочих, простои оборудования и др.

Сложные показатели рассчитываются на базе простых, в большинстве случаев с использованием норм и нормативов расходования ресурсов. Примерами сложных показателей являются: производство продукции в трудовом и стоимостном выражении, средняя выработка продукции на одного рабочего, заработная плата работающих, себестоимость товарной продукции и другие.

В каждом конкретном случае необходимо осуществлять тщательный отбор показателей. Их состав должен быть минимальным, но всесторонне отражающим объект контроля. Показатели не должны дублировать друг друга. Нельзя стремиться к тотальному контролю, так как затраты на его осуществление значительно превысят объем полезной информации, необходимой для анализа и регулирования. Масштабы контроля должны соответствовать потребностям системы управления в аналитической информации.

Цели, которые могут быть использованы в качестве стандартов для контроля, отличают две важные особенности. Они характеризуются наличием *временных рамок*, в которых должна быть выполнена работа, и *конкретного критерия*, по отношению к которому можно оценить степень выполнения работы.

Показатель результативности точно определяет то, что должно быть получено для того, чтобы достичь поставленных целей. Подобные показатели позволяют руководству сопоставить реально сделанную работу с запланированной и ответить на вопросы: «Что надо сделать для того, чтобы достичь запланированных целей?» и «Что осталось не сделанным?»

Относительно легко установить показатели результативности для таких величин, как прибыль, объем продаж, стоимость материалов,

все для студента

потому что они поддаются количественному измерению. Но некоторые цели и задачи организаций численно выразить невозможно. Например, повышение морального уровня, рассматриваемое в качестве цели, выразить в количественных показателях проблематично или вообще невозможно. Отсюда следует, что этот показатель нельзя представить через эквивалентную сумму в денежных единицах. Но организации, работающие эффективно, стремятся грамотно обойти трудности, связанные с выражением целей в количественном виде.

Так, информацию о духовном уровне и состоянии работников можно получить посредством различного рода *обследований* и *опросов*. Более того, некоторые из этих, не поддающихся количественному измерению величин, можно перевести в численное выражение. Так, малое количество увольнений, например, является отражением удовлетворенности работой. Поэтому их можно использовать как показатель результативности при выработке стандартов в этой области.

Опасность использования косвенных показателей вместо прямых измерений состоит в том, что на них могут существенное воздействие оказывать и совершенно другие переменные. Продолжая пример с увольнениями, можно отметить, что низкая частота увольнений может отражать не высокую степень удовлетворенности работой, а общее плохое состояние экономики. Иными словами, люди могут оставаться на этой работе не потому, что их потребности здесь удовлетворяются, а потому, что найти другую работу достаточно сложно. Руководителю нужно все время быть в курсе данной ситуации и уметь отделять симптомы от истинных причин. Важно, чтобы руководители ясно осознавали, что в конкретной ситуации на результаты действий оказывают влияние очень многие факторы.

масштабы контроля должны соответствовать потребностям системы управления в аналитической информации

Невозможность выра-

зить показатель результативности того или иного вида деятельности непосредственно в количественной форме не должна служить оправданием полного отсутствия контрольных стандартов в этой области. Даже субъективный показатель (при условии, что осознается его ограниченность) лучше, чем ничего. Руководство не может эффективно осуществлять контроль без показателя результативности какого-либо типа. Неизбежным следствием отсутствия такого показателя является управление по инерции, которое фактически руководством не является, а есть просто реакция на ситуацию, вышедшую из-под контроля.

Показатель результативности задает четкую и ясную цель для направления усилий коллектива. Одна из характерных черт стандарта системы контроля, отвечающего современным требованиям рынка, состоит в том, что в нем содержатся реалистичные допуски параметров цели.

Эффективное управление и контроль человеческих ресурсов привлекают в последнее время повышенное внимание. Отбор людей - важный механизм контроля для обеспечения эффективного использования человеческих ресурсов. Очевидно, что подбор человека, полностью отвечающего требованиям выполнения конкретного задания, увеличивает вероятность того, что оно будет выполнено качественно.

Некоторые коэффициенты, отражающие эффективность использования человеческих ресурсов, используются в качестве средства наблюдения и служат задачам корректировки принятых ранее параметров. *Коэффициент текучести кадров* используется для мониторинга и корректировки такой переменной, как заработная плата. Им руководствуются при изменении политики найма. Он же способствует обнаружению и преодолению проблем, относящихся к использованию человеческих ресурсов.

показатель результативности точно определяет то, что должно быть получено для того, чтобы достичь поставленных целей

Большая текучесть кадров или частые прогулы обычно отражают невысокую эффективность в руководстве объектом хозяйствования, что сказывается на снижении его прибыльности.

даже субъективный показатель (при условии, что осознается его ограниченность) лучше, чем ничего

Критерием эффективности системы контроля служит соблюдение принципов, которые составляют основу контроля организации. В первую очередь, это принципы ответственности, сбалансированности и подконтрольности каждого субъекта контроля. К ним относятся также принципы своевременности контроля и адекватной реакции на контроль, интеграции, заинтересованности, компетентности, добросовестности и честности субъектов контроля. Очень важны принципы соответствия контролирующей и контролируемой систем, постоянства, приемлемости методологии, непрерывности развития и совершенствования.

Существенную роль играют принципы приоритетности, комплексности, согласованности пропускных способностей различных звеньев системы и принцип оптимальной централизации. Нельзя игнорировать и принципы адресности, взаимозаменяемости, регламента, разделения обязанностей, согласования, взаимодействия и координации. Следование этим принципам гарантирует качественные и объективные результаты контроля.

рп

всё дело в принципе