

Юсупова Гульшара Ниязовна
ОИӨК «Кыргызстан эл аралык университети»,
п.и.к., экономика илим. доценти
«Экономика жана башкаруу» бөлүмү.
Исраилова Аида Айтикуловна,
ОИӨК «Кыргызстан эл аралык университети»,
Ага окутуучусу
«Экономика жана башкаруу» бөлүмү.

Юсупова Гульшара Ниязовна,
УНПК «Международный университет Кыргызстана»,
к.п.н., доцент экономики
Кафедра «Менеджмент и экономика».
Исраилова Аида Айтикуловна,
УНПК «Международный университет Кыргызстана»,
Ст. преподаватель,
Кафедра «Менеджмент и экономика».

Yusupova Gulshara Niyazovna,
ERPC «International University of Kyrgyzstan»,
Ph. D. (Pedagogy),
Associate Professor of Economics,
Department of Management and Economics.
Israilova Aida Aitikulovna,
ERPC «International University of Kyrgyzstan»,
His teacher
Department of Management and Economics.

ЭКОНОМИКАЛЫК ААЛАМДАШУУ ШАРТЫНДА БАШКАРУУНУН НА- ТЫЙЖАЛУУЛУГУНУН КРИТЕРИЯЛАРЫ

КРИТЕРИИ ЭФФЕКТИВНОСТИ МЕНЕДЖМЕНТА В УСЛОВИЯХ ГЛОБАЛИЗА- ЦИИ ЭКОНОМИКИ

CRITERIA FOR MANAGEMENT EFFECTIVENESS IN THE CONDITIONS OF ECONOMY GLOBALIZATION

***Аннотациясы:** Макалада экономикалык ааламдашуу шартында башкаруунун эффективдүүлүгүнүн жолдору каралат. Заманбап шарттарда ар бир менеджер тобокелдик жана белгисиздик шарттарында иштейт. Ааламдашкан экономикадагы заманбап уюмдун негизги стратегиялык милдети – бизнести коммерциялык ийгиликтин формуласы боюнча куруу, өзгөрүүнү тездетүү жана атаандаштык факторлору роль ойнойт. Изилдөөнүн максаты – ааламдашуу шартында башкаруунун натыйжалуулугунун критерийлерин аныктоо жана аны өркүндөтүү багыттарын сунуштоо.*

***Негизги сөздөр:** башкаруу натыйжалуулугу, башкаруу ишинин мазмуну, экономиканын ааламдашуусу.*

***Аннотация:** В статье рассматриваются пути эффективности менеджмента в условиях глобализированной экономики. В современных условиях каждый менеджер ра-*

ботаат в условиях риска и неопределенности. Основная стратегическая задача современной организации в условиях глобализированной экономики – построить бизнес по формуле коммерческого успеха, где факторы ускоряющихся изменений и конкуренция играют положительную, а не отрицательную роль. Цель исследования – определить критерии эффективности управления в условиях глобализации и предложить направления ее совершенствования.

Ключевые слова: эффективность менеджмента, содержание управленческой деятельности, глобализация экономики.

Abstract: The article discusses ways of management effectiveness in a globalized economy. In modern conditions, every manager works under conditions of risk and uncertainty. The main strategic task of a modern organization in a globalized economy is to build a business according to the formula for commercial success, where the factors of accelerating change and competition play a positive, not a negative role. The purpose of the study is to determine the criteria for management effectiveness in the context of globalization and suggest directions for its improvement.

Key words: management efficiency, content of management activities, globalization of the economy.

Киришүү

Ааламдашуу шартында дүйнөлүк экономиканын жаңы экономикалык жана саясий структурасы калыптанууда. Бул процесс улуттук экономикалык системалардын өнүгүү тенденцияларына таасир этүүчү белгилүү мыйзам ченемдүүлүктөрүнө баш ийет. Азыркы улуттук экономикалар экономиканы башкаруунун жаңы “улуттук” элементтеринин пайда болушунун шартында иштейт.

Изилдөөнүн темасынын актуалдуулугу глобалдашуу шартында күтүлбөгөн жерден келип чыккан өзгөрүүлөргө туруштук берүү жана жакшыртуу үчүн башкаруунун ролу абдан маанилүү экендигинде. Алдын ала чаралардын жана жооп кайтаруунун жардамы менен гана ишкана өзүнүн жашоо жөндөмдүүлүгүн сактап, көздөгөн максаттарына жете алат.

Заманбап бизнес чөйрөсү – бул динамикалуу, тез өзгөрүп турган чөйрө, анда өзгөрүүлөр дайыма болуп турат. Мындай шарттарда заманбап ишканалар экономикалык глобалдашуу өзгөрүүлөрүнө ыңгайлашуу үчүн ийкемдүү болууга аргасыз.

Ааламдашуу көрүнүшүнүн формасы --- башкаруу ишинин мазмунунун өзгөрүшү жана башкаруунун жаңы функцияларынын пайда болушу. Мындан тышкары, буга чейинки башкаруу функциялары да өзгөрүүдө [9].

Ааламдашуу шартында ишкананын ийгилиги ишкананын башкаруу ишмердүүлүгүн өркүндөтүү үчүн ар кандай ыкмаларды канчалык кеңири колдонуп жатканынан гана эмес, көбүрөөк деңгээлде бул чаралар канчалык натыйжалуу экендигинен көз каранды. Ишкананы башкаруунун милдети ал канчалык так болжолдоо жана экономикалык ааламдашуу шартында ишкананын ишмердүүлүгүн жакшыртуу боюнча айрым иш-чаралардын натыйжалуулугун эсептей алуусунан көз каранды. Башкаруу натыйжалуулугу анын эң жалпы түрүндө өндүрүштү, ишкердикти жана бүтүндөй уюмду жакшыртууга багытталган иш-аракеттердин натыйжасы болуп саналат. Башкаруу эффективдиси үч компоненттен турат: экономикалык эффект, башкача айтканда тике чыгым формасына ээ болгон эффекттин түрү, башкача айтканда, акчалай же натуралдык түрдө өлчөнөт; экономикалык пайда менен социалдык камсыздоонун комплекстүү айкалышына ээ болгон социалдык-экономикалык эффект – туруктуулук жана бейпилдик, мисалы, эмгек шарттарын жакшыртуу, кесиптик оорунун деңгээлин төмөндөтүү (белгилүү шарттарда туруктуу экономикалык эффектке которууга болот); социалдык эффект, башкача айтканда иш жүзүндө экономикалык эффектке айландыруу мүмкүн эмес эффект, мисалы, социалдык чыр-чатактын алдын алуу жана башкалар [1].

Экономикалык ааламдашуу шартында башкаруунун натыйжалуулугун талдоо

Уюштуруучулук-башкаруучулук мамилени колдонуу менен башкаруунун натыйжалуулугун талдоо жана көрсөткүчтөрдү аныктоо башкаруунун негизги структураларынын функционалдык милдеттерин баяндоодон, уюштуруу бөлүмдөрүнүн ишинин көрсөткүчтөрүн аныктоодон, ишкананын эмгек ресурстары менен камсыз болуу даражасын аныктоодон, баалоодон башталат. Ишкананын кызматкерлеринин кесиптик сапаттарын жана кадрлардын алмашуусунун себептерин тактоочу көрсөткүчтөрдү берүү менен персоналдын курамындагы өзгөрүүлөрдү тыгыз конторлоп туруу керек.

Экономиканы ааламдашуу шартында башкаруунун натыйжалуулугун талдоо жана уюштуруучулук-башкаруучулук мамилени колдонуу менен жүргүзүлүүчү көрсөткүчтөрдү аныктоо башкаруунун негизги структураларынын функционалдык милдеттерин баяндоодон, уюштуруу бөлүмдөрүнүн ишинин натыйжалуулугунун көрсөткүчтөрүн аныктоодон башталат, ишкананын эмгек ресурстары менен канчалык камсыз кылынгандыгын аныктоо менен, ишканалардын кызматкерлеринин профессионалдык сапаттарына жана кадрлардын курамындагы өзгөрүүлөргө баа берүү менен, кадрлардын алмашуусунун себептеринин көрсөткүчтөрүн тактоо менен.

Уюштуруучулук-башкаруучулук мамилени колдонуу менен башкаруу системасынын натыйжалуулугун баалоо эксперттик ыкманы колдонуу менен, негизинен сапаттык көрсөткүчтөрдүн негизинде жүзөгө ашырылат, алар көпчүлүк учурларда кыйла ар түрдүү: башкаруу аппаратын күтүүгө жана ишмердүүлүгүнө кеткен чыгымдар; конкреттүү жана жалпы башкаруу функцияларынын жана максаттарынын жыйындысы; башкаруунун уюштуруу түзүмү; башкаруу процессинин мүнөздөмөлөрү жана көрсөткүчтөрү; башкаруу ыкмалары жана башкаруу системаларын өнүктүрүү; башкаруунун техникалык каражаттарынын сандык жана сапаттык курамы [7].

Сандык методду колдонуу менен башкаруунун натыйжалуулугун баалоо ишкананын өндүрүштүк ишмердүүлүгүн толук аныктоочу көрсөткүчтөр аркылуу ишке ашырылат. Мында ишкананын чарбалык-финансылык ишин мүнөздөгөн бардык көрсөткүчтөрдүн толук анализи жүргүзүлөт.

Сандык анализдин жыйынтыгы боюнча башкаруу системасынын натыйжалуулугу белгилүү бир комплекстүү көрсөткүч аркылуу бааланат. Мында, эреже катары, сан ишкананын кирешеси, ал эми бөлүүчү болуп ишкананын чарбалык-финансылык ишмердүүлүгүнүн ар кандай комбинацияларда туюнтулган көрсөткүчтөрү саналат.

Рейтингдик ыкманы колдонуу менен башкаруу системасынын натыйжалуулугун талдоодо баалоо конкреттүү көрсөткүчтөр боюнча эмес, негизинен ишкананын ишмердүүлүгүн мүнөздөгөн ар кандай көрсөткүчтөрдүн белгилүү бир топтомун сорттоо аркылуу жүргүзүлөт. Мындан тышкары, бул көрсөткүчтөрдүн жыйындысы ишканада аныкталат.

Менеджмент системасынын натыйжалуулугун баалоого рейтингдик мамиленин негизги турлорунун бири өндүрүштүн натыйжалуулугунун көрсөткүчтөрүн жана сапатты башкаруу системасынын экономикалык натыйжалуулугун айкалыштырган комплекстүү көрсөткүчтөрдү эске алуу менен талдоо жүргүзүү болуп саналат. Ошол эле учурда системанын эффективдүүлүгүн башкаруунун жалпы чыгымдарынын негизги жүгүртүү каражаттарынын жана өндүрүш фонддорунун наркына болгон катышы аркылуу аныктоого болот. Операциялык эффективдүүлүктүн көрсөткүчтөрү өндүрүмдүүлүктү кызматкерлердин жалпы санына салыштыруу жолу менен эсептелет.

Башка комплекстүү критерий башкаруу системасынын ресурстук максаттуу натыйжалуулугу болуп саналат.

Мында башкаруу системасынын натыйжалуулугунун көрсөткүчтөрү бири-бири менен байланышкан үч факторду эске алуу менен эсептелет: өндүрүштү жана сырьену пайдалануу даражасы; уюштурууну жана башкаруу процессин, ошондой эле белгилүү бир максаттарды жана милдеттерди аткаруу даражасын мүнөздөгөн критерийлер; уюштуруу

процесстеринин натыйжалуулугун жана алардын техникалык деңгээлин мүнөздөгөн факторлор [6].

Башкаруунун эффективдүүлүгүнүн маңызы азыркы рынок экономикасында башкаруу структураларынын ролунун жогорулашында. Ошол эле учурда уюм толук экономикалык эркиндикти жана өз ишинин натыйжалары үчүн жоопкерчиликти алат, бул башкаруу чөйрөсүнө кошумча ресурстардын – материалдык, финансылык жана эмгектин тартылышына алып келет. Уюм үчүн бул ресурстардын чыгымдалышы гана эмес, башкаруу системасынын натыйжалуулугу да маанилүү критерий болуп саналат.

Ишканага таасир этүүнүн узактыгы боюнча узак убакыт бою таасир этүүчү факторлор (өндүрүштүн техникалык деңгээли, башкаруу стили, тартип жана башкалар). Натыйжалуулукка тийгизген таасиринин мүнөзү боюнча факторлор интенсивдүү жана экстенсивдүү болуп бөлүнөт. Интенсивдүү факторлор ички ресурстарды мобилизациялоонун, жетекчилердин ишин уюштурууну жакшыртуунун жана эмгек шарттарын жакшыртуунун, башкаруу кадрларын даярдоонун эсебинен башкаруунун натыйжалуулугун жогорулатууну камсыз кылат. Экстенсивдүү факторлордун мааниси кошумча ресурстарды тартуу – башкаруу кадрларынын санын көбөйтүү, жетекчилердин техникалык жактан жабдылышын сапаттык жактан өзгөрүүсүз кеңейтүү.



Сүрөт 1. Башкаруу эффективдүүлүгүнүн түрлөрү

Бул булактардын негизинде авторлор тарабынан түзүлгөн: [4; 5; 7].

Алардын мазмуну боюнча, факторлор томонкудой бөлүнөт: илимий-техникалык (эмгекти механикалаштыруу жана автоматташтыруу деңгээли); уюштуруучулук (башкаруу аппаратынын рационалдуу түзүмү, кадрларды жайгаштыруу, эмгек тартиби ж.б.); экономикалык (материалдык кызыктыруу жана финансылык жоопкерчилик системасы); социалдык-психологиялык (эмгек мотивациясы, инсандар аралык мамилелер) жана башкалар [2].

Таасир кылуу формасы боюнча түз факторлор (персоналдын квалификациясы, жабдуулардын абалы) жана кыйыр факторлор (психологиялык климат, топтун динамикасы) болуп бөлүнөт. Биринчиси башкаруучулук иштин натыйжалуулугуна түздөн-түз таасир этсе, экинчиси – кыйыр түрдө.

Ишканада жогоруда аталган факторлордун ар бири жекече жана башка факторлор менен айкалышта башкаруу системасына таасир этиши мүмкүн. Натыйжалуулукка бирге-

лешип оң таасирин тийгизүү менен алар башкаруунун натыйжалуулугун олуттуу жогорулатууну камсыз кылат, ал эми терс таасири менен аны азайтат. Бул факторлорго системалуу таасир берүү менеджердин ролун түзөт. Натыйжалуулукту жогорулатуу уюмдун жана ишканалардын бардык деңгээлдеринде туруктуу башкаруу ишинин объектиси болууга тийиш. Ошентип, башкаруунун натыйжалуулугу башкарууну жакшыртуунун негизги көрсөткүчү болуп саналат, ал башкаруунун натыйжалары менен аларга жетишүүгө кеткен чыгымдардын катышы менен аныкталат. Натыйжалуу башкарууга жетишүү – бул кыйла татаал процесс, анткени ал башкаруу ишмердигине топтолгон таасирин тийгизген ар кандай факторлордун жана өбөлгөлөрдүн аракетин камтыйт.

Ааламдашуу шартында улуттук экономикалар «өз ара чырмалышкан». Ушуга ылайык, ааламдашуу мамлекеттердин чек араларын “булуңдатат”. Ушуга байланыштуу глобалдашуу факторлорунун башкаруунун эффективдүүлүгүнө тийгизген таасири жөнүндө маселе актуалдуу болуп саналат.

Ааламдашкан экономикада башкаруунун натыйжалуулугуна таасир этүүчү факторлор натыйжалуулуктун критерийлери (ийгилик көрсөткүчү) болуп саналат.

Ааламдашуу шартында дүйнөлүк экономиканын жаңы экономикалык жана саясий структурасы калыптанууда. Бул процесс улуттук чарбалык системалардын енууунун тенденцияларына да таасирин тийгизген белгилүү закон ченемдуулук-терге баш ийет. Заманбап улуттук экономикалар экономикалык ишти башкаруунун жаңы “улуттук” элементтеринин пайда болушунун шарттарында иштейт.

Ааламдашуу шартында башкаруунун натыйжалуулугунун критерийлери (көрсөткүчтөрү) болуп анын натыйжалуулугун жана натыйжалуулугун мүнөздөгөн сандык көрсөткүчтөр (сандар) саналат.

Башкаруу натыйжалуулугун баалоо кыйла татаал, ошондуктан натыйжалуулукка таасир этүүчү ар кандай факторлорду эске алган мындай баалоо үчүн критерийлердин жана методдордун көп саны бар. Натыйжалуулуктун фактору катары, аны мүмкүн кылуучу көрсөткүчтөрдү тандоо керек: күтүлгөн натыйжаны болжолдоо – уюмдун максатына жетишүүсү; максатка жетүүнүн иш жүзүндөгү даражасына баа берүү; максатка жетүү үчүн ар кандай варианттарды бири-бири менен салыштыруу [9].

Бул үчүн эффективдүү факторлор уюм тарабынан чечилип жаткан маселенин маңызын ачып, башкарууну жакшыртуунун негизги, чечүүчү байланыштарын жана жолдорун аныктоого тийиш.

Башкаруу натыйжалуулугунун критерийлерине (көрсөткүчтөрүнө) негизги талаптар:

1. Уюмдун максаттарына ылайык келүү. Демек, коммерциялык уюмдун максаты киреше алуу болсо, анда кирешени анын ийгилигинин көрсөткүчү катары кабыл алуу табигый нерсе, ал эми коммерциялык эмес уюмдун максаты белгилүү бир социалдык маселени чечүү болсо (мисалы, жумушсуздуктун деңгээлин төмөндөтүү), анда ийгилик индикатору анын чечилишин көрсөтүүгө тийиш (бул бир күндөгү жумушсуздардын саны болушу мүмкүн).

2. Уюм өзүнүн көйгөйлөрүн чечкен тышкы жана ички чөйрө менен байланышта болуу. Демек, уюм кризистик абалда болсо, анда туруктуулукту, ликвиддүүлүктү жана ушул сыяктууларды натыйжалуулук критерийлери катары колдонуу туура болот. Эгер уюм өнүгүп жатса, кирешелүүлүк, рентабелдүүлүк жана ушул сыяктуу көрсөткүчтөр биринчи планга чыгат.

3. Керектүү чечимдерди кабыл алуу үчүн жетиштүү толуктукка ээ болуу. Маселен, белгилүү «тонна-километр» көрсөткүчү талап кылынган натыйжага кантип жетишилгендигин баалоого мүмкүндүк бербейт: тонна же километр.

4. Колдонууга ылайыктуу, б.а. жөнөкөй, түшүнүктүү (физикалык мааниге ээ) жана сандык формада туюнтулган болуусу шарт. «Продукцияны сатуу», «жогорку сапат», «чоң суроо-талап» сыяктуу сапаттык мүнөздөмөлөрдү натыйжалуулуктун толук кандуу критерийлери катары кароого мүмкүн эмес.

5. Кабыл алууга жеткиликтүү болуу. Ошентип, статистикалык негизи бар кээ бир натыйжалуулук критерийлери (мисалы, белгилүү бир максатка жетүү ыктымалдыгы) теориялык көз караштан алганда кынтыксыз, бирок узак жана кымбат эксперименттерди жана татаал эсептөөлөрдү талап кылат, бул аларды практика үчүн анча пайдасыз кылат [3].

Натыйжалуулуктун критерийин тандоонун негизги принциби 1945-жылы академик А.Н. Колмогоров тарабынан негизделген жана уюм өзүнүн иш-аракеттеринин натыйжасында жетише ала турган максат менен ийгиликтин кабыл алынган көрсөткүчүнүн ортосунда катуу шайкештикти орнотуудан турат. Бул мааниде ийгилик көрсөткүчү (аткаруу критерийи) максаттуу функция деп аталат.

Башкаруу эффективдүүлүгүнүн көрсөткүчтөрүн классификациялоого болот:

1. Башкаруунун экономикалык натыйжалуулугунун жалпы көрсөткүчтөрү: уюмдун бардык иш-аракеттеринин жалпы натыйжасынын бул натыйжаны алууга кеткен чыгымдарга катышы; башкаруу аппаратын кармоого кеткен чыгымдардын уюмдун кирешесине катышы жана башкалар.

2. Социалдык башкаруунун натыйжалуулугунун жалпы көрсөткүчтөрү: уюмдун аткаруучуларынын (кызматкерлеринин) сунушу боюнча кабыл алынган чечимдердин санынын кабыл алынган чечимдердин жалпы санына катышы; башкаруу ишине тартылган персоналдын санынын уюмдун бардык персоналынын жалпы санына карата катышы.

3. Башкаруунун экономикалык натыйжалуулугунун өзгөчө көрсөткүчтөрү: цехти башкарууга кеткен чыгымдардын цехтин бардык чыгымдарынын жалпы суммасына катышы; Кадрлар бөлүмүнүн башкаруу маалыматын иштетүүнүн татаалдыгы.

4. Коомдук натыйжалуулуктун жеке көрсөткүчтөрү: цехтин башкаруу ишинин техникалык жабдылышынын бүткүл цехтин жалпы техникалык жабдылышына катышы; биздин уюмдун башкаруу аппаратынын кызматкерлеринин алмашуу коэффициентин атаандаш уюмдун башкаруу аппаратынын кызматкерлеринин алмашуу коэффициенти менен салыштыруу [6].

Уюмдун ишинин көрсөткүчтөрүнүн системасы бардык ресурстардын пайдаланылышына комплекстүү баа берүүнү камсыз кылууга жана бардык социалдык-экономикалык көрсөткүчтөрдү: жалпы, ошондой эле иштин кандайдыр бир конкреттүү аспектисин мүнөздөгөн жеке (функционалдык) көрсөткүчтөрдү камтууга тийиш.

Башкаруу ишинин натыйжалуулугу жалпысынан сандык (экономикалык эффективдүү) жана сапаттык (социалдык эффективдүү) көрсөткүчтөр менен мүнөздөлүшү мүмкүн.

Башкаруунун натыйжалуулугун баалоодо жалпы жана конкреттүү көрсөткүчтөрдүн – сандык да, сапаттык да бүткүл системасын комплекстүү пайдалануу зарыл.

Башкаруу аппаратынын натыйжалуулугун баалоо үчүн индикаторлор системасын төмөнкүдөй классификациялоого болот:

I. Башкаруу системасынын натыйжалуулугун мүнөздөгөн көрсөткүчтөрдүн тобу, уюмдун ишинин акыркы натыйжалары жана башкаруу чыгымдары, мисалы, пайда, иш жүзүндө таза киреше.

II. Башкаруу чыгымдары башкаруу аппаратын күтүүгө, техникалык жабдууларды эксплуатациялоого, имараттарды жана жайларды күтүүгө, башкаруучу персоналды даярдоого жана кайра даярдоого жана ушул сыяктууларды камтыйт.

Башкаруу процессинин натыйжалуулугун баалоодо ченемдик мүнөзгө ээ болгон көрсөткүчтөр колдонулат:

1. Башкаруу аппаратынын кызматкерлеринин эмгек өндүрүмдүүлүгү уюм тарабынан чыгарылган акыркы продукциянын көлөмү же ушул аппараттын бир кызматкерине орточо эсеп менен башкаруу процессинде түзүлгөн маалыматтын көлөмү катары аныкталышы мүмкүн.

2. Башкаруу аппаратынын эффективдүүлүгү аны эксплуатациялоого кеткен салыштырмалуу чыгымдарды билдирет. Натыйжалуулукту баалоо үчүн бардык чыгымдардын жалпы көлөмүндө башкаруу аппаратын күтүүгө кеткен чыгымдардын үлүшү, персонал-

дын жалпы санында башкаруучу кызматкерлердин үлүшү, башкаруу иштеринин айрым түрлөрүн аткарууга кеткен бирдиктин наркы сыяктуу көрсөткүчтөр колдонулушу мүмкүн.

3. Башкаруу тутумунун ыңгайлашуусу анын өзгөрүлүүчү шарттардын белгилүү диапазонунда белгиленген функцияларды натыйжалуу аткаруу жөндөмдүүлүгү менен аныкталат. Бул диапазон канчалык кенен болсо, система ошончолук адаптациялуу болуп эсептелет.

4. Ийкемдүүлүк башкаруу аппаратынын органдарынын чечимдерди кабыл алуу процессинде пайда болгон милдеттерге ылайык өз ролдорун өзгөртүү жана берилген структурага мүнөздүү болгон мамилелердин ирээттүүлүгүн бузбастан жаңы байланыштарды түзүү жөндөмдүүлүгүн мүнөздөйт.

5. Башкаруу чечимдерин кабыл алуунун натыйжалуулугу башкаруу көйгөйлөрүн өз убагында аныктоону жана белгиленген өндүрүштүк жана колдоо процесстеринин туруктуулугун сактоо менен коюлган максаттарга максималдуу жетүүнү камсыз кылуучу аларды чечүүнүн ылдамдыгын мүнөздөйт.

6. Башкаруу аппаратынын ишенимдүүлүгү бүтүндөй анын үзгүлтүксүз иштеши менен мүнөздөлөт. Башкаруу аппаратынын жана анын подсистемаларынын ишинин ишенимдүүлүгүн, милдеттердин аткарылышынын деңгээлин жана бекитилген стандарттардын сакталышын, көрсөтмөлөрдү аткарууда четтөөлөрдүн жоктугун баалоо үчүн пайдаланылышы мүмкүн.

III. Көрсөткүчтөрдүн тобу уюштуруу структурасынын сарамжалдуулугун жана анын уюштуруу-техникалык деңгээлин мүнөздөйт: башкаруу системасынын бирдиги, башкаруу функцияларын борборлоштуруунун деңгээли, кабыл алынган контролдук стандарттары, укуктарды жана милдеттерди тең салмактуу бөлүштүрүү [3].

Ошондой эле, сарпталган ресурстарды алынган натыйжалар менен салыштыруу катары башкаруунун натыйжалуулугун аныктоонун негизинде, алынган пайданы жана башкаруу чыгымдарын салыштыруу аркылуу баалоого болот. Бирок бул башкаруунун натыйжалуулугун жөнөкөйлөтүлгөн баалоо, ал дайыма эле туура боло бербейт, анткени:

- башкаруунун натыйжасы дайыма эле пайда боло бербейт;
- мындай баа түз жана кыйыр натыйжага алып келет, ага жетишүүдө жетекчиликтин ролун жашырат; пайда көбүнчө кыйыр натыйжа катары пайда болот;
- башкаруунун натыйжасы экономикалык гана эмес, социалдык, социалдык-экономикалык да болушу мүмкүн;
- Башкаруу чыгымдарын дайыма эле так аныктоо мүмкүн эмес [5; 8].

Баалоонун натыйжаларында так эместиктерди болтурбоо үчүн башкаруунун натыйжалуулугу көбүнчө эки аспектиде каралат: тар эффективдүү жана кеңири эффективдүү.

Тар эффективдүүлүк башкаруунун конкреттүү иш-чарасынын чыгымдарын учурдагы башкаруу системасынын көрсөткүчтөрүнүн өзгөрүшү менен салыштыруу аркылуу бааланат. Башкаруунун тар натыйжалуулугун баалоо үчүн башкаруучу эмгектин техникалык жактан жабдылышынын деңгээлинин өзгөрүшү, өнөр жай өндүрүшүнүн персоналынын жалпы санында башкаруучу кызматкерлердин үлүшүн өзгөртүү сыяктуу конкреттүү көрсөткүчтөр ылайыктуу.

Башкаруучу эмгектин техникалык жактан жабдылышынын деңгээли бир административдик-башкаруучу кызматкерге башкаруунун бардык техникалык каражаттарынын наркы менен мүнөздөлөт. Кеп ишканаларда бул керсеткуч али ете темен экендигин айта кетуу керек. Бул жумушчулардын техникалык жактан жабдылышынын деңгээлинен ондогон эсе томен.

Кеңири башкаруунун натыйжалуулугу башкаруу чыгымдарын бүтүндөй ишканалардын ишинин жалпы көрсөткүчтөрү менен салыштыруу жолу менен белгиленет.

Эгерде аны башка, езгече алдыккы ишканалардын ушул эле керсеткучтеру менен салыштырып, ошондой эле бир катар жылдар бою ишкана боюнча керсете турган болсок, картина айкыныраак болот.

Ишкананы башкаруунун эффективдүүлүгүн орнотууда башкаруу чыгымдарынын курамын туура аныктоо өтө маанилүү. Бул чыгымдарга томонкулор кирет:

- ишкананын жана анын белумдерунун жетекчи персоналынын негизги жана кошумча эмгек акылары чегеруулер менен;
- башкаруунун негизги каражаттарынын амортизациясы (имараттар жана жайлар, башкаруунун техникалык каражаттары (компьютерлер, байланыш каражаттары, оргтехника жана тиричилик техникасы);
- диспетчердик пункттарды жарыктандырууга, жылытууга жана желдетүүгө энергиянын бардык түрлөрүнө кеткен чыгымдар;
- ар кандай көмөкчү материалдарга (канцелярдык товарлар, кагаз жана башкалар) чыгымдар;
- административдик жайларды (кеңселерди) учурдагы оңдоого кеткен чыгымдар жана башкалар [7].

Сандалган элементтерге карата башкаруу чыгымдарынын структурасы жана анын динамикасы аныкталат.

Башкаруу натыйжалуулугун баалоодо маанилүү көрсөткүчтөр ишкананын ишинин акыркы натыйжаларын толугу менен мүнөздөгөн киреше жана рентабелдүүлүк болуп саналат, демек, башкаруунун натыйжалуулугун.

Башкаруу натыйжалуулугун баалоодо жалпы жана конкреттүү көрсөткүчтөрдүн бүткүл системасын комплекстүү колдонуу зарыл.

Башкаруу ишинин натыйжалуулугун башкаруу предметине карата сандык (экономикалык эффект) жана сапаттык көрсөткүчтөр (социалдык эффективдүүлүк) менен мүнөздөөгө болот.

Башкаруу системасынын ишинин сандык көрсөткүчтөрүнө төмөнкүлөр кирет: эмгек көрсөткүчтөрүнүн жыйындысы – башкаруу тармагындагы жандуу эмгекти үнөмдөө (адамдардын саны, башкаруу процесстеринин эмгек сыйымдуулугунун кыскарышы) ж.б.; башкаруу системасынын финансылык натыйжаларынын көрсөткүчтөрү (башкаруу чыгымдарын азайтуу жана башкалар); убакытты үнөмдөөчү көрсөткүчтөр (маалыматтык технологияларды жана уюштуруу процедураларын киргизүүнүн натыйжасында башкаруу циклдеринын узактыгын кыскартуу).

Башкаруунун коомдук эффективдүүлүгүнүн (сапаттык) керсеткучтеру езгече маниге ээ: башкаруунун илимий-техникалык децгээлин жогорулатуу; башкаруу процесстерин интеграциялоонун децгээли; менеджерлердин квалификациясын жогорулатуу; кабыл алынган чечимдердин негиздүүлүгүнүн децгээлин жогорулатуу; уюштуруу маданиятын калыптандыруу; системанын башкаруу жөндөмдүүлүгү; жумушка канааттануу; элдин ишенимине ээ болуу; уюмдун социалдык жоопкерчилигин күчөтүү; экологиялык кесепеттер.

Башкача айтканда, бул көрсөткүчтөрдүн эффективдүүлүгү эмгек шарттарын жеңилдетүү жана жакшыртуу, коллективдеги психологиялык кырдаалды жакшыртуу, жетекчилер менен аткаруучулардын ортосунда нормалдуу мамилелерди орнотуу ж.б.

Эгерде башкарууну рационализациялоонун натыйжасында жогорудагы керсеткучтердун жогорку децгээлине жетишуу мумкун болсо, анда башкаруу системасын уюштурууда позитивдуу жылыш болуп, экономикалык эффектке жетишилет.

Уюмду башкарууну өркүндөтүү жана компьютердик маалыматтык технологияларды киргизүү белгилүү бир капиталдык салымдарды талап кылат, бул дагы бул долбоорлорду башкарууга баа берүүнү талап кылат.

Инвестициялык долбоорлордун натыйжалуулугун баалоодо төмөнкүлөр колдонулат: анын тикелей катышуучулары үчүн долбоордун финансылык натыйжаларын аныктоочу коммерциялык (финансылык) натыйжалуулук; мамлекеттик, региондук жана жергиликтүү бюджеттер үчүн долбоордун финансылык натыйжаларын чагылдырган бюджеттин натыйжалуулугу; долбоорду ишке ашыруу менен байланышкан чыгымдарды жана натыйжаларды эске алуу менен инвестициялык долбоордун катышуучуларынын түздөн-түз

финансылык кызыкчылыктарынын чегинен чыгуу жана чыгымдарды өлчөөгө мүмкүндүк берүүчү экономикалык натыйжалуулук.

Башкаруунун эффективдүүлүгүн баалоонун башка ыкмалары да иштелип чыгууда, атап айтканда, башкаруу системасынын натыйжалуулугун баалоонун ресурстук- потенциалдуу ыкмасы. Анда башкаруунун абсолюттук натыйжалуулугу потенциалдуу өндүрүштүк мүмкүнчүлүктөрдүн аны пайдалануунун иш жүзүндөгү наркына карата катышы менен көрсөтүлөт. Салыштырмалуу эффективдүүлүк башкаруунун жалпы эффективтин чыгымдарга катышы катары аныкталат.

Жогорудагы изилдөөнүн жыйынтыктарын жалпылап, башкаруунун натыйжалуулугунун төмөнкү критерийлерин аныктоого болот деген **тыянак** чыгарууга болот:

1. Натыйжалуулук – уюмдун максаттарына жетишүү даражасы.
 2. Эффективдүүлүк – ресурстардын талап кылынган жана анык керектөөнүн катышы.
 3. Сапат – продукциянын (кызматтын) мүнөздөмөлөрүнүн стандарттарга жана керектөөчүлөрдүн талаптарына ылайык келиши.
 4. Рентабелдүүлүк – киреше менен жалпы чыгымдардын ортосундагы байланыш.
 5. Өндүрүмдүүлүк – продукциянын (кызмат көрсөтүүлөрдүн) көлөмүнүн белгилүү бир мезгил ичиндеги натуралдык, нарктык жана башка көрсөткүчтөрдөгү жана өндүрүштүн берилген көлөмүнө (ресурстар: эмгек, материалдык, финансылык жана башкалар) туура келген ресурстардын чыгымдарынын катышы.
 6. Эмгек турмушунун сапаты – жумушчулардын эмгек шарттары.
 7. Инновациялык ишмердүүлүк – уюмдун ар кандай функционалдык багыттарына инновацияларды киргизүү.
- Менеджменттин натыйжалуулугуна таасир этүүчү факторлорду, аны аныктоочу факторлорду, башкаруунун натыйжалуулугунун мазмунун жана натыйжаларын талдоо эффективдүүлүктү көрсөтүүнүн мазмунуна жана формаларына адекваттуу индикаторлордун топтору болуп саналат деген тыянак чыгарууга мүмкүндүк берет, алар натыйжалуулуктун өлчөгүч критерийи катары иштей алат.

Колдонулган булактардын тизмеси:

1. Акаев Б.Б. Место планирования и прогнозирования в развитии инновационного менеджмента /Б.Б. Акаев, П.П. Серенков / Вестник Международного Университета Кыргызстана. – 2017. – № 3(33). – С. 114-119.
2. Гапоненко А.Л. Теория управления: Учебник и практикум /А.Л. Гапоненко, М.В. Савельева. – 2-е изд., пер. и доп. – Москва: Издательство Юрайт, 2021. – 336 с.
3. Медведева Т.А. Основы теории управления: Учебник и практикум /Т.А. Медведева. – Москва: Издательство Юрайт, 2019. – 191 с.
4. Менеджмент: Учебник /А.Л. Гапоненко, Ю.П. Алексеев, М.В. Савельева [и др.]. – 2-е изд., пер. и доп. – Москва: Издательство Юрайт, 2023. – 379 с.
5. Human resource management in the hotel business /Yusupova G.N., Choguldurova E.K., Yugaev N.A., Konokbay kızı J. //Лидерство и менеджмент. – 2023. – Том 10. – № 4. – С.1515-1528. – doi: 10.18334/lim.10.4.119504.
6. Практический курс менеджмента: Учебник /Ю.В. Кузнецов, Ю.А. Маленков,

С.В. Соколова [и др.]. – 2-е изд., пер. и доп. – Москва: Издательство Юрайт, 2023. – 254 с.

7. Теория управления: Учебник /Н. И. Астахова, Г.И. Москвитин, А.А. Литвинюк [и др.]. –Москва: Издательство Юрайт, 2022. – 375 с.

Югай Н.А., Кожомбердиев С.Б. Теоретические основы стоимостных методов оценки эффективности в современных условиях хозяйствования // Вестник Международного Университета Кыргызстана. – 2022. – № 1(45). – С. 164-168. – DOI 10.53473/16946324.