

ЭФФЕКТИВНОСТЬ ОРГАНИЗАЦИОННЫХ РЕШЕНИЙ

Эффективность (результативность) – это отношение результата (эффекта) и затрат.

Эффект может оказаться положительным, если результат приближается к идеальному состоянию, удовлетворяет целевую функцию и соответствует системе ограничений. Может оказаться и отрицательным, если не удастся достичь цели или удастся, но не возможно при этом соблюсти систему ограничений.

К **основным понятиям эффективности** относятся:

- критерий эффективности;
- принципы эффективности;
- система показателей.

Критерий — это качество, свойство явления, его отличительный признак, мерило оценки. Он является методом, посредством которого измеряются или отбираются альтернативные варианты решения. Раскрывая содержание критерия можно проникнуть в суть исследуемого явления через **систему показателей эффективности** (рис. 8.1).

Эффективность трудового процесса – это отношение продукта к породившим его затратам труда в сопоставимом и соизмеримом виде. Помимо основного принципа — критерия эффективности — рассматривают следующие принципы:

- систему показателей эффективности организационных решений;
- соизмеримость и сопоставимость показателей;
- учет социально-экономических условий, воспроизводственных пропорций и органического строения капитала;
- выбор нормализованного режима функционирования организации;
- учет фактора времени, риска и неопределенности.

К числу общих показателей эффективности организационных решений можно отнести эффективность производства, функционирования организации и системы управления. Каждый из них раскрывается через систему частных и единичных показателей.

Так, эффективность организации процесса производства наряду с показателем производительной силы труда на конкретном уровне руководства проявляется через его частные показатели рентабельности: уровень рентабельности и величину прибыли.

Эффективность функционирования организации в целом, т.е. целого, объединяющего производственные и функциональные подразделения, характеризуется уровнем организованности и показателем общей ликвидности.

Эффективность системы управления в силу разнообразия функционального разделения труда может оцениваться системой частных и единичных показателей. К частным относятся показатели эффективности процесса управления и его процессора, т.е. распорядительных органов.



Рисунок – Субординация понятий эффективности организационных решений и управления

Эти показатели, в свою очередь, раскрываются через систему единичных показателей. Например, эффективность процесса управления зависит от авторитарности субъекта или гибкости управления. Эффективность

распорядительных органов также может определяться более тонкой настройкой через систему единичных показателей: организованность, лаги, авторитарность и т.д. (см. рис.).

Сопоставимость и соизмеримость показателей объективно обусловлены делением труда на живой (текущий) и овеществленный (прошлый, переносимый на создаваемый продукт по частям в меру амортизации). Несоизмеримыми могут оказаться показатели также из-за различной размерности, единиц измерения и т.п. Также некорректно сравнивать результаты хозяйственной деятельности, рабочие и организационные параметры производственных систем с различным уровнем технического развития. Система организационных параметров, подобно регуляторам тонкой настройки, обеспечивает реализацию принципа сопоставимости и соизмеримости показателей эффективности организационных решений.

Один из слагаемых элементов конечного продукта — прибавочный продукт (стоимость прибавочного рабочего времени), подавляющая масса которого функционально предназначена для непроизводственной (социальной) сферы деятельности. Это объективно вынуждает учитывать структурные отношения и социально-экономические условия реализации организационных решений. Предпочтительные тенденции в изменении воспроизводственных пропорций, органического строения капитала становятся, таким образом, одним из существенных и принципиальных положений в оценке эффективности организационных решений.

Когда затраты и результаты альтернативных вариантов отличаются незначительно, для сравнительной оценки и отбора эффективного организационного решения используют эталон, нормализованный режим функционирования или состояния организации. Закрепление новых организационных достижений в стандартах, нормативах и эталонах — закономерный и естественный путь к самосовершенствованию и повышению эффективности организационных решений.

Фактор времени действует через механизмы инфляции, изменение производительности труда, соотношение между спросом и предложением и т.п. В силу этого количественно не равнозначными оказываются одни и те же потребительные стоимости в различные интервалы времени. Средством корректировки служит прием дисконтирования разновременных затрат и результатов, т.е. приведение их в однозначное состояние, например, на начало отсчета в процессе достижения цели или на момент ее достижения.

Риск, как известно, зависит от степени определенности. Чем определеннее мероприятие, т.е. чем тщательнее оно организовано, тем меньшей становится степень риска, и наоборот. Мера риска, таким образом, служит своего рода лакмусовой бумагой для оценки эффективности организационного решения. Предпочтение отдается варианту с минимальным риском.