

pISSN 2073-2872
eISSN 2311-875X

Устойчивое развитие экономики

ВОПРОСЫ ТЕОРИИ И ПРАКТИКИ В ПОВЫШЕНИИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ ОРГАНИЗАЦИЙ*

Яна Владимировна ХОМЕНКО

ассистент кафедры экономики транспорта,
Уральский государственный университет путей сообщения (УрГУПС),
Екатеринбург, Российская Федерация
yanavh@mail.ru
<https://orcid.org/0000-0002-5399-9423>
SPIN-код: отсутствует

История статьи:

Рег. № 489/2020
Получена 27.08.2020
Получена в
доработанном виде
27.09.2020
Одобрена 12.10.2020
Доступна онлайн
16.10.2023

Специальность: 5.2.6

УДК 331.103.2,
331.101.68
JEL: J24, J29

Ключевые слова:

труд, руководитель,
организационная
культура,
эффективность

Аннотация

Предмет. Оценка эффективности труда руководителей организаций на современном этапе развития экономики.

Цели. Развитие основ оценки эффективности труда руководителя, а также рассмотрение сущности управленческой деятельности и особенностей управленческих подходов, применяемых в транспортной компании.

Методология. Применены процессный и системный подходы, экономико-математические методы, статистические методы обработки информации и сравнительный анализ.

Результаты. Проведен анализ видов управленческой деятельности. Рассмотрена замкнутая цепь управленческой деятельности руководителя. Приведен алгоритм оценки эффективности труда руководителей на примере транспортной компании. Определено, что одним из вариантов повышения эффективности труда руководителей является использование в работе микроанализа, направленного на выявление проблем на первоначальной стадии.

Выводы. Проведен анализ состояния организационной культуры, сделан вывод о том, что организационная культура в транспортной компании относится к развивающемуся типу, направленному на обеспечение эффективного функционирования организации.

Область применения. Результаты могут быть использованы организациями различного типа.

© Издательский дом ФИНАНСЫ и КРЕДИТ, 2020

Для цитирования: Хоменко Я.В. Вопросы теории и практики в повышении эффективности труда руководителей организаций // Национальные интересы: приоритеты и безопасность. – 2023. – Т. 19, № 10. – С. 1890 – 1906.
<https://doi.org/10.24891/ni.19.10.1890>

В условиях развития национальной экономики, характеризующейся применением современных продуктов технологического прогресса, внедрением инноваций, а также усилением конкуренции на внутреннем и внешнем рынке, актуализируется задача по исследованию труда руководителя в условиях изменения содержания категории «организация» и проведению анализа инструментов для повышения его эффективности.

Тенденция развития труда руководителя в контексте системного подхода требует учитывать особенности организации его труда, рассматривать факторы, воздействующие на его трудовую деятельность, и применять оптимальную модель управления, исключающую появление социально-экономических проблем и финансовых потерь для организации.

Однако для достижения организацией определенных показателей эффективности требуется внедрение современных управленческих технологий и решений, повышающих результативность труда руководителя. Бизнес-процессы, протекающие в организации, в первую очередь связаны с управленческой деятельностью руководителей или их конкретными действиями, направленными на управление объектами для достижения желаемого состояния. Для раскрытия сущности управленческой деятельности, исходя из основных задач и возможного влияния на объект управления, сформируем ее виды (*табл. 1*).

Таким образом, сущность управленческой деятельности отражается в ее функциях и решаемых задачах, связанных со специализацией трудового процесса. При этом работа руководителя включает в себя большое разнообразие функций, связанных с управлением персоналом, организаций сотрудничества с работниками других подразделений организации, со сбором и обработкой информации для выполнения поставленных задач.

Если исходить из утверждения, что ключевой задачей организации является обеспечение роста производительности труда и финансового результата (прибыли), то сущность труда руководителя сводится к достижению взаимосвязи всех звеньев управления, в которых ежедневно функционируют субъект и объект управления. Далее более подробно рассмотрим замкнутую цепь управленческой деятельности руководителя по организации трудового процесса для достижения эффективности работы организации за счет принятия своевременных управленческих решений. Данный процесс состоит из пяти этапов.

* Статья подготовлена по материалам журнала «Финансы и кредит». 2020. Т. 26. Вып. 11.

1-й этап – формирование цели – заключается в определении конечного результата, который следует достичь организации с учетом критериев его соответствия идеальному состоянию.

В настоящее время предприятиями активно внедряется механизм постановки цели с учетом системы SMART (specific – конкретной, measurable – измеримой, agreed – согласованной, realistic – реалистичной, timed – определенной по времени), определяющей, что цель должна отвечать современным требованиям¹.

2-й этап – составление плана – заключается в определении перечня задач, требующих выполнения исходя из поставленной цели, а также в распределении имеющихся производственно-финансовых ресурсов, необходимых для решения стоящих задач на должном уровне.

В настоящее время наиболее часто используемыми средствами планирования являются: выявление возможных отклонений (анализ потенциальных проблем), а также в рамках антикризисного управления — ситуационное планирование [1].

3-й этап – анализ результатов – заключается в выполнении процедуры проверки полученных результатов исходя из установленной цели и перечня задач, имеющегося плана и промежуточных точек для анализа.

Традиционно на практике принято выделять два метода проводимого анализа [2]:

- формальный метод (ведение статистики, отчетности, учетных записей);
- неформальный метод (наблюдение, опросы, обсуждения).

4-й этап – принятие определенных действий – заключается в проведении корректировки целей и задач в случае отклонения достигнутых результатов от заявленных параметров, в пересмотре объема финансирования с учетом актуализации плана и исключения возможных отклонений в области бюджетной дисциплины, осуществление управленческой деятельности без изменений при наличии выполнения установленных значений плана.

Особо широко данная модель используется организациями, применяющими стратегическое планирование, а также системное и процессное управление [3].

¹ Королев Ю.А. Постановка и выполнение задач в приоритетном порядке как один из принципов достижения целей // Казанский социально-гуманитарный вестник. 2011. № 3-4. С. 14–16.

5-й этап – мотивация сотрудников – заключается в формировании у сотрудников внутренних ценностей, схожих с ценностями организации, обеспечении удовлетворения их потребностей и желаний, стимулировании их трудовой деятельности, создания условий для желания трудиться, приходить с удовольствием на работу и проявлять инициативность и усердие в решении производственных задач.

Традиционно на практике принято выделять [4]:

- материальную мотивацию (доплаты, надбавки, премия);
- моральную мотивацию (грамоты, гибкий график работы, признание заслуг руководством);
- организационную мотивацию (создание организационной культуры).

Таким образом, исходя из уровней управления формируется содержательность принимаемых руководителем управленческих решений. Традиционно решением вопросов стратегического характера занимаются руководители высшего звена, а текущими или оперативными задачами – функциональные руководители среднего или низшего звена. При этом содержательная сторона принимаемых решений носит в основном типовой характер, но занимает большую часть рабочего времени. Сложные задачи требуют от руководителей формирования нестандартных решений, основанных на применении своей интуиции, знаний и опыта, а также учета ценностей организации для минимизации возможности появления рискованных ситуаций.

Важно отметить, что анализ эффективности деятельности руководителя должен отвечать двум критериям: результативности труда и экономичности затрат². Из этого утверждения следует, что эффективность труда руководителя связана с умением и желанием четко выстроить систему организации деятельности трудового коллектива для обеспечения роста производительности труда и показателей производственно-финансовой деятельности организации при минимальных затратах на управление.

Далее рассмотрим механизм проведения оценки труда руководителей в разрезе эффективности и применение результатов оценки в системе премирования (*рис. 1*). По данным *рис. 1* следует, что первоочередным этапом построения алгоритма оценки эффективности труда руководителя является формирование перечня групповых и индивидуальных показателей,

² Зоткина Н.С. Эффективность труда: основные концепции и перспективы развития.
URL: <http://www.m-economy.ru/art.php?nArtId=691>

наиболее полно отражающих социально-экономическую сторону его трудовой деятельности.

К групповым показателям, определяющим эффективность работы руководителей всех уровней управления, можно отнести основные производственно-экономические показатели (объем производства, прибыль, уровень безопасности и надежности производственного процесса, качество продукции и т.д.), а к индивидуальным показателям, характеризующим эффективность конкретного руководителя, следует относить уровень самостоятельности и инициативности в работе, использование элементов творчества, уровень образованности и развития, мотивации и т.д.

При этом некоторые американские ученые утверждают, что если при оценке эффективности труда рабочих целесообразно использовать количество изготовленной продукции, то для руководителей – качество выполняемой работы, а также оперативность, качество и надежность принимаемых управленческих решений³.

Сама по себе категория «эффективность» существенно отличается от понятий производительность и результативность труда. Во-первых, она имеет более широкое значение. Во-вторых, эффективность характеризует отношение эффекта к затратам, результативность – отношение результата к цели, а производительность – объем продукции к затратам живого труда. В-третьих, они применяются в разных сферах: управления, материального производства и т.д.

С учетом ряда исследований, выполненных зарубежными и российскими учеными, следует отметить перечень факторов, оказывающих влияние на эффективность труда руководителя [5]:

- факторы внешней среды (появление новых технологий и информационных продуктов, развитие коммуникаций, усиление конкуренции, экономический кризис, погодные условия и др.);
- факторы внутренней среды (личное отношение к работе, изменение структуры управления за счет создания виртуальных рабочих мест, уровень мотивации, поведение участников производственной системы, система охраны труда и безопасности и др.).

Таким образом, учет факторов внешней и внутренней среды помогает руководителю использовать имеющиеся в организации информационные

³ Производительность управленческого труда.

URL: https://yandex.ru/turbo/s/studopedia.su/20_9588_proizvoditelnost-upravlencheskogo-truda.html

ресурсы и продукты, а также новые способы организации и управления трудом для своевременного и качественного прогнозирования событий и оперативного принятия управленческих решений.

Поскольку работа руководителей является творческой, умственной, мыслительной деятельностью, то очень важно оценить личностный подход каждого из них к решению ключевых задач организации. В связи с этим для повышения эффективности труда руководителей актуальным становится формирование вариантной модели, описывающей действия их управленческих решений и критерии выбора и возможных отклонений от оптимального варианта.

Одним из вариантов повышения эффективности труда руководителей может быть использование в работе микроанализа, направленного на выявление проблем на первоначальной стадии, исследование процесса управления и разработку способов их устранения для получения определенного результата. Кроме того, любая деятельность характеризуется набором повторяющихся действий, в связи с чем труд руководителя или управленческая деятельность определяется количеством изданных приказов или распоряжений, объемом коммуникаций или переработанной информации и др. Так, например, в среднем один руководитель общается с коллегами около 300–400 раз в день и совершает при этом не менее 200 действий различного вида и характера [6].

По мнению ученого Г. Минцберга [7] труд руководителя связан с выполнением определенных занятий, норма которых составляет от 86 до 160 единиц в рабочий день. Но существует мнение, что в среднем руководитель за смену совершает около 270 операций, из которых только 12 связаны с решением производственных задач, выполнение которых составляет примерно 20 минут. Таким образом, внедрение микроанализа может заключаться не только в выявлении проблем работы организации, но и в определении эффективности рабочего времени руководителей.

Еще одним ключевым инструментом повышения эффективности труда руководителей является внедрение организационной культуры как фактора его роста. Формирование модели поведения в управлении бизнес-процессами возникло на рубеже 1970–1980 гг. в результате превращения организационной культуры в самостоятельную социально-экономическую систему управления⁴. Оценка ключевых подходов авторов к исследованию организационной культуры представлена в *табл. 2*.

⁴ Питерс Т., Уотерман Р.Х. В поисках совершенства. Уроки самых успешных компаний Америки. М.: Альпина Паблишер, 2010.

Еще одним ключевым свойством организационной культуры является ее способность описывать состояние организации в условиях происходящих в ней изменений, поэтому при исследовании функций управления руководителей в процессе организации трудовой деятельности важно использовать ее как механизм повышения эффективности труда. Обычно в качестве объекта организационной культуры выделяют сотрудников предприятия, в качестве субъекта – руководителей разного уровня управления, предмета – систему поведенческих ценностей и правил.

При анализе изменения организационной культуры очень важно учитывать систему экономико-статистических методов, предназначенных для качественной оценки выполнения показателей. Рассмотрим наиболее популярные подходы к исследованию состояния организационной культуры, применяемые на практике российскими компаниями⁵.

Первый подход связан с измерением степени инновационности организационной культуры в виде оценки трех ключевых показателей: уровня инновационности и степени развитости системы коммуникаций, а также доли интеллектуального труда. Для сбора необходимой информации потребуется провести опрос сотрудников, а также воспользоваться справочно-аналитическими данными организации. Рассмотрим содержательную сторону показателей, используемых для оценки эффективности организационной культуры, и выполним их расчет на примере транспортной компании.

1. Уровень инновационности ($K_{и}$) характеризует способность организации внедрять инновации и создавать условия для их развития (например, объем затрат на инновационную деятельность к совокупным затратам предприятия):

$$K_{и} = \frac{\sum Z_{и}}{\sum Z_{с}} \cdot 100 ,$$

где $\sum Z_{и}$ — объем затрат на инновационную деятельность, млн руб.;

$\sum Z_{с}$ — совокупные затраты предприятия, млн руб.⁶ [8].

⁵ Чанько А.С. Опыт диагностики организационной культуры российских компаний // Российский журнал менеджмента. 2005. № 4. С. 29—54. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/opyt-diagnosticski-organizatsionnoy-kultury-rossiyskih-kompaniy>

⁶ Ефимова М.Р., Петрова Е.В., Румянцев В.Н. Общая теория статистики. М.: ИНФРА-М, 2009. 412 с.

Рассчитаем уровень инновационности на примере транспортной компании⁷:

$$K_{и} = \frac{25}{6\,358} \cdot 100\% = 0,4\%.$$

2. Степень развитости системы коммуникаций отражает уровень внедрения организацией современных (отвечающих требованиям рынка) средств связи и их использование для развития коммуникаций.
3. Доля интеллектуального труда (I_T) характеризует количество работников, выполняющих функции в области интеллектуальной деятельности, к совокупному количеству работников организации.

$$I_T = \frac{\sum P_{и}}{\sum P_c} \cdot 100,$$

где $\sum P_{и}$ — количество работников, выполняющих функции в области интеллектуальной деятельности, чел.;

$\sum P_c$ — совокупное количество работников организации, чел.⁸ [8].

Рассчитаем долю интеллектуального труда на примере транспортной компании⁹:

$$I_T = \frac{6}{5\,311} \cdot 100 = 0,1.$$

Второй подход связан с измерением степени устойчивости работы организации под влиянием управленческой культуры. Оценка работы производится на основе выполнения показателей: уровень кадрового потенциала, коэффициент адаптивности к внешней и внутренней среде.

Для сбора необходимой информации потребуется провести опрос сотрудников, а также воспользоваться справочно-аналитическими данными организации. Рассмотрим содержательную сторону показателей, используемых для оценки степени устойчивости работы организации, и выполним их расчет на примере транспортной компании.

1. Уровень кадрового потенциала (Y_K) характеризует стремление работников организации повышать уровень своей квалификации (например,

⁷ Официальный сайт ОАО «РЖД». URL: <http://rzd.ru/>

⁸ Ефимова М.Р., Петрова Е.В., Румянцев В.Н. Общая теория статистики. М.: ИНФРА-М, 2009. 412 с.

⁹ Официальный сайт ОАО «РЖД». URL: <http://rzd.ru/>

численность работников, прошедших и планирующих пройти курсы повышения квалификации, к среднесписочной численности работников предприятия):

$$y_k = \frac{Ч_о + Ч_п}{Ч_{ср.}} \cdot 100 ,$$

где $Ч_о$ — численность работников, прошедших курсы повышения квалификации, чел.;

$Ч_п$ — численность работников, планирующих пройти курсы повышения квалификации в течение 2020 г., чел.;

$Ч_{ср.}$ – среднесписочная численность работников предприятия¹⁰ [8].

Рассчитаем уровень кадрового потенциала на примере транспортной компании¹¹:

$$y_k = \frac{147 + 308}{5\,311} \cdot 100 = 8,6 .$$

2. Коэффициент адаптивности к внешней и внутренней среде рассчитывается на основе анализа изменчивости целевых и фактических показателей к требованиям рынка.

Третий подход связан с измерением объема затрат, необходимых для эффективного функционирования организационной культуры на основе показателя обеспеченности бюджета средствами на развитие этой культуры. Для сбора необходимой информации потребуется воспользоваться справочно-аналитическими данными организации. Рассмотрим содержательную сторону показателя, используемого для оценки эффективного функционирования организационной культуры, и выполним его расчет на примере транспортной компании:

Обеспеченность бюджета средствами на развитие организационной культуры (O_B) характеризует уровень затратной части, расходуемой на ее развитие:

$$O_B = \frac{\sum z_{орг.к.}}{\sum z_c} \cdot 100 \% ,$$

¹⁰ Ефимова М.Р., Петрова Е.В., Румянцев В.Н. Общая теория статистики. М.: ИНФРА-М, 2009. 412 с.

¹¹ Официальный сайт ОАО «РЖД». URL: <http://rzd.ru/>

где $\sum Z_{Opz.K}$ — объем затрат на развитие организационной культуры, млн руб.;

$\sum Z_C$ — совокупные затраты предприятия, млн руб.¹² [8].

Рассчитаем обеспеченность бюджета средствами на развитие организационной культуры на примере транспортной компании¹³:

$$O_B = \frac{356}{6\,358} \cdot 100\% = 5,6\%.$$

Таким образом, в результате проведенного анализа значение уровня инновационности и доли интеллектуального труда в транспортной компании находится ниже 5%, что свидетельствует о низком уровне разрабатываемых и применяемых в работе научно-технических достижений, направленных на повышение эффективности деятельности компании.

При этом высокие значения показателей получены по уровню кадрового потенциала в размере 8,6%, связанного с желанием работников повышать уровень своей квалификации, и обеспеченности бюджета средствами на развитие организационной культуры в размере 5,6%. Так как значения показателей выше 5% от совокупного бюджета компании, это свидетельствует о том, что организационная культура относится к развивающемуся типу, направленному на обеспечение эффективного функционирования организации.

¹² Ефимова М.Р., Петрова Е.В., Румянцев В.Н. Общая теория статистики. М.: ИНФРА-М, 2009. 412 с.

¹³ Официальный сайт ОАО «РЖД». URL: <http://rzd.ru/>

Таблица 1**Виды управленческой деятельности****Table 1****Types of management activities**

Вид управленческой деятельности	Перечень основных задач
Управление организацией	Образование организации со структурой управления. Формирование модели реализации управленческих функций для принятия решений
Управление операциями	Координация процесса решения задач. Обеспечение процесса необходимыми ресурсами (трудовыми, финансовыми, материальными). Контроль функционирования процессов и оценка полученных результатов для дальнейшего поощрения сотрудников
Управление производством	Формирование оптимального объема выпуска продукции. Определение параметров работы технологических процессов. Адресная подача ресурсов. Своевременное устранение сбоев в работе. Контроль качества, оказываемых услуг
Управление инновациями	Планирование и внедрение инноваций. Создание условий для развития инновационных технологий во всех сферах деятельности организации
Управление персоналом	Подбор и обучение персонала. Формирование системы вознаграждения сотрудников. Создание благоприятного морально-психологического климата. Улучшение условий труда
Управление финансами	Формирование бюджета и финансового плана. Анализ производственно-хозяйственной деятельности организации
Управление статистикой	Управление процессом сбора и обработки данных о функционировании организации. Проведение сравнительного анализа выполнения показателей

Продолжение

Вид управленческой деятельности	Объект управления
Управление организацией	Организация
Управление операциями	Операции
Управление производством	Процессы производства
Управление инновациями	Система инноваций
Управление персоналом	Сотрудники
Управление финансами	Финансовые отношения
Управление статистикой	Основные показатели деятельности

Продолжение

Вид управленческой деятельности	Результат
Управление организацией	Обеспечение нормального функционирования бизнес-процессов организации и успешное решение производственных задач
Управление операциями	Обеспечение эффективности использования имеющихся ресурсов
Управление производством	Осуществление эффективной работы производства
Управление инновациями	Развитие инновационной деятельности
Управление персоналом	Развитие профессиональных компетенций сотрудников. Формирование кадрового потенциала и эффективной команды
Управление финансами	Получение положительного финансового результата (прибыли)
Управление статистикой	Оперативное решение имеющихся проблем. Формирование резервов роста

Источник: [9, 10]; Андрейчиков А.В., Андрейчикова О.Н. Системный анализ и синтез стратегических решений в инноватике: Основы стратегического инновационного менеджмента и маркетинга. М.: Либроком, 202. 242 с.; Ковалев В.В. Основы теории финансового менеджмента. М.: Проспект, 2009. 544 с.; Основы инновационного менеджмента / под ред. В.В. Коссова. М.: Магистр, 2009. 429 с.; Круги М., Галай Д., Марк Р. Основы риск-менеджмента. М.: Юрайт, 2011. 390 с.; Локтионова Ю.Н., Янина О.Н. Основы финансового менеджмента. М.: Русайнс, 2017. 142 с.

Source: [9, 10] Andreichikov A.V., Andreichikova O.N. *Sistemnyi analiz i sintez strategicheskikh reshenii v innovatike: Osnovy strategicheskogo innovatsionnogo menedzhmenta i marketinga* [The systems analysis and synthesis of strategic decisions in innovation theory: Principles of strategic innovation management and marketing]. Moscow, Librokom Publ., 202. 242 p.; Kovalev V.V. *Osnovy teorii finansovogo menedzhmenta* [Fundamentals of the theory of financial management]. Moscow, Prospekt Publ., 2009, 544 p.; Kossov V.V. (ed.) *Osnovy innovatsionnogo menedzhmenta* [Fundamentals of innovative management]. Moscow, Magistr Publ., 2009, 429 p.; Crouhy M., Galai D., Mark R. *Osnovy risk-menedzhmenta* [The Essentials of Risk Management]. Moscow, Yurait Publ., 2011, 390 p.; Loktionova Yu.N., Yanina O.N. *Osnovy finansovogo menedzhmenta* [Fundamentals of financial management]. Moscow, RuScience Publ., 2017, 142 p.

Таблица 2**Подходы к определению сущности организационной культуры****Table 2****Approaches to defining the substance of organizational culture**

Авторы	Применяемый подход	Сущность организационной культуры
И. Ансофф [11], Э. Шейн [12]	Рационально-прагматический	Организационная культура изменчива и служит механизмом для достижения поставленных целей в управлении
П. Бергер [13], Г. Роббинс [14]	Феноменологический	Организационная культура представляет собой основное свойство организации, выраженное в способности самостоятельно и эффективно организовывать процесс управления для достижения ее жизнедеятельности

Источник: [11–14]

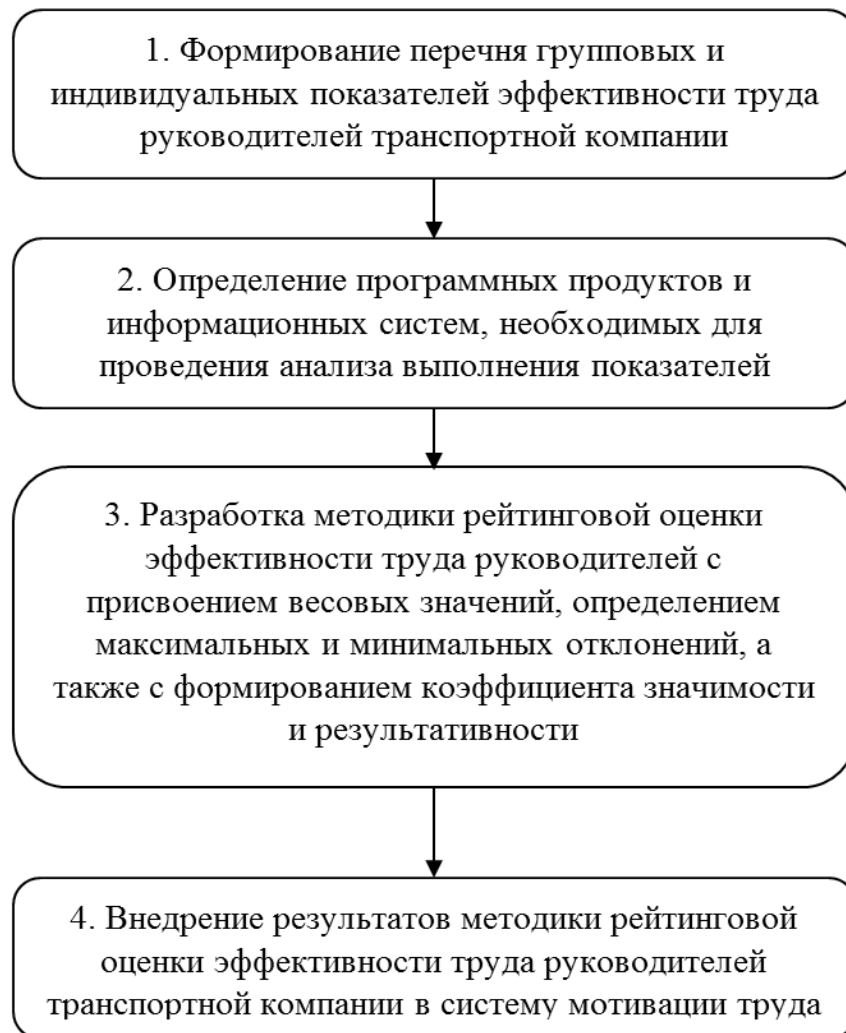
Source: [11–14]

Рисунок 1

Алгоритм оценки эффективности труда руководителей транспортной компании

Figure 1

The algorithm for evaluating the performance of the transport company's leaders



Источник: авторская разработка

Source: Authoring

Список литературы

1. Кручиненко Ф.А. Реализация функции планирования в менеджменте // Экономика и менеджмент инновационных технологий. 2014. № 3. Ч. 1. URL: <http://ekonomika.snauka.ru/2014/03/4325>
2. Рахимкулова Д.Р. Экономическая характеристика финансовых результатов и методика его анализа // Аллея науки. 2016. № 4. С. 473–476.

3. *Гаршин А.С.* Особенности стратегического управления // Молодой ученый. 2017. № 26. С. 99–102. URL: <https://moluch.ru/archive/160/44974/>
4. *Пучинина А.В.* Мотивация сотрудников // Экономика и менеджмент инновационных технологий. 2016. № 5. С. 10–11.
URL: <http://ekonomika.snauka.ru/2016/05/11561>
5. *Рачек С.В., Хоменко Я.В.* Система эффективного управления кадровым потенциалом транспортной компании // Финансовая экономика. 2019. № 7. С. 428–432.
6. *Тейлор Ф.У.* Принципы научного менеджмента. М.: Контроллинг, 1991. 104 с.
7. *Минцберг Г.* Структура в кулаке: создание эффективной организации. СПб.: Питер, 2002. 512 с.
8. *Ефимова М.Р.* Статистические методы в управлении производством. М.: Финансы и статистика, 1988. 151 с.
9. *Масленников В.В., Шмелева А.Н.* Форсайт развития теории и технологии менеджмента (основы методологии). М.: Русайнс, 2017. 125 с.
10. *Мескон М.Х., Альберт М., Хедоури Ф.* Основы менеджмента. М.: Вильямс, 2016. 665 с.
11. *Ансофф И.* Стратегическое управление. М.: Экономика, 1989. 519 с.
12. *Шейн Э.Г.* Организационная культура и лидерство. СПб.: Питер, 2002. 336 с.
13. *Бергер П., Лукман Т.* Социальное конструирование реальности. Трактат по социологии знания. М.: Медиум, 1995. 334 с.
14. *Роббинс Г.* Собрание сочинений: в 6 т. М.: АСТ-Пресс, 1994.

Информация о конфликте интересов

Я, автор данной статьи, со всей ответственностью заявляю о частичном и полном отсутствии фактического или потенциального конфликта интересов с какой бы то ни было третьей стороной, который может возникнуть вследствие публикации данной статьи. Настоящее заявление относится к проведению научной работы, сбору и обработке данных, написанию и подготовке статьи, принятию решения о публикации рукописи.

pISSN 2073-2872
eISSN 2311-875X

Sustainable Development of Economy

IMPROVING THE PERFORMANCE OF CORPORATE LEADERS: THEORETICAL AND PRACTICAL CONSIDERATIONS

Yana V. KHOMENKO

Ural State University of Railway Transport (USURT),
Yekaterinburg, Russian Federation
yanavh@mail.ru
<https://orcid.org/0000-0002-5399-9423>

Article history:

Article No. 489/2020
Received 27 Aug 2020
Received in revised
form 27 Sept 2020
Accepted 12 Oct 2020
Available online
16 October 2023

JEL classification:

J24, J29

Keywords: labor,
leader, organizational
culture, performance

Abstract

Subject. The article evaluates the performance of corporate leaders in today's economy.

Objectives. I unfold principles for evaluating the performance of a business leader, and review the substance of corporate governance and distinctions in managerial approaches that exist in a transportation company.

Methods. The study relies upon the process-based and systems approaches, economic and mathematical methods, statistical methods for data processing and comparative analysis.

Results. I analyzed types of corporate governance and notes that the entity should primarily ensure a growth in the productivity and financial result (profit). Therefore, as for the substance of corporate leader's performance, it seems to ensure the relationship of all management elements. Hence, I review a closed chain of the business leader's governance ensuring the working process and comprising five phases. The article outlines an algorithm for evaluating the performance of managers, illustrating the case of a transportation company. Based on available theoretical data, I determine that the microanalysis seems to be an option to improve the performance of corporate leaders, since it detects challenges at the initial phase, examines the management process and finds methods to eliminate any issues. I analyze how the organizational culture is examined, and conclude that the organizational culture in the transportation company is developing, thus ensuring the effective performance of the company.

Conclusions. The substance of management translates into its functions and tasks shaping the specifics of the working process. A corporate leader deals with a big deal of functions, managing the staff, establishing the cooperation between corporate departments, collecting and processing the information for tasks they have to handle. The microanalysis and the implementation of the corporate governance mainly serve for raising the performance of corporate leaders. The findings can prove useful to various entities.

© Publishing house FINANCE and CREDIT, 2020

Please cite this article as: Khomenko Ya.V. Improving the Performance of Corporate Leaders: Theoretical and Practical Considerations. *National Interests: Priorities and Security*, 2023, vol. 19, iss. 10, pp. 1890–1906.
<https://doi.org/10.24891/ni.19.10.1890>

Acknowledgments

The article was adapted from the *Finance and Credit* journal, 2020, vol. 26, iss. 11.

References

1. Kruchinenko F.A. [Realization of function of planning in management]. *Ekonomika i menedzhment innovatsionnykh tekhnologii*, 2014, no. 3-1. (In Russ.) URL: <http://ekonomika.snauka.ru/2014/03/4325>
2. Rakhimkulova D.R. [Economic characteristics of financial results and methods of its analysis]. *Alleya nauki*, 2016, no. 4, pp. 473–476. (In Russ.)
3. Garshin A.S. [Features of strategic management]. *Molodoi uchenyi = Young Scientist*, 2017, no. 26, pp. 99–102.
URL: <https://moluch.ru/archive/160/44974/> (In Russ.)
4. Puchinina A.V. [Employee motivation]. *Ekonomika i menedzhment innovatsionnykh tekhnologii*, 2016, no. 5, pp. 10–11. (In Russ.)
URL: <http://ekonomika.snauka.ru/2016/05/11561>
5. Rachek S.V., Khomenko Ya.V. [System of effective management of personnel potential of transport company]. *Finansovaya ekonomika = Financial Economy*, 2019, no. 7, pp. 428–432. (In Russ.)
6. Taylor F.W. *Printsipy nauchnogo menedzhmenta* [The Principles of Scientific Management]. Moscow, Kontrolling Publ., 1991, 104 p.
7. Mintzberg H. *Struktura v kulake: sozдание effektivnoi organizatsii* [Structure in Fives: Designing Effective Organizations]. St. Petersburg, Piter Publ., 2002, 512 p.
8. Efimova M.R. *Statisticheskie metody v upravlenii proizvodstvom* [Statistical methods in production management]. Moscow, Finansy i Statistika Publ., 1988, 151 p.
9. Maslennikov V.V., Shmeleva A.N. *Forsait razvitiya teorii i tekhnologii menedzhmenta (osnovy metodologii)* [Foresight of the development of theory and technology of management: Methodological fundamentals]. Moscow, RuSains Publ., 2017, 125 p.

10. Mescon M.H., Albert M., Khedouri F. *Osnovy menedzhmenta* [Management]. Moscow, Vil'yams Publ., 2016, 665 p.
11. Ansoff I. *Strategicheskoe upravlenie* [Strategic Management]. Moscow, Ekonomika Publ., 1989, 519 p.
12. Schein E.G. *Organizatsionnaya kul'tura i liderstvo* [Organizational Culture and Leadership]. St. Petersburg, Piter Publ., 2002, 336 p.
13. Berger P., Luckmann T. *Sotsial'noe konstruirovaniye real'nosti. Traktat po sotsiologii znaniya* [The Social Construction of Reality. A Treatise on Sociology of Knowledge]. Moscow, Medium Publ., 1995, 334 p.
14. Robbins H. *Sobranie sochinenii: v 6 t* [The Russian edition. The Collection of works. Six volumes]. Moscow, AST-Press Publ., 1994.

Conflict-of-interest notification

I, the author of this article, bindingly and explicitly declare of the partial and total lack of actual or potential conflict of interest with any other third party whatsoever, which may arise as a result of the publication of this article. This statement relates to the study, data collection and interpretation, writing and preparation of the article, and the decision to submit the manuscript for publication.