

Экспресс-оценка эффективности управления развитием предпринимательской структуры

Сланов Валерий Павлович

научный сотрудник

Санкт-Петербургская Академия Управления и Экономики, Санкт-Петербург, Россия

E- mail: slanov_conf@mail.ru

Методика оценки эффективности управления развитием предпринимательской структуры включает расчет комплексного показателя эффективности управления развитием. Подобный расчет сопряжен с большими методическими трудностями, которые заключаются в сопоставлении и оценке относительно друг друга разноразмерных количественных и качественных величин. Для решения данной проблемы целесообразным представляется использование метода геометрического сложения. С помощью указанного метода можно оценить уровень организационной культуры, социальной подсистемы технико-инструментальной подсистемы.

Для подсистемы, характеризующей организационную культуру предпринимательской структуры, исчисляемые с помощью ОСАИ 4 показателя, отражающих силу типов культуры, рассчитываются как отношение фактического значения показателя к желаемому ($\Delta A = A_f/A_p$, $\Delta B = B_f/B_p$, $\Delta C = C_f/C_p$, $\Delta D = D_f/D_p$). Указанные показатели определяются при помощи известного инструмента – профиля организационной культуры (рис. 5) и сводятся в интегральный показатель эффективности организационной культуры $A_{культ}$

Эффективность управления развитием социальной подсистемы определяется через интегральный показатель $A_{соц}$, основывающийся на 4-х частных показателях: реальный уровень качества жизни персонала (K_p); качество персонала (q_i); рентабельность труда (r_i); продуктивность труда (p_i).

Обобщающий показатель эффективности управления развитием технико-инструментальной подсистемы предприятия ($A_{ти}$), основывается на 4 показателях, характеризующих эффективность управления развитием социальной подсистемы: показатель использования финансовых ресурсов (Z); качество технико-инструментальной подсистемы (t); показатель использования ОПФ (f); показатель использования оборотных средств ($K_{об}$)

Для комплексной оценки эффективности управления развитием предпринимательской структуры применяются проанализированные выше 4 интегральных показателя, характеризующих: эффективность управления развитием социальной подсистемы ($A_{соц}$); эффективность управления развитием культурной подсистемы ($A_{культ}$); эффективность управления развитием технической подсистемы ($A_{тех}$); общую эффективность управления развитием, рассчитанную по алгоритму идентификации стадии развития предприятия (R_c).

Для четырех перечисленных, ранее рассчитанных показателей для каждой подсистемы строится соответствующий график в виде квадрата представленного на рисунке 1, каждая сторона которого – измерительная шкала для фиксирования значения конкретного показателя на определенный момент времени.

Для упорядочения движения точки и обеспечения возможности анализа выбирается и фиксируется один из углов графика, по отношению к которому движение точки будет расцениваться как увеличение эффективности управления развитием организации (на рисунке 8 этот угол помечен знаком «+»). Фиксирование угла на графике позволяет правильно ориентировать шкалы измерения для конкретных показателей. Закрепление показателей за сторонами квадрата произвольное.

На соответствующих измерительных шкалах (сторонах квадрата) фиксируются значения показателей на регламентированный период.

Зафиксированные значения на противоположных сторонах квадрата соединяются прямыми, точка пересечения (E') которых характеризует агрегированную эффективность управления развитием. Построив на графике еще одну шкалу (диагональ) с градациями в процентах от 0 до 100 и опуская перпендикуляр из точки пересечения на эту шкалу, можем получить степень эффективности управления развитием предприятия на данный момент времени в процентах.

Далее по такому же принципу определяется комплексная экспресс-оценка эффективности управления развитием предпринимательской структуры.

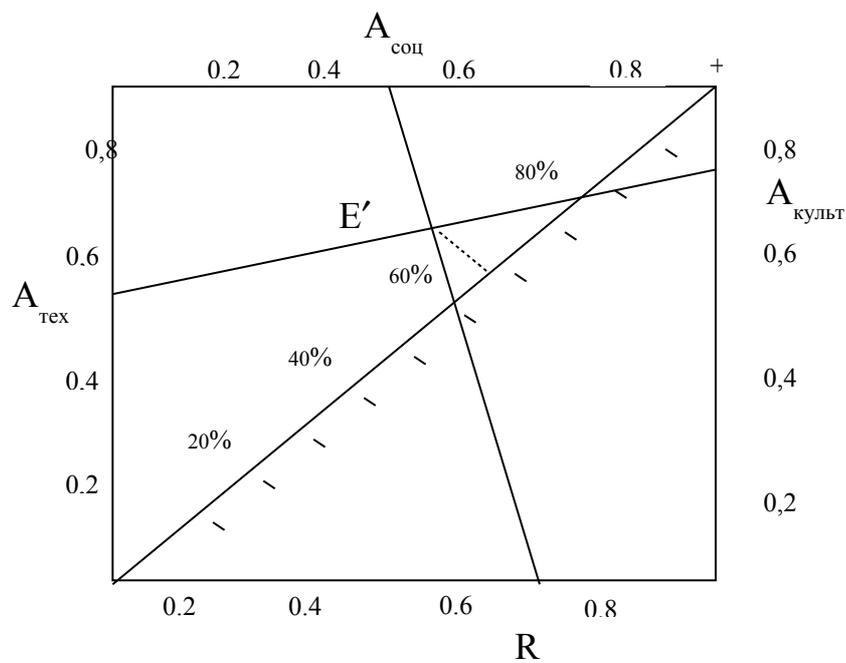


Рис. 1 График для оценки комплексного показателя эффективности управления развитием предприятия