

*ОЦЕНКА КАЧЕСТВА УПРАВЛЕНИЯ СОВРЕМЕННЫМИ ПРЕДПРИЯТИЯМИ
В УСЛОВИЯХ УДАЛЕННОЙ И СТАЦИОНАРНОЙ РАБОТЫ*

С.В. ЗИНОВЬЕВА, А.А. ШЕЛУДЬКО, А.С. БАСЮК

*Кубанский государственный технологический университет,
350002, Российская Федерация, г. Краснодар, ул. Московская, 2,
электронная почта: anaitbas@mail.ru*

Качество управления – важный фактор развития предприятия. Данная проблема актуальна, так как в последнее время растет популярность удаленной работы, которая привлекает внимание многих работодателей и исполнителей. Целью исследования было сравнение качества управления на предприятиях с наймом рабочих, удаленно находящихся от рабочего места, и офисных работников. На основе исследования был сделан вывод о том, что уровень качества управления при удаленной работе несколько выше, чем при работе в офисном помещении. Таким образом, в статье рассматривается экономический аспект качества управления как интегрированная характеристика возможностей предприятия успешно вести бизнес, получать прибыль.

Ключевые слова: удаленная работа, качество управления, менеджмент, конкурентоспособность, система менеджмента

Качество управления – центральное понятие современной управленческой парадигмы. Получающий все большую популярность среди специалистов лозунг «От управления качеством к качеству управления» имеет глубокий смысл и знаменует собой очередную смену управленческих стандартов. Качество управления сегодня – это фактор системной организации предприятия, обеспечивающий его рыночный успех, конкурентоспособность, необходимое условие его экономического «здоровья» [1, 2].

Актуальность данного исследования высока, так как удаленная работа все больше и больше приходит на смену обычной работе в офисе, что вызывает многочисленные разногласия касательно качества управления при таком виде работы. Качество управления может исследоваться в разных аспектах и с разных позиций. Наиболее содержателен экономический аспект, когда качество управления рассматривается как интегрированная характеристика умения предприятия успешно вести бизнес, получать прибыль. Проявляется качество управления в выборе и обосновании целей деятельности, в способах воздействия на основные и обслуживающие процессы создания продукта, в

характере действий по определению и формированию конкурентных преимуществ. Таким образом, качество управления – это совокупность свойств, определяющих возможность создания надлежащих условий для эффективного функционирования, развития и обеспечения конкурентоспособности предприятия путем выбора, интегрирования и комбинирования средств воздействия на определенные факторы внутренней и внешней среды. В конечном счете, это способность генерировать и реализовывать конкурентные преимущества, причем повышение качества управления связано не только с изменениями в системе менеджмента и элементах этой системы, оно и является движущей силой изменений [2].

Отечественный ученый И.М. Сыроежин отмечал: «...качество – динамика ее [деятельности] структуры» и далее: «...движение качества деятельности – это, прежде всего, движение структуры его результатов» [1, 3].

Качество управления нельзя относить только к качеству менеджмента подобно тому, как нельзя сводить качество товара к качеству процессов его создания. Качество управления – это не только свойства протекающих в системе управления информационных, трудовых и других процессов, но и результативность деятельности предприятия на рынке, проявление того, в какой степени установленные цели деятельности соответствуют состоянию внешней среды, выпускаемая продукция - запросам потребителей, используемые стратегии - действиям конкурентов и т.д. Поэтому в комплекс показателей оценки качества управления обязательно входит учет результатов деятельности предприятия на рынке [3].

Очевидно, что выбор модели системы менеджмента зависит непосредственно от специализации организации, тогда сравнение данных управленческих характеристик было бы абсурдным, так как в разных сферах деятельности преимущество могли бы иметь как удаленная работа, так и работа в офисе [4, 8, 9].

При сравнении «глобального» качества управления при удаленной работе исполнителей и работе в офисе причинами разницы сравниваемых сфер

предприятий являются «частное» качество управления этими исполнителями, а также качество собственно самих исполнителей, что включает в себя качество их работы и качество результатов их труда.

Удаленная работа – это наем на постоянную работу без необходимости посещать офис компании, в качестве средства общения выступает телефон или Интернет. При этом, у сотрудника идет официальный стаж, выплачиваются пенсионные отчисления, декларируется получаемый доход. Последние качества относятся и к работе в офисе. Разница лишь в том, что исполнителю не нужно посещать офис. Эта черта удаленной работы дает возможность работодателю нанимать людей, не придерживаясь географического фактора. Тогда работать в компаниях, расположенных в мегаполисах, могут более квалифицированные кадры из провинции, но не имеющие желания (возможности) переезжать в большой город; также эту работу ищут молодые матери, путешественники, люди, ищущие несколько работ, инвалиды, что значительно расширяет круг выбора кандидатов. Эта черта привлекательна и для исполнителей, так как они могут находиться в любом месте при выполнении своей работы. Кроме этого положительной характеристикой удаленной работы с точки зрения работника является то, что он сам волен распределять свое рабочее время. Исходя из этого можно утверждать, что на ту или иную должность можно найти более квалифицированного работника на удаленную работу, чем на традиционное рабочее место в офисе, что, непосредственно, сказывается на качестве управления в целом [5].

Также положительными характеристиками удаленной работы являются:

- работодателю не нужно включать в заработную плату работника расходы на транспорт, бензин и т.д.;
- чаще всего, для удаленной работы используют почасовую оплату, что оберегает от вынужденных переплат, как при работе в офисе с фиксированным рабочим днем;
- благодаря свободному графику работник эффективно распределяет время, что дает большую продуктивность за те же сроки;

– нет необходимости в командировках, соответственно, отсутствие экономических затрат на проживание, питание и перелет сотрудника;

– работодателю не нужно тратиться на создание рабочего места для удалённого работника, оценку условий труда.

Однако в силу новизны данной концепции и консервативности опытных специалистов и управленцев крупных компаний, нельзя утверждать, что удаленная работа может быть более популярной. Но если учесть «целевую аудиторию», а это молодые программисты и разработчики, то ясно, что в данной сфере все же выгоднее использовать такой наем кадров [6, 7, 10, 11].

При работе в офисе исполнители получают собственное рабочее место, что влечет за собой экономические затраты на его обустройство, а также налоговые отчисления в пенсионный фонд и т.п. Необходимы затраты на обучение сотрудников для повышения их квалификации. К минусам можно отнести оплату отпусков и больничных. Но в то же время управляющий имеет прямой контакт с сотрудниками, имеет над ними контроль (в отличие от удаленных работников), замечает изменения в рабочей атмосфере, что повышает качество управления в такой организации; знает неформальных лидеров, через которых можно с меньшими усилиями повысить продуктивность работы коллектива.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что уровень качества управления при формации предприятия с наймом рабочих удаленно может быть несколько выше, чем при работе в офисном помещении, так как повышается комфортность работы исполнителей, появляется более удобный график работы, удобное место для работы, снижается необходимость оборудования (компьютеров, мебели, канцелярских товаров) места сотрудников, оплаты транспортных расходов исполнителей.

Работа выполнена в рамках I Научно-методической конференции, посвященной всемирному дню качества: «Стратегия качества в эффективном менеджменте: опыт построения системы менеджмента качества», КубГТУ, 10 ноября 2016.

ЛИТЕРАТУРА

1. Свиткин М. От менеджмента качества - к качеству менеджмента и бизнеса: миф или реальность? // Стандарты и качество. - 2004. - № 1. - С. 74.
2. Фатхутдинов Р.А. Конкурентоспособность организации в условиях кризиса: экономика, маркетинг, менеджмент. - М.: Маркетинг, 2002. - С. 217-220.
3. Сыроежин И.М. Система показателей эффективности и качества. - М.: Экономика, 1980. - С. 15.
4. Басюк А.С., Бузулукова М.С. Социальный аудит как метод оценки экономической безопасности туристского предприятия/ Устойчивое развитие курортных территорий: туризм, рекреационный комплекс, инфраструктурное обеспечение. Научно-практический сборник по итогам II Всероссийской научно-практической интернет-конференции с международным участием. – ФГАОУ ВО «Крымский федеральный университет им. В.И. Вернадского», 2016. – С. 99-101
5. Басюк А.С., Куликова Н.В. Современные методы управления персоналом / Социальная сфера общества: инновационные тенденции развития: Материалы международной научно-практической конференция. – Краснодар: ИЭиУ МиСС, 2014. – С. 57-60.
6. Кочарян Я.А., Черникова В.Е. Применение нестандартных методов мотивации персонала предприятия /Управление инновациями в современной науке. Сборник статей международной научно-практической конференции. 2016. – С. 147-149.
7. Платонова Ю.С., Прохорова В.В. Современные тенденции и перспективы развития человеческого капитала региона (на примере Краснодарского края)/ Сборник научных статей факультета экономики, управления и бизнеса ФГБОУ ВПО «КубГТУ». Краснодар, 2015. – С. 179-181.
8. Захарова Е.Н., Полинко А.В. Эволюция подходов к использованию информационных технологий в бизнес-деятельности / Приоритеты и механизмы обеспечения экономического роста, финансовой стабильности и социальной сбалансированности в России. Сборник статей. – 2016. С. 45-49.
9. Ткачева Е.Н. Разработка концепции повышения эффективности виртуальных организаций Краснодарского края // Бизнес в законе. – 2011. –№

3.– С. 65-67.

10. Ткачева Е.Н., Маркозов Д.И. Информационные технологии как фактор повышения конкурентоспособности предприятия в сфере услуг / Социально-экономические проблемы развития Южного макрорегиона. Сборник научных трудов. – Выпуск 20. – Краснодар: издательство Южного института менеджмента, 2009. –С. 129-134.

11. Ткачева Е.Н. Виртуальные организации Южного федерального округа: оценка эффективности системы управления // Бизнес в законе. – М., 2011. –№ 2.– 384 с. – С. 245-247.

REFERENCES

1. Svitkin M. Ot menedzhmenta kachestva - k kachestvu menedzhmenta i biznesa: mif ili realnost? // Standarty i kachestvo. - 2004. - № 1. - S. 74.

2. Fatkhutdinov R.A. Konkurentosposobnost organizatsii v usloviyakh krizisa: ekonomika, marketing, menedzhment. - M.: Marketing, 2002. - S. 217-220.

3. Syroezhin I.M. Sistema pokazateley effektivnosti i kachestva. - M.: Ekonomika, 1980. - S. 15.

4. Basyuk A.S., Buzulukova M.S. Sotsialnyy audit kak metod otsenki ekonomicheskoy bezopasnosti turistskogo predpriyatiya/ Ustoychivoe razvitie kurortnykh territoriy: turizm, rekreatsionnyy kompleks, infrastrukturnoe obespechenie. Nauchno-prakticheskiy sbornik po itogam II Vserossiyskoy nauchno-prakticheskoy internet-konferentsii s mezhdunarodnym uchastiem. – FGAOU VO «Krymskiy federalnyy universitet im. V.I. Vernadskogo», 2016. – S. 99-101

5. Basyuk A.S., Kulikova N.V. Sovremennye metody upravleniya personalom / Sotsialnaya sfera obshchestva: innovatsionnye tendentsii razvitiya: Materialy mezhdunarodnoy nauchno-prakticheskoy konferentsiya. – Краснодар: IEiU MiSS, 2014. – S. 57-60.

6. Kocharyan Ya.A., Chernikova V.E. Primenenie nestandartnykh metodov motivatsii personala predpriyatiya /Upravlenie innovatsiyami v sovremennoy nauke. Sbornik statey mezhdunarodnoy nauchno-prakticheskoy konferentsii. 2016. – S. 147-149.

7. Platonova Yu.S., Prokhorova V.V. Sovremennye tendentsii i perspektivy razvitiya chelovecheskogo kapitala regiona (na primere Krasnodarskogo kraya)/

Sbornik nauchnykh statey fakulteta ekonomiki, upravleniya i biznesa FGBOU VPO «KubGTU». Krasnodar, 2015. – S. 179-181.

8. Zakharova E.N., Polinko A.V. Evolyutsiya podkhodov k ispolzovaniyu informatsionnykh tekhnologiy v biznes-deyatelnosti / Prioritety i mekhanizmy obespecheniya ekonomicheskogo rosta, finansovoy stabilnosti i sotsialnoy sbalansirovannosti v Rossii. Sbornik statey. – 2016. S. 45-49.

9. Tkacheva E.N. Razrabotka kontseptsii povysheniya effektivnosti virtualnykh organizatsiy Krasnodarskogo kraya // Biznes v zakone. – 2011. –№ 3.– S. 65-67.

10. Tkacheva E.N., Markozov D.I. Informatsionnye tekhnologii kak faktor povysheniya konkurentosposobnosti predpriyatiya v sfere uslug / Sotsialno-ekonomicheskie problemy razvitiya Yuzhnogo makroregiona. Sbornik nauchnykh trudov. – Vypusk 20. – Krasnodar: izdatelstvo Yuzhnogo instituta menedzhmenta, 2009. –S. 129-134.

11. Tkacheva E.N. Virtualnye organizatsii Yuzhnogo federalnogo okruga: otsenka effektivnosti sistemy upravleniya // Biznes v zakone. – M., 2011. –№ 2.– 384 s. – S. 245-247.

ASSESSMENT OF QUALITY OF MANAGEMENT OF THE MODERN ENTERPRISES IN THE CONDITIONS OF DISTANT AND STATIONARY WORK

S.V. ZINOVEVA, A.A. SHELUDKO, A.S. BASYUK

*Kuban State Technological University,
2, Moskovskaya st., Krasnodar, Russian Federation, 350002,
e-mail: anaitbas@mail.ru*

Quality of management – an important factor of development of the enterprise. This problem is urgent as recently popularity of distant work which draws attention of many employers and performers grows. Comparison of quality of management at the enterprises with hiring of the workers who far off are from a workplace and office workers was a research objective. On the basis of a research the conclusion was drawn that the level of quality of management at distant work is slightly higher, than during the work in office room. Thus, in article the economic aspect of quality of management is considered as the integrated characteristic of opportunities of the enterprise it is successful to do business, to get profit.

Key words: remote work, quality management, management, competitiveness, management system.