

**Станиславская Яниана Андреевна,**

студент,  
кафедра финансового и налогового менеджмента,  
Институт экономики и управления,  
ФГАОУ ВО «Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б.Н. Ельцина»  
г. Екатеринбург, Российская Федерация

**Савостина Ольга Викторовна,**

кандидат экономических наук, доцент,  
кафедра финансового и налогового менеджмента,  
Институт экономики и управления,  
ФГАОУ ВО «Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б.Н. Ельцина»,  
кафедра экономики, бухгалтерского учета и финансового контроля,  
ФГБОУ ВО «Уральский государственный аграрный университет»,  
г. Екатеринбург, Российская Федерация

**СУЩНОСТЬ МЕТОДА «УПРАВЛЕНИЯ ПО ЦЕЛЯМ»***Аннотация:*

Метод управления по целям сохраняет свою значимость и актуальность в современной деловой среде, поскольку он способствует определению ясных и определенных целей для компании или индивидуальных работников, а затем разработке стратегий и тактик для их реализации. Этот метод также способствует более эффективному управлению ресурсами, мотивации персонала и обеспечению прозрачности в работе.

*Ключевые слова:*

Метод управления, управление, цели, стратегия, принятие решений.

В современном бизнесе, особенно в условиях быстрого развития технологий и глобализации, важно иметь четкую ориентацию на конечные цели и постоянно адаптировать стратегии и тактики к изменяющейся среде. Метод управления по целям позволяет руководителям и сотрудникам более эффективно реагировать на изменения, поскольку он стимулирует постоянное выявление приоритетов и рассмотрение долгосрочных и краткосрочных целей. Таким образом, метод управления по целям остается актуальным и востребованным инструментом в компаниях, помогая им достигать успеха в динамичной и конкурентной среде.

Управление по целям – сложный и многогранный процесс, который включает в себя стратегическое планирование и координацию целей на всех уровнях внутренней структуры компании. Этот процесс предполагает глубокое понимание и согласование стратегических и оперативных целей в рамках организации. Ключевым аспектом является достижение консенсуса между руководящим составом компании и ее сотрудниками, что позволяет каждому участнику процесса осознавать важность и значимость поставленных перед ними задач.

Метод управления по целям оказывает существенное влияние на финансы и затраты предприятия. Этот подход к управлению предполагает установление конкретных целей и стремление к их достижению через систематический мониторинг и анализ результатов. Применение метода управления по целям позволяет более эффективно выделить ресурсы, оптимизировать расходы и направить их на достижение стратегических целей компании. Благодаря четкому определению приоритетов и ориентации на результаты, этот метод способствует более эффективному использованию финансовых ресурсов и снижению издержек. Кроме того, он способствует повышению мотивации персонала, что также может сказаться на финансовых показателях предприятия.

Основной идеей управления по целям является совместная работа по установлению целей, выбору методов их достижения и принятию стратегических решений. Ключевым элементом этой деятельности является оценка и аналитическое сопоставление результативности работы сотрудников с предъявляемыми к ним критериями. Идеально, когда сотрудники активно участвуют в постановке целей и определении шагов, необходимых для их достижения, что способствует их мотивации к выполнению обязанностей. Данная система использует показатели как финансового, так и нефинансового характера для оценки степени достижения поставленных целей. Важно отметить, что для максимальной эффективности показатели должны быть сбалансированы, взаимосвязаны и взаимообусловлены.

Принципы управления по целям формулируются на основе предпосылок, представленных в таблице 1.

Таблица 1 – Принципы управления по целям

№ п/п	Принципы	Цели
1	Ясность и измеримость целей	Цели должны быть четко сформулированы и измеримы, чтобы обеспечить ясное понимание того, что требуется достичь
2	Согласованность	Цели должны быть согласованы между различными уровнями и подразделениями организации, чтобы обеспечить единство действий и усиление усилий
3	Реалистичность	Цели должны быть достижимыми и реалистичными, чтобы мотивировать сотрудников и обеспечить успешное выполнение задач
4	Срочность	Цели должны быть установлены с учетом временных рамок, чтобы обеспечить фокусировку усилий и своевременное достижение результатов
5	Участие сотрудников	Важно, чтобы цели устанавливались с участием сотрудников, чтобы повысить их вовлеченность, ответственность и мотивацию
6	Обратная связь и корректировка	Необходимо предусмотреть механизмы обратной связи, чтобы оценивать прогресс в достижении целей и вносить необходимые корректировки в планы
7	Адаптивность	Принципы управления по целям также предполагают гибкость и адаптивность к изменяющимся условиям и требованиям окружающей среды

Управление, ориентированное на результат, предполагает неотъемлемую связь между целью и ее достижением. В процессе управления выполнением цели необходимо непрерывно учитывать уже достигнутые результаты.

Несмотря на видимую простоту и очевидность, успех в значительной степени зависит от качественного описания механизмов и процедур управления целями. Ключевым фактором является процесс определения и формулирования целей, определение области ответственности подчиненных, ожидаемых результатов, использование процедур при достижении целей отдела, а также взаимодействие с менеджерами и исполнителями при оценке их работы.

Рассмотрим еще один метод управления, применяемый в компаниях – ситуационный.

Ситуационный метод управления – это подход к управлению, который предполагает, что эффективный лидер должен выбирать свой стиль управления в зависимости от конкретной ситуации. Этот метод разработан на основе идеи, что нет универсального стиля руководства, который подходит ко всем ситуациям, и что лидер должен адаптировать свои методы в зависимости от контекста [1].

Ситуационный метод управления и метод управления по целям имеют сходства и различия.

Ситуационный метод управления подразумевает, что руководитель выбирает наиболее подходящий стиль управления в зависимости от конкретной ситуации. Он учитывает особенности сотрудников, задачи и окружающую обстановку. В то время как метод управления по целям предполагает выработку четких и конкретных целей для сотрудников и поддержку их достижения.

Одним из отличий является фокус: ситуационный метод управления уделяет больше внимания адаптации подхода к ситуации, в то время как метод управления по целям уделяет большее внимание установлению и достижению конкретных целей.

Также ситуационный метод управления подразумевает более гибкий подход и большую свободу для руководителя, тогда как метод управления по целям более ориентирован на результат и имеет более жесткие рамки [2].

В таблице 2 рассмотрим основные преимущества и недостатки системы управления по целям.

Таблица 2 – Основные преимущества и недостатки системы управления по целям

Преимущества	Недостатки
Наиболее точное установление целей и направленностей деятельности организации, что содействует росту эффективности и результативности работы	Ограниченность в использовании метода в трудных и неструктурированных ситуациях
Систематичность и структурированность в управлении процессами	Возникновение конфликтов между целями различных подразделений или отделов
Развитие регулярности и взаимодействия всех уровней управления	Необходимость осуществления постоянного мониторинга и корректировки целей и результатов
Прозрачность и возможность проверить процессы управления	Ограниченность в учете внешних факторов и изменений рыночной среды
Стимулирование сотрудников на достижение поставленных целей и улучшение мотивации труда	Риск уменьшения уровня качества и инновационности из-за концентрации на конкретных целях

Метод управления по целям имеет свои преимущества и недостатки, и его эффективность зависит от конкретных условий и особенностей организации. Важно уметь правильно выстраивать процесс управления по целям, чтобы достичь желаемых результатов и обеспечить устойчивое развитие компании.

Влияние управления по целям на результативность организации заключается в том, что данная методика позволяет создать четкую систему целей и показателей, которые направлены на достижение стратегических целей компании [3]. Практически каждая из компаний может осуществлять управление по целям деятельности, что дает возможность оперативно выявить проблемы в организации хозяйственных процессов. Данный подход предполагает не просто систему оценки эффективности и премирования работников. Он позволяет качественно улучшить административные операции, достигнуть более значительных показателей без привлечения новых сотрудников и дополнительных материальных ресурсов.

Этот подход помогает выравнять усилия всех сотрудников на достижение общих целей организации. Установка четких и измеримых целей позволяет определить приоритеты, сфокусироваться на ключевых задачах и оценивать прогресс. Кроме того, использование системы способствует повышению мотивации сотрудников, улучшению коммуникации и управлению рисками. В результате компания становится более гибкой, адаптивной и способной к достижению поставленных целей, что в итоге положительно сказывается на ее результативности и успехе.

Таким образом, управление по целям способствует повышению результативности организации за счет улучшения организационной эффективности, мотивации персонала и более эффективного использования ресурсов.

### СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Румянцева З. Система управления по целям [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.elitarium.ru/upravlenie-cel-rezultat-rukovoditel-zadacha-razvitie-plan-process-princip-metod-kontrol-polnomochiya-sistema/>
2. Тарелкина Т. Управление по целям // Менеджмент сегодня, 2003. № 1. С. 14-20.
3. Ильшева Н.Н., Юрьева Л.В., Синянская Е.Р., Савостина О.В., Учет и анализ в управлении бизнесом: учебное пособие. – Екатеринбург: Издательство Уральского университета, 2020. – 156 с.

**Stanislavskaia Yaniana A.,**

student,

department of financial and tax management,

Graduate School of Economics and Management,

Ural Federal University named after the first President of Russia B.N. Yeltsin

Yekaterinburg, Russian Federation

**Savostina Olga Viktorovna,**

candidate of economic sciences, associate professor,

department of financial and tax management,

Graduate School of Economics and Management,

Ural Federal University named after the first President of Russia B.N. Yeltsin,

Department of Economics, Accounting and Financial Control,

Ural State Agrarian University

Yekaterinburg, Russian Federation

### THE ESSENCE OF THE “MANAGEMENT BY OBJECTIVES” METHOD

*Abstract:*

Management by objectives remains relevant and important in modern business because it allows you to set clear and specific goals for an organization or individuals, and then develop strategies and tactics to achieve them. This method also contributes to more efficient resource management, staff motivation and transparency in work

*Keywords:*

Management method, management, goals, strategy, decision making.