



Рисунок 3 – Модель системы экономического контроля на предприятии

Источник – собственная разработка

основной цели заинтересованных лиц и подтвердить или опровергнуть способы и методы, применяемые для осуществления хозяйственной деятельности.

Следует заметить, что включение в систему контроля объекта означает, что система должна быть уникальной и создаваться для каждого конкретного объекта контроля. Изменение места и функции объектов означает изменение системы управления или переход к другой системе контроля.

Заключение. Экономическая жизнь общества как экономическая система управляется с помощью механизмов обратных связей, то есть механизмов контроля. Реакции экономической системы на внутренние и внешние воздействия нельзя предсказать однозначным образом из-за чрезмерно большого разнообразия ее состояний. Требуется создавать сложные системы обратных связей – системы контроля, способные адекватно отображать или измерять эти состояния.

СПИСОК ЦИТИРОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Ашмарина, Е.М. Экономический контроль: гипотеза или реальность? / Е.М. Ашмарина // Вопросы экономики и права. – 2015. – № 3. – С. 14–22.

2. Вознесенский, Э.А. Финансовый контроль в СССР / Э.А. Вознесенский – Москва, – 1973.
3. Контроль в системе внутрипроизводственного хозрасчета / Б.И. Валуев, Л.П. Горлова, В.В. Муравская [и др.] – М.: Финансы и статистика, 1987. – 239 с.
4. Макоев, О.С. Контроль и ревизия: учебное пособие. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2006.
5. Мельник, М.В. Анализ и контроль в коммерческой организации: учебник / М.В. Мельник, В.В. Бердников – М.: Эксмо, 2011. – 560 с.
6. Ожегов, С.И. Словарь русского языка. Ок. 53000 слов / С.И. Ожегов, под общ. ред. проф. Л.И. Скворцова. – 24-изд., испр. – М.: ООО «Издательство «Оникс»»; ООО «Издательство «Мир и образование»»; ООО «Издательство «Астрель»», 2011. – 1200 с.
7. Попова, Т.Д. Внутренний контроль и аудит издержек / Т.Д. Попова, Л.А. Шмельцер, А.А. Черная – Ростов н/Д: Феникс, 2005.
8. Серебрякова, Т.Ю. Риски организации и внутренний экономический контроль: монография. – М.: ИНФРА-М, 2016. – 111 с.
9. Шидловская, М.С. Финансовый контроль и аудит: учеб. пособие / М.С. Шидловская. – Мн.: Выш. шк., 2001. – 495 с.

Материал поступил в редакцию 27.12.2016

ASIPCHUK N.V. Logic of construction of economic control at the enterprise

In the article the essence of economic control and the proposed construction of the economic logic of the control system in the enterprise.

УДК 331.104/.108:316.422

Хвусевич Н.Ю.

ИННОВАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ ЭФФЕКТИВНОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ПРОИЗВОДСТВЕННО – ДЕЛОВЫМИ КАЧЕСТВАМИ ЛИЧНОСТИ

Введение. В процессе реализации программ совершенствования производственно-хозяйственной деятельности организации возникают проблемы влияния человеческого фактора на эффективность выполняемых управленческих действий. Эффективность управления производственным предприятием предполагает постоянное внимание как к экономической теории управления, так и к практике. Основными факторами, рассматриваемыми при этом, являются прозрачность управления, экономическая эффективность использования капитала, ресурсов и труда. В условиях конкуренции в сфере удовлетворения потребностей клиентов на первый план выдвигаются человеческие качества, такие как способность к логическому и творческому мышлению, умению слушать и убеждать людей, эффективно взаимодействовать с ними и создавать условия для эффективного управления предприятием. В этих

условиях функционирования руководство предприятия должно больше уделять внимания стратегическому управлению, подготовке персонала и развитию его способностей быстро реагировать на изменения рынка и требований клиентов. Анализируя международный стандарт ISO/DIS серии 9004 (2008-07-31), мы обнаружили новые подпункты и определения [1]. Стандарт утверждает, что управлять надо человеческими ресурсами.

Для достижения эффективности управления предприятием руководству нужны количественные показатели, характеризующие все процессы производственно-хозяйственной деятельности на текущий момент управления. Получение таких показателей связано с изменением процессов управления и информационным отображением всех особенностей технологий управления производственно-хозяйственными системами предприятия. Решение этих

Хвусевич Наталья Юрьевна, магистр экономических наук, ассистент кафедры бухгалтерского учета
Беларусь, БрГТУ, 224017, г. Брест, ул. Московская, 267.

задач возможно с использованием теории измерения процессов управления [2] и методологии управления производственно-хозяйственной деятельностью предприятий.

Успешное решение экономических, производственных и социальных задач связывается с повышением роли человеческого фактора. В этих условиях особую роль приобретают вопросы работы с человеческими ресурсами предприятия, что обуславливает нарастание процесса «психологизации» кадровой работы, повышение значений психологических знаний в правильном подборе, расстановке и рациональном использовании работников. Работа с человеческими ресурсами – это важнейшая сторона управленческой деятельности, органическая ее часть.

Деловые качества личности, их математическое описание и ранжирование в системе управления личностью. Одним из ведущих разделов научно-практического направления психологии работы с персоналом является программа психологического изучения личности работника в условиях его профессиональной деятельности.

Зная психологические особенности человека, можно прогнозировать собственное поведение и поведение специалистов в той или иной сложной или даже экстремальной ситуации.

В соответствии с теорией измерения показателей систем управления предприятием, показатели подразделяются на:

- основные – описывают процессы и явления, анализ которых позволяет получить относительно целостное представление о состоянии развития исследуемых систем управления;
- дополнительные – позволяют оценить уровень развитости соответствующего основного параметра;
- вспомогательные – анализ данных показателей приводит к более углубленному рассмотрению процессов и явлений, лежащих в основе дополнительных.

В свою очередь управление человеческими ресурсами (УЧР) зависит от следующих групп показателей:

- психологические характеристики (ПХ);
- производственно-деловые характеристики (ПрДХ);
- техники личной работы (ТЛР);
- социально-психологические характеристики (СПХ);
- физиологические характеристики (ФХ);
- психолого-поведенческие характеристики (ППХ);
- организационно-личностные характеристики (ОЛХ).

Оценку параметров управления человеческими ресурсами, исходя из вышеизложенной информации, можно описать следующей функцией:

$$УЧР = f((ПХ; ПрДХ; ТЛР; СПХ; ФХ; ППХ; ОЛХ) \cdot t). (1)$$

Для анализа деловых качеств личности специалистов используются методы: психологического тестирования, интервью, круглого стола (дискуссий, анкетного опроса и экспертного анализа документооборота) [1, 7]. В процессе психологического тестирования определяются коммуникативные, организаторские качества, темперамент, профессиональные склонности, целеустремленность, отношение к критике и другие качества. Методы дискуссий, анкетного экспертного опроса позволяют определить предполагаемый уровень профессиональных знаний. Профессиональные деловые качества специалиста оцениваются методом экспертного опроса и включают три вида оценок:

- профессионально-деловые качества (ДКС);
- сложность выполняемой работы (СВР);
- результаты труда (РТ).

По результатам диагностики качеств специалиста менеджер проводит с ним беседу и намечает систему планирования творческого саморазвития личности специалиста. В процессе планирования, при необходимости, специалисту разъясняют методы самоанализа и самоформирования деловых качеств личности [3].

На основании результатов диагностики объекта управления (производственной организации) и деловых качеств специалистов разрабатываются рабочие программы циклов обучения и основные направления программ совершенствования хозяйственной деятельности организации. Методика разработки рабочих программ предполагает учет уровня существующих знаний специалистов организации и необходимый объем этих знаний для разработки, корректировки и реализации плана финансового оздоровления [4].

При оценке деловых качеств специалистов (ДКС) можно выделить следующие характеристики:

- компетентность (К);
- способность четко организовывать и планировать свой труд (СОреПлТ);
- сознание ответственности за выполняемую работу (СОВыпРаб);
- самостоятельность и инициативность (Сии);
- способность осваивать новые методы и применять их в работе (СОНовМ);
- работоспособность (Р);
- способность поддерживать контакты с другими работниками (СПК).

Управление человеческими ресурсами со всеми входящими в него функциями и обязанностями включает в себя ряд факторов. Среди этих факторов одно из наиболее важных и значимых мест занимает компетентность. Понятие это довольно многогранное и неопределенное, и разные специалисты интерпретируют по-разному. Согласно самым распространенным мнениям, компетентность – это:

- характеристика человека, которая лежит в основе его успеха в рамках конкретной деятельности или конкретной ситуации (Лайл Спенсер и Сайн Спенсер);
 - то, что представляет собой человек, его знания и умения (Уэйн Брокбэнк);
 - выражающееся в поведенческих понятиях детализированное описание навыков и черт личности, которые необходимы человеку для успеха в своей работе (Дик Мэнсфилд);
 - конкретные способности и характеристики индивида, позволяющие ему совершать действия, которые приводят к успешному выполнению работы (Ричард Бояцис);
 - поведенческие компоненты, отличающиеся от интеллектуальных и личностных особенностей (Дэвид Макклелланд).
- Это далеко не все примеры того, как понимают компетентность разные специалисты, однако внимательное рассмотрение каждого из них говорит о том, что компетентность (она же компетенция) представляет собой любую совокупность качеств человека, способную повлиять на успех в его работе.

Оценка компетентности специалистов осуществляется при приеме персонала в организацию. Определяется необходимость в периодической оценке компетентности, которая реализуется путем аттестации и сертификации персонала, квалификационных экзаменов, собеседований и т. д.

Инициативность – способность, внутренняя готовность предпринимать попытки к реализации возникших идей. Для многих людей преодоление собственной инертности и несамостоятельности является наиболее трудным моментом волевого акта. Сделать первый осознанный шаг к реализации новой идеи может только самостоятельный и инициативный человек. Если человек с детства привыкает, что причина каждого его поступка должна лежать извне (потому что так велят родители или другие, более активные сверстники, так предписано правилами или традициями), то потом ему очень сложно дается достижение любой, стратегической или тактической, цели. Потому что путь к цели состоит из множества отдельных поступков, а если на каждый поступок ждать одобрения со стороны, то на достижение цели может уйти на порядок больше времени, если только человек не "перегорит" на полпути.

Самостоятельность проявляется не только в способности осознанно принимать решения, но и в умении не поддаваться влиянию различных факторов, препятствующих достижению поставленной цели. Самостоятельный человек способен и критически оценить советы и предложения других людей, и действовать на основе своих взглядов и убеждений, и при этом вносить в свои действия коррективы, сформированные на основе полученных советов, руководствуясь здравым смыслом.

Работоспособность – это способность человека выполнять конкретную деятельность в рамках заданных временных лимитов и параметров эффективности. С одной стороны, она отражает возможности биологической природы человека, служит показателем его дееспособности, с другой – выражает его социальную сущность, являясь показателем успешности овладения требованиями какой-то конкретной деятельности. Основу работоспособно-

сти составляют специальные знания, умения, навыки, определенные психические, физиологические и физические особенности. Работоспособность зависит и от уровня мотивации, поставленной цели, адекватной возможностям личности.

Математическое описание деловых качеств специалистов имеет следующий вид:

$$ДКС = f((K; COpaПлТ; COBыпPаб; CуИ; COHовM; P; CПK) t). (2)$$

Следующая группа производственно-деловых характеристик представлена сложностью выполняемой работы (СВР) и включает в себя такие показатели как:

- напряжённость работ, составляющих содержание труда (НР);
- разнообразие и комплексность выполняемых работ (РКВыпР);
- масштаб и сложность руководства (МСР);
- дополнительная ответственность (ДО);
- самостоятельность выполняемых работ (СамВР).

Оценку параметров можно описать следующей математической формулой:

$$СВР = f((НР; РКВыпР; МСР; ДО; СамВР) t). (3)$$

И, наконец, третья группа, относящаяся к производственным характеристикам – результаты труда (РТ). Результаты труда представлены следующими характеристиками:

- количество труда (КолТ);
- качество результатов труда (КачРТ);
- соблюдение сроков (СС);
- оперативность (О).

Использование методов оценки труда специалистов позволяет определить реальную долю вклада каждого работника в эффективность деятельности предприятия. Объективная оценка создает условия для создания нормального социально-психологического климата и стимулирует рациональную систему организации труда с учетом оценки доли вклада каждого служащего. Процедура оценки эффективности труда служащих приведена на рисунке 1.

Выполнение показателей	Состояние запланированного и фактического количества заданий
Качество выполняемых работ	Средневзвешенная оценка качества всех выполненных работ
Оперативность выполнения работ	Средневзвешенная оценка своевременности выполнения плановых и внеплановых работ по трудоемкости
Система контроля Исполнительской дисциплины (СКИД)	Средневзвешенная числовая оценка работы исполнителей
Оценка качества труда (ОКТ)	Средневзвешенная оценка качества выполнения работ

Рисунок 1 – Основные показатели оценки эффективности труда

Оперативность как качество личности – способность правильно, быстро и действительно осуществлять те или иные практические задачи; решать основные задачи немедленно, не откладывая в долгий ящик.

Математическое описание данных показателей:

$$РТ = f((КолТ; КачРТ; СС; О) t). (4)$$

Оценку эффективности труда специалистов (ОЭТСпец) можно описать следующим образом:

$$ОЭТСпец = f((ДКС; СВР; РТ) t). (5)$$

В совокупности выстраивается модель математического описания процессов управления производственными характеристиками личности (человека или работника):

$$ОЭТСпец = f(ДКС (K; COpaПлТ; COBыпPаб; CуИ; COHовM, P, CПK);$$

$$СВР (НР; РКВыпР; МСР; ДО; СамВР); РТ (КолТ; КачРТ; СС; О) t). (6)$$

Математическое описание позволяет измерять эти характеристики, рассчитать их используя метод коллективных экспертных оценок. Целью методов этой группы является получение обобщенного мнения группы экспертов о показателях. Они получают более объективную, чем индивидуальные оценки, информацию.

Обработка результатов экспертных заключений и подбор группы экспертов основывается на методах оценки выборочных статистических наблюдений. Считают, что если экспертная группа достаточно представительна по своей компетентности и численности (т. е. она репрезентативна), то выборочное мнение этой группы достаточно близко к мнению генеральной совокупности экспертов, т. е. к истинному значению прогнозируемой характеристики.

По способам организации и проведения экспертизы коллективные экспертные методы оценки подразделяются на следующие основные группы:

- метод «комиссий»;
- метод «Мозговых атак»;
- методы анкетного опроса;
- метод «Дельфи».

Процедурные особенности методов связаны с различиями получаемой прогнозной информации и, соответственно, с различиями в областях применения методов в прогнозировании.

Заключение. Появление в 2010–2015 годах новых теорий управления производственными организациями, появление новой редакции международного стандарта ИСО 9004 (2008-07-31) повлекло разработку новых технологий управления человеческими ресурсами в условиях интенсивного проникновения на рынки электронно-общественного общения в обществе.

В результате проведенного исследования найдено математическое описание производственно-деловых качеств личности. Разработаны формулы всех показателей, характеризующих данные качества. Помимо этого, разработана система показателей, более полно характеризующая процессы управления человеческими ресурсами на предприятии.

СПИСОК ЦИТИРОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Менеджмент качества. Методические материалы по стандартам ISO серии 9000 версии 2008 года / Под общей редакцией В.Л. Гуревича – Минск: БелГИСС, 2009. – 152 с.
2. Высоцкий, О.А. Теория измерения управляемости хозяйственной деятельностью предприятий / Под науч. ред. Р.С. Седегова. – Минск: ИООО «Право и экономика», 2004. – 396 с.
3. Высоцкий, О. А. Основы инженерной психологии. – Брест: Брестский политехнический институт, Центр «Персонал», 1995. – 260 с.
4. Высоцкий, О.А. Методология измерения и практикум по управлению организацией (в стартовых условиях устойчивого развития организации) / О.А. Высоцкий, И.М. Гарчук, Н.С. Данилова; Е.В. Зацепина, Н.Г. Кот; под научн. ред. О.А. Высоцкого. – Минск: Право и экономика, 2016. – 272 с. – (Серия «Высшая школа бизнеса»).
5. Высоцкий, О.А. Основы устойчивого развития производственной организации / О.А. Высоцкий, И.М. Гарчук, Н.С. Данилова; под научн. ред. В.Ф. Медведева; Брестский государственный технический университет. – Минск: ИООО «Право и экономика», 2015. – 358 с. – (Серия «Высшая школа бизнеса»).
6. Беляцкий, Н.П. Управление персоналом: учеб. пособие / Н.П. Беляцкий, С.Е. Велеско, П. Ройш – Минск: Интерпресервис, Экоперспектива, 2002. – 352 с.
7. Менеджмент организации. Руководящие указания по достижению экономического эффекта в системе менеджмента качества: ГОСТ Р ИСЦ 10014-2008. – Введ. 01.12.2009. – Москва: ФГУП «СТАНДАРТИНФОРМ», 2009. – 27 с.
8. Официальный сайт ИСО [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.iso.org/iso/rul/> – Дата доступа: 05.12.2016.

Материал поступил в редакцию 14.12.2016

KHWISEVITCH N.Y. Innovative technologies of management effectiveness of production and business qualities of the person

The results of mathematical description of the production and business qualities of the person. The results of the mathematical description was based on ranking business qualities in the management system of personality. The developed system of indicators more fully characterizing the processes of governance.