



Столыпинский

вестник

Научная статья

Original article

УДК 005

УПРАВЛЕНИЕ ПО ЦЕЛЯМ В СОВРЕМЕННЫХ ЭКОНОМИЧЕСКИХ УСЛОВИЯХ

MANAGEMENT BY GOALS IN MODERN ECONOMIC CONDITIONS

Го Чжэньюй, Санкт-Петербургский Политехнический Университет Петра
Великого, zhenyu18@mail.ru

Guo Zhenyu, Peter the Great St.Petersburg Polytechnic University

Аннотация: В работе изучены особенности управления по целям в современных экономических условиях. По мысли автора, именно управление по целям на современном этапе будет способствовать разработке эффективной системы управления в компании.

Abstract: The paper studies the features of goal management in modern economic conditions. About the author's thoughts, it is the management of goals at the present stage that will contribute to the development of an effective management system in the company.

Ключевые слова: управление по целям, современных компании, трансформация экономических отношений.

Keywords: management by goals, modern companies, transformation of economic relations.

Желая, чтобы люди работали на высоком уровне, должны быть установлены высокие стандарты производительности. Сотрудники должны точно знать, почему они фигурируют в списке выплат, что от них ожидается и что обеспечивает высокую производительность[4]. Все организации в настоящее время сталкиваются с конкурентной, нестабильной и турбулентной средой, поэтому менеджеры сосредотачиваются на создании конкурентного преимущества за счет развития организации сотрудниками. Аттестация сотрудников является одним из наиболее эффективных методов развития, мотивации и оценки сотрудников в настоящее время. Система оценки эффективности используется в организациях для измерения эффективности и результативности своих сотрудников.

Это, как правило, повышает производительность труда, ожидания от общения, определяет потенциал сотрудников и помогает их консультировать.

Управление по целям как современный метод оценки индивидуальной и организованной деятельности оценивается многими исследователями. Впервые «Управление по целям» создано и названо Друкером (1954) как создателем современного менеджмента в его книге «Практика управления». С того времени постоянно проводятся исследования, исследования и анализ метода УЦ. Метод УЦ анализируется авторами в структурном аспекте, в аспекте системы управления и методах организации, в аспекте роста производительности с управленческой точки зрения, в том числе концепция метода УЦ регламентировала, что применение этого метода приносит различные преимущества для организации.

Принципы УЦ, ориентированные на результат, принимают стандарты производительности в сочетании с затратами и рабочей силой, оценкой стоимости, обратной связью и улучшением основных производственных процессов.

Управление по целям — это инструмент или инструмент для интеграции целей (зарплат, рост и развитие) с индивидуальными потребностями менеджера (доходы, оплата, совершенствование и т. д.), это

процесс, который преобразует организационные цели в индивидуальные цели. Более того, в УЦ внимание уделяется вкладу отдельных лиц в достижение более широких целей организации.

УЦ определяется как «параметры стратегического планирования, что означает согласование целей менеджера с сотрудниками для достижения целей, поставленных организацией». Это процесс, который мотивирует сотрудников на достижение организационных целей. Кроме того, это позволяет повысить производительность, производительность и результаты менеджера с помощью своих сотрудников. Общие результаты УЦ заключаются в том, что цели предприятия как организационной формы достигаются простыми людьми, и с помощью этого метода эффекты часто реализуются по заранее установленным стандартам [2].

Постановка целей приводит к более высокому уровню производительности, когда цели либо назначаются отдельным лицам, либо когда людям разрешается устанавливать цели для себя. Цели влияют на уровень производительности, влияя на направление действий, степень прилагаемых усилий и постоянство действий во времени. Например, когда сотруднику говорят повышать качество и не совершать ошибок, этот сотрудник сосредоточит свою энергию на производстве более качественного продукта по сравнению с тем, когда этому сотруднику просто говорят «делать все возможное» для выполнения задачи.

Чтобы повысить эффективность работы сотрудников, необходимо убедиться, что люди привержены своим целям. Когда перед сотрудниками ставится конкретная трудная цель, то ее достижение дает им сотрудникам объективную и недвусмысленную основу для оценки эффективности их работы. Когда перед сотрудниками ставятся простые или расплывчатые цели, приверженность их достижению обычно не является проблемой. Однако для сложных целей заставить сотрудников взять на себя обязательства по их достижению может быть проблематично. Более высокие уровни производительности обычно достигаются, когда люди привержены

достижению конкретных, трудных целей, по сравнению с теми, кто не стремится к достижению целей [1].

Установление стандартов контроля положительно влияет на повышение удовлетворенности сотрудников во время выполнения работы. Основная идея теории контроля заключается в том, что люди мотивированы вести себя, когда видят несоответствие между их стандартом производительности и их фактическим уровнем производительности в соответствии с процессом петли обратной связи. Ваша задача как руководителя – облегчить и усилить восприятие этого несоответствия вашими сотрудниками.

Одним из внутренних мотивирующих факторов повышения удовлетворенности работой является даже свобода и независимость. Постоянная обратная связь с сотрудниками за их работу является важным показателем повышения производительности труда сотрудников.

Постановка целей приводит к самым высоким уровням производительности, когда люди получают обратную связь о том, насколько хорошо они работают. Всегда, когда это возможно, необходимо предоставлять своим сотрудникам точную и объективную информацию об их работе. Не нужно ждать, пока наступит время анализа производительности, чтобы обсудить эту информацию с вашими сотрудниками, когда исправить проблемы с производительностью может быть труднее или даже слишком поздно. Вместо этого необходимо держать своих сотрудников в курсе их производительности в режиме реального времени, когда это возможно. В течение года необходимо информировать своих сотрудников об их производительности по сравнению с объективными стандартами, а также выявляйте и решайте проблемы с производительностью, как только вы их заметите.

Надлежащая система вознаграждения помогает сотрудникам повышать свою индивидуальную производительность. Сотрудникам необходимо лучше узнать свою компанию и доверять ей, также нужно внедрить в организации систему вознаграждения сотрудников как экономическими

вознаграждениями (компенсациями, льготами, отпуском и т. д.), так и социальными вознаграждениями (похвалами, уважением, признательностью, дружбой и т. д.).

Специалисты отмечают, что успешная работа повышает мотивацию и производительность сотрудников. Очевидно, что успех приносит удовлетворение, особенно если он позволяет людям доказать самим себе, что они используют свои способности в полной мере. Широко распространено и вполне обоснованно мнение, что повышение удовлетворенности работой приводит к повышению производительности труда сотрудников. Специалисты считают, что производительность можно повысить, сделав работников более удовлетворенными, в первую очередь за счет приятного и поддерживающего надзора и удовлетворения их социальных потребностей. Люди мотивированы на достижение определенных целей и будут удовлетворены, если они достигнут этих целей за счет повышения производительности [3].

Управление по целям, как и все другие методы оценки эффективности, имеет ряд преимуществ, которые предлагают организациям, применяющим этот метод, для создания конкурентных преимуществ в торговле, но этот метод не идеален, он также имеет ряд недостатков, которые затрудняют его применение на практике.

Управление по целям – это не момент, а процесс, который происходит шаг за шагом, чтобы успешно реализовать оценку эффективности.

В литературе можно найти различные модели применения УЦ.УЦ, вероятно, сохранился как эффективный управленческий подход, потому что он менялся, рос и развивался. Управление по целям состоит из четырех этапов: постановка целей, планирование действий, самоконтроль и периодические обзоры, включает три процесса: формулирование объекта, процесс выполнения и обратная связь по результатам. Было показано, что сочетание этих трех процессов управления по целям: постановка целей, участие в

принятии решений и объективная обратная связь повышают производительность.

Была предложена модель УЦ, которая включала бы семь элементов: стратегическое планирование и иерархия объектов, постановка целей, планирование действий, реализация УЦ, контроль и оценка, организационное и управленческое развитие подсистем. Процесс реализации модели проходит следующим образом: установление целей и желаемых результатов для каждого подчиненного, установление стандартов производительности, сравнение фактических целей с целями, достигнутыми сотрудником, установление новых целей и новых стратегий для целей, не достигнутых в предыдущем году [2].

С другой стороны, еще одна группа специалистов создала модель, с помощью которой настаивали на разделении целей на отделы и предложили, чтобы типичная программа УЦ состояла из следующих этапов:

1. Формулировка целей компании и организационной стратегии.
2. Цели компании. даются всем отделам.
3. Руководство отделов определяет его конкретные цели.
4. Задачи каждого отдела заключаются в сотрудничестве с сотрудниками.
5. Процесс планирования для определения способов достижения целей выполняется управленческой командой вместе с сотрудниками.
6. Существует процесс планирования задач.
7. Периодически наблюдается прогресс в достижении целей.
8. Успех достижения целей положительно влияет на вознаграждение за работу. сотрудники.

Процесс УЦ состоит из трех этапов управления: планирование, мониторинг и оценка. Процесс УЦ начинается с планирования проекта, которого необходимо достичь на этом этапе. Этот план послужит руководством для их дальнейшей работы. Поскольку их ожидания четко определены от их проекта, начинается вторая фаза применения этого плана,

его реализация. А результаты сотрудников можно оценить только после реализации проекта.

Настройка производительности и удовлетворенности сотрудников дает возможность оценить эффективность работы. Весь этот процесс служит уроком для других таких же процессов, только после оценки эффективности сотрудников мы можем анализировать влияние особых факторов на их результаты. Выявление этих факторов послужит ориентиром для других процессов служебной аттестации.

Техника планирования УЦ начинается с определения проблемы и постановки цели. Производится анализ состояния, где организация находится сейчас и где она хочет быть после применения данной методики. Общая цель установки состоит в том, куда они хотят пойти и что они хотят измерить, чтобы все последующие действия были направлены на достижение общей цели организации. Целью исследования является измерение влияния методики УЦ как метода оценки деятельности сотрудников на повышение эффективности их работы.

Постановка целей - после определения проблемы и постановки целей в процессе планирования метода УЦ должны быть сформулированы задачи работы. На этом этапе менеджер дает конкретные инструкции подчиненным, устанавливает стандарты качества и время реализации этих целей, которые служат стандартами для оценки и постоянного сравнения согласованных результатов. Он вырабатывает хорошо известную иерархию целей и основанных на участии, мотивированных людьми и SMART-целей. Цели системы ясны, совместимы, достижимы и приемлемы. Цели УЦ должны быть SMART (конкретными, измеримыми, достижимыми, актуальными, определенными во времени). В некоторых областях SMART может быть расширен до SMARTER, где E – означает побуждающий, а R – зафиксированный) [1].

После того, как цели установлены, менеджеры и сотрудники должны реализовать четкое и точное соглашение о целях и задачах, которые

необходимо выполнить. Хотя цели и планы могут быть инициированы на высоких уровнях в организации, они также должны быть доведены до сведения других сотрудников организации. Он также утверждает, что люди, ответственные за достижение целей и реализацию планов, должны иметь право голоса при их разработке с самого начала. У этих людей почти всегда есть ценная информация, которую они могут предоставить, и, поскольку они будут реализовывать планы, их участие имеет решающее значение: люди обычно более привержены планам, которые они помогли сформировать.

Управление по целям — это метод, который поддерживает реализацию идеи участия команд и включает в себя выполнение задач, процесс принятия решений и решение организационных проблем.

В тот момент, когда сотрудник получает задание и приступает к работе, менеджер начинает оценивать и сравнивать результаты, о которых они договорились. Стадия реализации фокусируется на том, как реализуется стратегия [1].

Работников необходимо оценивать как личностей, нести ответственность за выполнение важных обязанностей и измерять со стороны своего руководителя именно их индивидуальную эффективность. Кроме того, они хотят свободы для завершения своей работы в соответствии со своим методом и временем, которое они установили.

Должна быть организована постоянная коммуникация с сотрудниками — во-первых, на этапе планирования менеджер и сотрудник договариваются о том, как идет работа и происходит обмен информацией. Соответственно, на основе этого плана руководители и сотрудники общаются друг с другом, исключая случаи, когда у работника возникают непредвиденные препятствия для реализации заранее поставленной цели, и ему необходимо проконсультироваться со своими работодателями. В этом случае обе стороны снова вместе приходят к соглашению об устранении сложившейся ситуации и при необходимости вносят изменения в создавшуюся ситуацию из начального плана. Стратегические коммуникации доносят до людей, что влечет за собой

хорошую работу персонала и повышение эффективности деятельности компании.

Литература

1. Жемчугов А.М., Жемчугов М.К. Управление по целям. Система показателей // Проблемы экономики и менеджмента. 2014. №4 (32).
2. Бутовец И.В. Управление по целям: сущность и типы // Вестник ТГЭУ. 2002. №2 (22).
3. Попкова М.В., Ларина А.А. Постановка целей в управлении бизнесом // Экономика и бизнес: теория и практика. 2017. №3.
4. Потапова К.В. Процесс управления и цели менеджмента // Вестник экономической теории. 2018. №10.

References

1. Zhemchugov A.M., Zhemchugov M.K. Management by goals. System of indicators // Problems of economics and management. 2014. №4 (32).
2. Butovets I.V. Management by goals: essence and types // Vestnik TSEU. 2002. №2 (22).
3. Popkova M.V., Larina A.A. Setting goals in business management // Economics and Business: theory and practice. 2017. No.3.
4. Potapova K.V. Management process and management goals // Bulletin of Economic Theory. 2018. №10.

© Го Чжэньюй , 2022 Научный сетевой журнал «Столыпинский вестник» №6/2022.

Для цитирования: Го Чжэньюй, УПРАВЛЕНИЕ ПО ЦЕЛЯМ В СОВРЕМЕННЫХ ЭКОНОМИЧЕСКИХ УСЛОВИЯХ// Научный сетевой журнал «Столыпинский вестник» №6/2022.