

Калимуллин Денис Маратович,
к.э.н., доцента кафедры прикладного менеджмента,
Самарский Государственный Экономический Университет,
Самара

КРИТЕРИИ ОПРЕДЕЛЕНИЯ УСПЕШНОСТИ РАЗВИТИЯ НОВОГО НАПРАВЛЕНИЯ КОМПАНИИ

Аннотация: Описываются основные критерии для определения успешности развития нового направления организации и как их оценить. На начальной стадии нового направления компании очень важно сразу учесть все критерии эффективности и построить работу организации таким образом, чтобы получить максимальный результат.

Ключевые слова: эффективность работы, критерии успешности, новое направление, компании, организация.

При определении критериев и показателей эффективности работы организации применяются подходы, общеизвестные во всем мире. Такие же подходы в целом можно применять для оценки успешности развития нового направления компании. Исходя из современной практики и общепринятой теории по этим подходам, можно перечислить семь критериев оценки: экономичность, производительность, прибыльность (доходы/расходы), качество, действенность, качество условий трудовой жизни и внедрение новшеств [1].

При определении метода обследования необходимо учитывать его цель, особенности конкретного объекта изучения и этапа процесса диагностики. Для этого необходимо применять комплекс критериев, включающих в себя проверенную практику и объективные процессы. Рассмотрим основные критерии.

Первый из критериев это общая эффективность работы организации и отдельно нового направления деятельности организации, под которой стоит понимать меру достижения целей. Совокупность целей включает в себя социальные и экономические, научно-технические установки. Совокупность целей можно изобразить в виде "дерева целей", которое состоит из целей различного уровня, объединенных в группы, при этом реализация установок нижних уровней приводит к осуществлению целей более высоких уровней. Также стоит отметить, что эффективность работы организации и нового направления складывается из двух составляющих, эффективных технологий, которые применяются на производстве и эффективных технологий управления. Этим двум элементам уделяется большое внимание, если организация действительно ставит перед собой цель достичь повышение эффективности работы.

Второй критерий, на который уделяют большое внимание хорошо развивающиеся организации это выполнение программы экономического и социального развития. Развитие социальной среды - это важный объект в управлении организацией и является одной из частей системы управления ее персоналом. От социального развития организации зависит ее социальная среда, то есть лучшие условия труда, отдых сотрудников, материальное и моральное вознаграждение, создание хорошей атмосферы в коллективе. От этого напрямую зависит мотивация сотрудников выполнять свои обязанности качественно и своевременно.

Третий критерий, это финансовая обеспеченность работы нового направления компании. Это один из основных экономических критериев эффективности деятельности организации соответственно нового направления компании. Главный показатель данного критерия это превышение выручки над расходами уже после установленных отчислений государству. Если показатель выручки меньше расходов, то новое направление деятельности компании не рентабельно.



Четвертый критерий, это насколько соответствует технологический уровень нового направления деятельности компании и продажи работ (услуг) требованиям современного рынка. В современное время происходит очень быстрое развитие рынка и изменение технологического уровня услуги (работ), поэтому очень важно исследовать данные параметры не только во время открытия организации или нового направления деятельности, но и постоянно следить за изменениями, чтобы не упустить данный критерий.

Пятый критерий, это определение качества предоставляемой услуги и ее себестоимости. Главной целью для организаций и компаний для любого направления деятельности компании не только добиться максимального качества и минимальной себестоимости относительно подобных услуг на рынке, а достижение мирового уровня данных параметров.

Шестой критерий, решение основных социальных проблем в коллективе. Для сотрудников любой организации очень важны социально-бытовые потребности и возможность профессионального роста. Хорошее оборудование, приятный офис создает не только удобство для сотрудников, но также напрямую влияет на их мотивацию и следовательно производительность труда. В сегодняшнее время сотрудника, который хочет развиваться, не всегда остановит даже высокая зарплата и хорошие условия труда, большинство ценных работников хочет постоянно профессионально развиваться. В этом должны быть заинтересованы сразу две стороны, как работник, так и работодатель, профессиональный рост подчиненных дает не только ему преимущества, но и работодателю.

Седьмой критерий, в современное время не только законом необходимо выполнять требования экологии, но и каждая серьезная организация, думающая о будущем ставит одной из главных целей не нанести вред экологии при выполнении своей деятельности.

Поэтому при открытии нового направления деятельности компании необходимо обязательно оценить риски, которые компания может понести при нанесении вреда окружающей среде, так как не выполнение необходимых норм может повлечь наложение серьезных штрафов [2].

После того, как мы определились с основными критериями эффективности нового направления деятельности компании. При определении вышеперечисленных критериев необходимо учесть общепринятые подходы, согласно которых можно выделить семь критериев оценки.

Рассмотрим каждый из критериев оценки эффективности нового направления деятельности компании отдельно.

Действенность - показатель выполнения системой целей, которые были поставлены.

Чтобы измерить данный критерий, необходимо сравнить фактический результат с намеченным, при этом ресурсы, которые использовались не учитываются, так как они не были выбраны целью работы. Один из основных методов измерения действенности это расчет ее индекса, показывающий сравнение степеней достижения целей по периодам.

Экономичность - степень использования только заложенных ресурсов при выполнении заданных целей и задач. В начале открытия нового направления деятельности компании необходимо просчитать необходимые ресурсы для выполнения поставленных целей. Чтобы определить экономичность необходимо сравнить количество ресурсов, которые планировалось потратить и были определены в начале, с фактическими, что были затрачены.

Качество - это показатель, который характеризует насколько соответствует система нового направления деятельности компании требованиям нормативных документов, спецификации и самое главное ожиданиям клиентов. Даже при полном соответствии всем требованиям и спецификации продукт может быть не востребован, нужно также обязательно учитывать каким его хочет видеть покупатель и нужен ли он ему вообще.



Стандартные методы для оценки качества услуг, которые предоставляет ваша компания, включает в себя характеристику соответствия спецификациям и времени предоставления услуг. Обязательно нужно учитывать, что услуга которая очень востребована на рынке вчера, не означает, что будет необходима завтра. Со временем очень быстро меняется желание покупателей и соответственно спрос.

Прибыль - это очень важный критерий оценки как для деятельности компания в целом, так и для нового направления. Под ним стоит понимать финансовый результат работы организации, определить его достаточно просто, необходимо из выручки вычесть все затраты, которые понесла компания. Конкретными параметрами прибыльности считаются:

- количество прибыли, отнесенное к количеству продаж;
- соотношение прибыли и совокупных активов;
- отношение прибыли к капиталу, которым обладает компания.

Производительность - отношение количества услуг и затрат, которые пошли на их реализацию. Производительность труда это величина переменная, на которую необходимо влиять и всегда стараться ее повышать как можно выше. Также стоит отметить, что производительность труда напрямую зависит от мотивации сотрудников.

Качество условий трудовой жизни - показатель, которые характеризует престиж работы, безопасность работников, удовлетворенность сотрудников, включая и руководство, то есть управление данной организацией. Каждый сотрудник, когда устраивается на работу в подсознание уже выстраивает свои потребности и желанию к обстановке и коллективу на работе, вот методом измерения данного критерия считает насколько соответствуют представления работника фактической ситуации.

Внедрение новшеств - реализация наработок, различных достижений в технологиях и системе управления в своей организации для выполнения заданных целей. В этом плане при открытии нового направления деятельности компании дает большие возможности для реализации данного критерия. Когда компания уже успешно работает и запущена, не всегда внедрение новшеств приносит лучший результат, а иногда наоборот ломает привычный алгоритм действий, который ведет к негативным последствиям. Это не говорит о том, что не надо пробовать и внедрять что-то новое, просто нужно больше оценивать риски и смотреть на конкретную ситуацию. Разработка одна и та же может дать положительный результат водной организации, но показать его в другой. Именно поэтому открытие нового направления деятельности оставляет большие возможности для маневрирования и внедрения каких-либо наработок. Также для развития данного параметра многие организации собирают предложения от сотрудников по ее улучшению, в том числе принимая и новаторские разработки, при этом за успешно реализованные сотрудники получают различные бонусы. Один из видов для развития данного направления являются ежегодные конференции, на которых сотрудники презентует свои продуманные работы, содержащие новизну и полезность внедрения разработки для собственной компании [3].

Все вышеперечисленные критерии эффективности и ее оценки являются основными и на них стоит уделять огромное влияние. При открытии нового направления в компании обязательно в первую очередь необходимо просчитать критерии эффективности.

Проектные показатели не всегда отображают реальную картину, и часто отличаются от фактических, но тем не менее по ним можно спрогнозировать и принять правильное решение еще на стадии создания расширения компании [4].

Список литературы:



1. См.: О'Шонесси Дж. Принципы организации управления фирмой. М. : Прогресс, 1979. 420 с.; Астафьева О.В., Юдина О.В. Исследование инновационной активности экономических систем // Экономика. Бизнес. Банки. 2017. Т. 3. С. 10-117.
2. Николаев А.А. Основные критерии эффективности стратегического управления корпорацией // Вестник Самарского государственного экономического университета. 2013. № 1 (99).
3. Орехов А.М. Методы экономических исследований. М. : Инфра-М, 2009. 392 с.
4. Адизес И. Интеграция. Выжить и стать сильнее в кризисные времена : пер. с англ. М.: Альпина Бизнес Букс, 2009. 128 с.
5. Пригожин А.И. Современная социология организаций : учебник. М. : Интерпракс, 1995. 296 с.
6. Акофф Рассел Линкольн. Планирование будущего корпорации. М. : Прогресс, 1985. 327 с.
7. Измайлов А.М., Стрельцов А.В., Бажуткина Л.П. Теоретические аспекты функционирования предпринимательских структур (на примере фармацевтической промышленности) // Экономика и предпринимательство. 2017. № 7 (84). С. 1106-1113

