

# ЭКОНОМИКА И УПРАВЛЕНИЕ ОРГАНИЗАЦИЯМИ

УДК 331.1

## МЕХАНИЗМ УПРАВЛЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТЬЮ ТРУДА НАУЧНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

**Орлова Н. Н.**, исполняющий обязанности директора Тверского филиала ФГБОУ ВО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации», г. Тверь, Россия

E-mail: director@tver.ranepa.ru

SPIN-код: отсутствует

### Аннотация

Управление персоналом направлено на решение основных задач, стоящих перед организацией в данной области. Самой важной и сложной задачей в этой сфере является обеспечение эффективности деятельности персонала организации. Важность данной задачи объясняется тем фактом, что эффективность труда персонала лежит в основе эффективности функционирования любой организации.

Актуальность проблемы управления эффективностью труда научно-педагогических работников образовательных организаций высшего образования объясняется формированием постиндустриального общества, сопровождающегося усилением глобальной конкуренции на всех рынках, в том числе и рынке образования. Названные процессы сопровождаются повышением требований к качеству образовательных услуг как со стороны абитуриентов/обучающихся, так и со стороны государства и бизнеса.

Управление эффективностью труда научно-педагогических работников опирается на механизм управления, представляющий собой совокупность способов воздействия на ее уровень со стороны менеджмента образовательной организации. Целью системы управления эффективностью труда научно-педагогических работников является достижение нормативных или более высоких показателей образовательной и научной деятельности. Достижение целей системы управления становится возможным после решения поставленных перед этой системой задач.

Ключевые слова: управление персоналом, управление эффективностью труда персонала, механизм управления производительностью труда персонала, механизм управления эффективностью и результативностью труда научно-педагогических работников.

UDK 331.1

## LABOR EFFICIENCY MANAGEMENT MECHANISM SCIENTIFIC AND PEDAGOGICAL WORKERS

**Orlova N. N.**, acting Director of the Tver branch OF the RUSSIAN presidential Academy of national economy and public administration, Tver, Russia

E-mail: director@tver.ranepa.ru

SPIN-код: отсутствует

### Abstract

Human resources management is aimed at solving the main problems facing the organization in this area. The most important and challenging task in this area is to ensure the effectiveness of the organization's personnel. The importance of this task is explained by the fact that the effectiveness of staff is the basis for the effective functioning of any organization.

*he relevance of the problem of managing the efficiency of labor of scientific and pedagogical workers of educational institutions of higher education is explained by the formation of post-industrial societies, accompanied by increased global competition in all markets, including the education market. These processes are accompanied by increased requirements for the quality of educational services from both applicants / students and the state and business.*

*The management of the effectiveness of the work of scientific and pedagogical workers is based on a management mechanism, which is a set of ways to influence its level by the management of an educational organization. The aim of the system for managing the efficiency of labor of scientific and pedagogical workers is to achieve normative or higher indicators of educational and scientific activity. Achieving the goals of the management system becomes possible after solving the tasks set for this system.*

*Key words: personnel management, personnel efficiency management, mechanism for managing personnel productivity, mechanism for managing the efficiency and effectiveness of labor of scientific and pedagogical workers.*

DOI: 10.22394/1997-4469-2020-51-4-161-167

### **Введение**

Сегодня очевидным является тот факт, что ни одна организация не сможет добиться успеха в своей сфере деятельности без эффективного управления ее ресурсами. Важнейшей составляющей ресурсного потенциала любой организации является ее персонал. В этой связи необходимым и неотъемлемым звеном системы управления является управление персоналом, представляющее собой деятельность по обеспечению организации качественным персоналом, способным к выполнению определенных трудовых функций и его оптимальное использование.

### **Обоснование, содержание и структура механизма управления эффективностью труда**

Управление персоналом направлено на решение основных задач, стоящих перед организацией в данной области. В числе таких задач находится обеспечение организации высококвалифицированными сотрудниками и их удержание в ней. Актуально формирование лояльности персонала, представляющее собой идентификацию работника с организацией, разделение им ее целей и ценностей. Однако самой важной задачей является обеспечение эффективности деятельности персонала организации. Важность данной задачи объясняется тем фактом, что эффективность труда персонала лежит в основе эффективности функционирования любой организации. Управление эффективностью бизнеса предполагает управление таки-

ми ее составляющими как эффективность персонала, результаты бизнеса, этика результативности (рис. 1). При этом управление эффективностью персонала означает управление процессами и стимулами, используемыми организацией для достижения максимальной отдачи от сотрудников [3, 5]. В современной трактовке управление эффективностью деятельности персонала выступает как инструмент достижения стратегических целей организации посредством качественного решения задач отдельными сотрудниками и группами в рамках своей должности [4, 7].

Актуальность проблемы управления эффективностью труда научно-педагогических работников образовательных организаций высшего образования объясняется формированием постиндустриального общества, сопровождающегося усилением глобальной конкуренции на всех рынках, в том числе и на рынке образования [10]. Ведущей отраслью постиндустриального общества становится сфера услуг, лимитирующим фактором — информация, господствующей социальной группой — собственники информации. Образование и наука превращаются в основные источники экономического роста в таком обществе [9]. Особый статус приобретают работники интеллектуального труда, к которым относятся и научно-педагогический персонал вузов. В таких условиях эффективность их труда становится важнейшим фактором развития системы высшего образования, модернизации национальной экономической системы. Характерной чертой постиндустриаль-

ного общества является рост численности высших учебных заведений, ведущий к обострению конкуренции между ними [8]. Названные процессы сопровождаются повышением требований к качеству образовательных услуг как со стороны абиту-

риентов/обучающихся, так и со стороны государства и бизнеса. Залогом выживания в конкурентной борьбе образовательных организаций высшего образования становится эффективность труда их научно-педагогического персонала.



Рис. 1. Элементы управления эффективностью бизнеса [3], [11]

Управление эффективностью труда научно-педагогических работников опирается на механизм управления, представляющий собой совокупность способов воздействия на ее уровень со стороны менеджмента образовательной организации. Категория механизма управления в системе управления производительностью труда появилась во второй половине XX века и была представлена, в том числе, в работах Л. И. Абалкина [1]. На наш взгляд [6] под механизмом управления производительностью труда следует понимать совокупность организационных, экономических, правовых и мотивационных и прочих инструментов, посред-

ством которых осуществляется целенаправленное воздействие управляющей системы на управляемую. Его базисная структура представлена на рисунке 2.

Категория эффективности труда является более широкой в сравнении с понятием его производительности. Производительность труда следует рассматривать как показатель эффективности трудовой деятельности. Эффективность представляет собой относительный показатель, измеряющий соотношение между достигнутыми/ожидаемыми результатами деятельности и затратами, потребовавшимися для его достижения. Итальянский социолог и экономист

В. Парето внес большой вклад в развитие теории эффективности. Он сформулировал критерий эффективности, в соответствии с которым «всякое изменение, которое никому не приносит убытков, а некоторым

людям приносит пользу (по их собственной оценке), является улучшением». Ученый отмечал, что для достижения 80 % желаемого результата (эффекта) требуется 20 % усилий (времени, ресурсов и т. п.) [11].

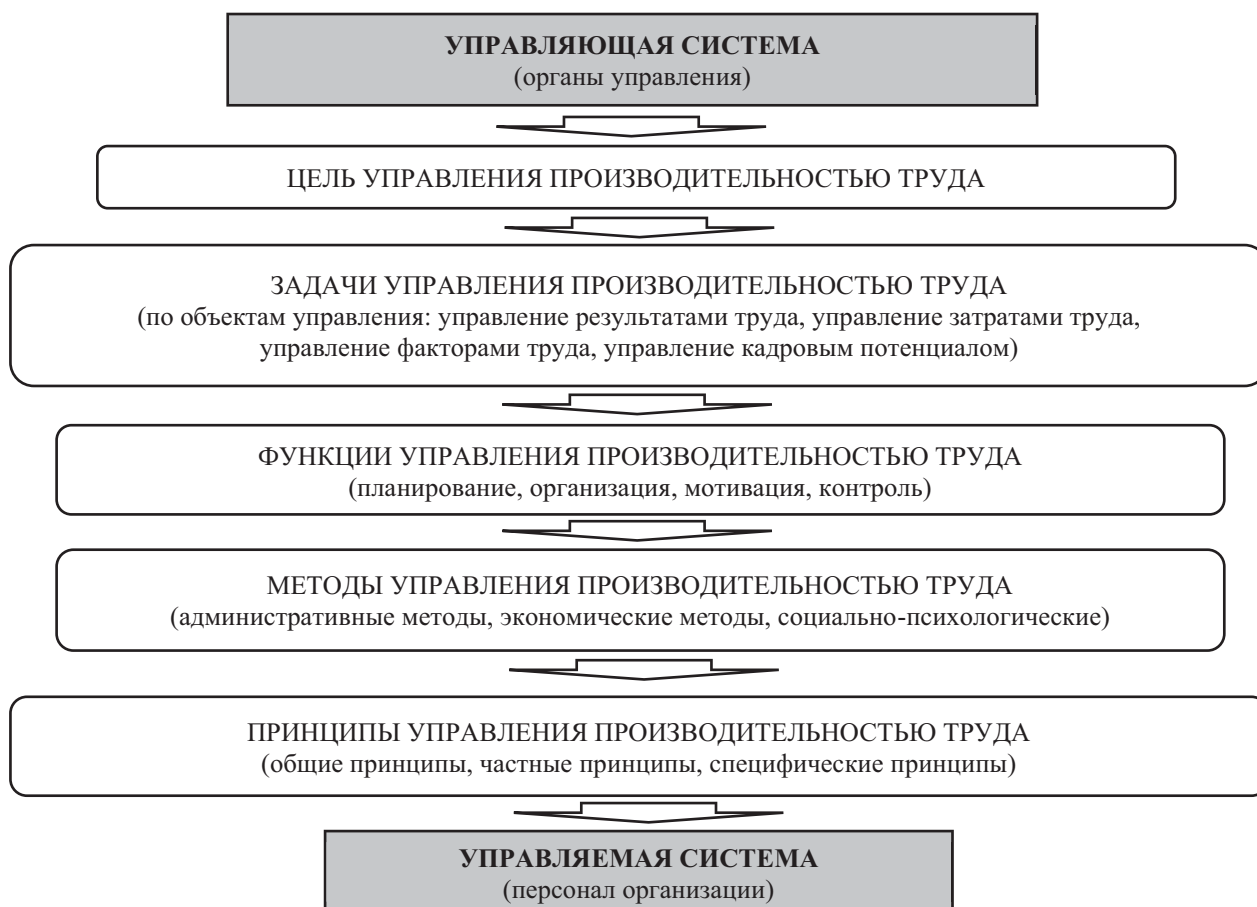


Рис. 2. Базисная структура механизма управления производительностью труда в организации

### Организационно-экономический механизм управления эффективностью труда: структурный аспект

Любая система, в том числе и система управления эффективностью труда научно-педагогических работников ориентирована на достижение определенной цели. Целевое управление позволяет ориентировать деятельность организации на их достижение. Целью системы управления эффективностью труда научно-педагогических работников является достижение нормативных или более высоких показателей образовательной и научной деятельности. Достижение целей системы управления становится возможным после решения поставленных перед этой системой задач. Задачи управления формулируются исходя из объектов управления

(управление результатами труда, управление затратами труда, управление кадровым потенциалом, управление факторами труда). Структура организационно-экономического механизма управления эффективностью труда научно-педагогических работников представлена на рисунке 3.

Управление эффективностью труда научно-педагогических работников осуществляется посредством функций управления (планирования, организации, мотивации и контроля). Функции управления реализуются посредством методов управления (административных, экономических и социально-психологических). Принципы управления (общие, частные и специфические) лежат в основе управления эффективностью труда научно-педагогических работников.



Рис. 3. Структура организационно-экономического механизма управления эффективностью труда научно-педагогических работников

**Заключение**

Система управления эффективностью труда способствует совмещению интересов организации и работника. Первой она позволяет эффективнее контролировать основные показатели своей деятельности, а вторым предлагает четкие правила игры (сотрудник знает, что от него ждет компания и понимает, как он может способствовать увеличению своего дохода). Управление деятельностью персонала не является разовым мероприятием, реализуемым на какой-то одной стадии управленческого цикла. Напротив, оно представляет собой непрерывный воспроизводящийся процесс. Система управления эффективностью, основываясь на регулярной оценке персонала, является базой кадровой политики. Управление эффективностью вносит свои положительные качества в работу персонала и компании в целом и является одним из важнейших элементов управления.

**ЛИТЕРАТУРА**

1. *Абалкин Л. И.* Хозяйственный механизм развитого социалистического общества / Л. И. Абалкин. — М. : Экономика, 1973. — 263 с.
2. *Барлукова А. В.* Механизм управления как неотъемлемый элемент системы управления туризмом [Электронный ресурс] / А. В. Барлукова // CYBERLENINKA. — Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/v/mehanizm-upravleniya-kak-neotemlemyu-element-sistemy-upravleniya-turizmom>.
3. *Бугров Д.* Метрика эффективности [Электронный ресурс] / Д. Бугров // McKinsey & Company. — Режим доступа: <http://vestnikmckinsey.ru/operations/metrika-ehffektivnosti/Print>.
4. *Новиков Д. А.* Механизм управления — конструктор для управленцев [Электронный ресурс] / Д. А. Новиков // CYBERLENINKA. — Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/v/mehanizmu-upravleniya-konstruktor-dlya-upravlentsev>.
5. *Орлова Н. Н.* Оплата труда в системе эффективности персонала образовательных учреждений / Н. Н. Орлова // Вестник ОрелГИЭТ. — 2018. — № 3 (45). — С. 179—183.
6. *Орлова Н. Н.* Эффективность национальных образовательных систем: Россия на фоне мировых тенденций / Н. Н. Ор-

лова // Научные записки ОрелГИЭТ. — 2017. — № 4 (22). — С. 86—93.

7. *Орловская О. В.* Управление эффективностью работы персонала в системе управления крупной компанией / О. В. Орловская // Вестник ОГУ. — 2008. — № 6 (88). — С. 43—49.

8. Проблемы развития российского рынка труда и кадровый потенциал экономических систем : монография / Т. А. Головина, А. В. Полянин, О. В. Рудакова, Ю. П. Соболева, Н. Н. Орлова ; под общ. ред. О. В. Рудаковой. — Тверь : ООО «Издательство «Триада», 2017. — 128 с.

9. *Рудакова О. В.* Россия на рынке международного образования: мировые рейтинги / О. В. Рудакова, А. В. Полянин, Л. М. Кузнецова // Среднерусский вестник общественных наук. — 2015. — Т. 10. № 6. — С. 285—293.

10. *Рудакова О. В.* Современное состояние и основные тенденции развития мирового рынка образовательных услуг / О. В. Рудакова, А. В. Полянин, Л. М. Марченкова // Вестник ОрелГИЭТ. — 2015. — № 3 (33). — С. 102—108.

11. Система управления эффективностью персонала. Методическое пособие Консалтинговой группы ВІ ТО ВЕ [Электронный ресурс] // Консалтинговая группа ВІ ТО ВЕ. — Режим доступа: [https://www.bitobe.ru/tpl/docs/pdf/upravlenie\\_effektivnistiyu\\_personala.indd.pdf](https://www.bitobe.ru/tpl/docs/pdf/upravlenie_effektivnistiyu_personala.indd.pdf).

**LITERATURE**

1. *Abalkin L. I.* Economic mechanism of the developed socialist society / L. I. Abalkin. — M. : Economy, 1973. — 263 p.
2. *Barlukova A. V.* management Mechanism as an integral element of the tourism management system [Electronic resource] / A. V. Barlukova // CYBERLENINKA. — Mode of access: <https://cyberleninka.ru/article/v/mehanizm-upravleniya-kak-neotemlemyu-element-sistemy-upravleniya-turizmom>.
3. *Bugrov D.* Metrica effektivnosti [Electronic resource] / D. Bugrov // McKinsey & Company. — Mode of access: <http://vestnikmckinsey.ru/operations/metrika-ehffektivnosti/Print>.
4. *Novikov D. A.* Control Mechanism- constructor for managers [Electronic resource] / D. A. Novikov // CYBERLENINKA. — Mode

of access: <https://cyberleninka.ru/article/v/mehanizmy-upravleniya-konstruktor-dlya-upravlentsev>.

5. *Orlova N. N.* Remuneration of labor in the system of efficiency of personnel of educational institutions / N. N. Orlova // Bulletin of Orelgiet. — 2018. — № 3 (45). — P. 179—183.

6. *Orlova N. N.* Effectiveness of national educational systems: Russia against the background of global trends / N. N. Orlova // Scientific notes of Orelgiet. — 2017. — № 4 (22). — Pp. 86—93.

7. *Orlovskaya O. V.* Personnel performance Management in the management system of a large company / O. V. Orlovskaya // Vestnik OGU. — 2008. — № 6 (88). — S. 43—49.

8. Problems of development of Russian market of labour and personnel potential of the economic systems: monograph / T. A. Golovina, A. V. Polyanin, A. V. Rudakova, Yu. P. Sobolev,

N. N. Orlov ; under the General editorship of O. V. Rudakova. — Tver : ООО «Publishing house «Triada», 2017. — 128 p.

9. *Rudakova O. V.* Russia on the international education market : world ratings / O. V. Rudakova, A. V. Polyanin, L. M. Kuznetsova // Central Russian Bulletin of social Sciences. — 2015. — Vol. 10, No. 6. — Pp. 285—293

10. *Rudakova O. V.* Current state and main trends in the development of the world market of educational services / O. V. Rudakova, A. V. Polyanin, L. M. Marchenkova // Bulletin Of Orelgiet. — 2015. — № 3 (33). — Pp. 102—108.

11. The performance management system of staff. Methodological guide of the BI to BE Consulting group [Electronic resource] // The BI to BE console group. — Mode of access: [https://www.bitobe.ru/tpl/docs/pdf/upravlenie\\_effektivnistiyu\\_personala.indd.pdf](https://www.bitobe.ru/tpl/docs/pdf/upravlenie_effektivnistiyu_personala.indd.pdf).