

Т. В. Карадобрі
студ. III курсу
спеціальність «Менеджмент»
Науковий керівник: д. е. н., доц. В. І. Борщ

СУЧАСНІ ТЕХНОЛОГІЇ ОЦІНКИ ЕФЕКТИВНОСТІ ДІЯЛЬНОСТІ УПРАВЛІНСЬКОГО ПЕРСОНАЛУ

Управлінська праця – діяльність управлінського персоналу, яка спрямована на організацію, регулювання, мотивацію та контроль за роботою співробітників організації [4].

Серед основних завдань сучасної системи управління можна визначити необхідність постійно самовдосконалюватись, планомірно покращувати рівень кваліфікації, формувати відповідальність, проявляти практичність, новаторство і творчу активність в умовах суворої регламентації робочого часу. Результати праці управлінського персоналу несуть опосередкований характер, бо зазвичай вони віддалені від виробничого процесу, на відміну від робітників.

Під оцінюванням ефективності діяльності управлінського персоналу, як правило, розуміють цілеспрямоване порівняння певних характеристик (професійно кваліфікаційного рівня, ділових і організаторських якостей, складності функцій, що виконуються, результатів праці тощо) працівників із відповідними вимогами, які зазначені в певних локальних нормативних документах [3].

Оцінювання результатів діяльності керівників обумовлено результатами діяльності підлеглого підрозділу і його власним внеском у роботу підрозділу.

Розглянемо сутність методів та технологій оцінки управлінського персоналу

1. Оцінка за методом характеристик. В основі методу лежить визначення психологічних характеристик управлінців та їх вплив на діяльність. Для цього за допомогою комп'ютерних технологій відбирається деякий перелік якостей, що найбільшою мірою відокремлює кожного керівника та допомагає створити його «бізнес портрет».

2. Аналіз праці. Оцінка психологічних якостей на основі практичного аналізу управлінського персоналу здійснюється в контексті оцінки ситуації, яка, однак, аналогічна оцінці за методом характеристик.

3. Функціональна оцінка. Функціональна оцінка управлінського персоналу базується на аналізі робочого процесу і на тому, наскільки добре вони можуть впоратися з власними посадовими обов'язками. В основі цього методу лежить твердження про організаційну діяльність, а також про роль управлінського персоналу в трудовому колективі.

4. Аналіз стиля керівництва. Аналіз адміністративних функцій розкриває не тільки сутність діяльності, яку виконує управлінець, але і його стиль управління, що створює систему відповідальності, тому важливо що управлінець вносить в процес роботи та що виступає у якості важливого засобу його впливу на людей. На такому етапі предметом оцінки є характер взаємозв'язку індивідуального управління, а також характер взаємовідносин управління з підлеглими, особливості поведінки керівника в системі відносин «керівництво-підлеглі».

5. Оцінка за результатами роботи команди. За цією методикою оцінки використовується виробничі та економічні показники, які відносяться до якості, обсягу, строків виробництва продукції та послуг, результатів впровадження нового асортименту продукції, технологій, техніки, а також темпи їх розробки та впровадження.

Ці показники свідчать про те, як керівник досягає організаційної мети. Проте, під час такої оцінки неможливо визначити, який внесок зробив управлінець.

6. Метод аналізу структури управлінської діяльності. Аналіз структури ефективності управлінців виходить з позиції, що результати праці керівника утримуються в параметрах тих об'єктів, на які спрямована його діяльність.

За цим методом визначається міра особистих зусиль управління.

7. Цільовий метод оцінки. Процес оцінки в даному випадку полягає у визначенні, наскільки компетентно керівництво встановлює цілі та як добре працює задля їх досягнення.

Всі ці методи здатні оцінити лише певний аспект роботи управлінського персоналу підприємства. Сукупність цих методів оцінки дозволяє виявити внесок кожного управління усіх сфер діяльності.

Відтак, на нашу думку, необхідно постійно поліпшувати якість управлінського персоналу, підвищуючи рівень його знань, компетентностей та навичок, оскільки це зумовлює потребу у висококваліфікованих кадрах, досвідчених, компетентних управлінцях з інноваційним мисленням, здатних до прийняття відповідальних управлінських рішень.

Список використаної літератури

1. Борщ В. И. Анализ эффективности деятельности управленческого персонала. Актуальные проблемы экономики и менеджмента: теория, инновации и современная практика: моногр. Одесса, 2014. С. 490-525.

2. Кузнєцов Е. А. Управлінський капітал: елементи системної якості. Ринкова економіка: сучасна теорія та практика управління. 2019. Том 18. № 3(43). URL: <http://rinek.onu.edu.ua/article/view/183624> (дата звернення 12.03.2021).
3. Шило Л. А., Пікуліна Н. Ю., Кіржа Х. Ю. Аналіз та оцінка ефективності діяльності управлінського персоналу підприємства. Збірник наукових праць Дніпропетровського національного університету залізничного транспорту імені академіка В. Лазаряна. Проблеми економіки транспорту. 2017. Вип. 14. С. 97-102. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/znpdnuzt_pet_2017_14_13 (дата звернення 15.03.2021).
4. Ковальчук К. Ф., Фріман Є. М., Фріман І. М. Оцінка діяльності кадрового управлінського персоналу промислового підприємства як основний чинник підвищення його економічної безпеки. Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету. Економічні науки. 2009. Вип. 15. С. 3-10. URL : <https://core.ac.uk/download/pdf/55293757.pdf> (дата звернення 19.03.2021).