

НАУКОВІ ПІДХОДИ ЩОДО ОЦІНКИ УПРАВЛІНСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПЕРСОНАЛУ

На сучасному етапі трансформаційних змін в економіці, зміни, що відбуваються в економічній, соціальній та інших сферах життя суспільства, відображаються в управлінській діяльності персоналу. Управлінський персонал є однією з професій, яка найбільш динамічно розвивається в світі. Чим динамічніший розвиток суспільства, агресивніше зовнішнє середовище, тим складніше виробництво, що зумовлює складність в комунікаційних потоках та організаційних процесів на підприємстві. І все це зумовлює вищі вимоги до управлінського персоналу. Враховуючи залежність успішного функціонування підприємств, особливого значення набувають питання оцінки щодо управлінської діяльності персоналу.

Питання оцінки щодо управлінської діяльності персоналу приділяють значну увагу провідні зарубіжні та вітчизняні вчені такі, як Н. Гавкалова, О. Гіряк, Р. Дафт, О. Мельник, М. Мескон, А. Кредісов, О. Кузьмін, Г. Осовська, Ф. Хедоурі, А. Шегда, О. Ястремська та інші. Вивчення робіт вчених дозволяє дійти висновку, що враховуючи досить глибоке вивчення цього питання, все ж таки проблема оцінки управлінської діяльності залишається відкритою. Отже, метою статті є аналіз підходів щодо оцінки управлінської діяльності персоналу.

Аналіз та узагальнення наукової літератури свідчить про використання різноманітних підходів щодо оцінки управлінської діяльності персоналу. Для того, щоб оцінити діяльність управлінського персоналу, вчені, в залежності від поля дослідження, досліджують певний набір показників, які мають різну природу, перевіряючи їх на мультиколінеарність. Так наприклад, досліджуючи якість трудової діяльності керівників промислових підприємств, Ястремська О. [1] в своїй роботі, ґрунтуючись на рекомендаціях провідних вчених, виділяє комплекс фінансових та не фінансових показників, які відображають різні аспекти діяльності керівника, показники які характеризують ефективність діяльності підприємства, та характеристики трудових ресурсів з урахуванням гендерного аспекту. Оцінюючи результативність управлінської діяльності Ястремська О. включає оцінку особистих професійних здобутків, оцінку результатів управління підрозділом з позицій процесу, оцінку функціональних досягнень підрозділу.

Комплексною системою показників, які використовуються для визначення ефективності управлінської діяльності на підприємствах, являється збалансована система показників Нортон-Каплана (Balanced Scorecard – BSC). Така система з'явилася, в результаті прагнення удосконалення всієї системи управлінської діяльності, необхідності виявлення нових інструментів впливу на ефективність управління підприємства в цілому. В результаті, в 1990 році, певна кількість підприємств, які брали участь в експериментальному дослідженні, оцінюючи результативність діяльності підприємства та діяльність управлінського персоналу, включили до показників наряду з фінансовими – не фінансові показники, що сприяло збільшенню інформативної бази дослідженого поля проблеми. Результатом такого експерименту було виникнення концепції збалансованої групи індикаторів: фінансові індикатори, індикатори бізнес - процесів, споживачів та кадрового потенціалу. В той же час, коли більшість країн використовувала таку збалансовану систему показників, Франція розробила свою систему показників – Tableau de bord. Схожість таких систем полягає в тому, що вони, вивчаючи діяльність підприємства, включали фінансові та не фінансові показники. Відмінністю французької моделі, яка є інструментом управління, використовуються дві групи показників: цільові, які відносяться та визначають керівники вищого рівня управлінської ієрархії щодо обраних стратегічних цілей підприємства, та функціональні, які визначаються функціональними показниками, що діють на всіх рівнях ієрархії.

Більшість науковців, аналізуючи діяльність управлінського персоналу оцінюють її з позиції ефективності її діяльності та розглядають ефективність управління як економічну та соціальну. Подольчак Н. [2], визначаючи керівника підприємства – важливим рівнем формування ефективності управлінської діяльності, акцентує увагу, що оцінка ефективності діяльності менеджерів полягає у визначенні їхнього особистого внеску в діяльність підприємства на підставі результатів виконання основних видів робіт, поточних, попередніх досягнень та процесу вдосконалення управлінської роботи. Автор разом з іншими науковцями вважають, що найважливішою мірою ефективності в ринкових умовах є рентабельність як критерій ринкових результатів

діяльності підприємства, так і управління засобами, які знаходяться в їх розпорядженні. При цьому, науковець відзначає, що ідеального стану ефективності досягти неможливо, до нього можна тільки безмежно наблизитися, оскільки змінюються пріоритети в зацікавлених групах. Тому, автор пропонує, враховуючи динамічність зовнішнього середовища, застосувати цільові показники ефективності, які є необхідною для оцінювання окремих операцій, проєктів, рішень на підприємстві або роботи підрозділів.

Кузьмін О., наголошуючи на соціально – економічну ефективність управління, вітчизняні науковці виділяють наступні види ефективності, виділяє наступні види ефективності: соціальну, організаційну, економічну. Організаційна ефективність включає в себе показники якості побудови підприємства, системи управління, прийняття управлінських рішень, реакцію системи управління на стреси, конфлікти, організаційні зміни [3].

В соціальну ефективність, Подольчак Н. включає, такі підвиди, як психологічну, культурно – етичну, взаємодію та якість трудових ресурсів. В психологічну ефективність автор акцентує увагу, що вона виявляється через конфліктність на підприємстві, адаптованість працівників до змін на підприємстві тощо. Ефективність взаємодії проявляється через взаємодію рівнів управління, співпрацю між керуючою та керованою підсистемами менеджменту, плинністю кадрів, формуванні корпоративного духу, динаміці робочих місць тощо. Культурно – етична ефективність полягає у культурній сумісності працівників на підприємстві, розвитку культурної інфраструктури тощо. Ефективність якості трудових ресурсів проявляється через освіченість працівників, наявність дієвих та креативних працівників, величину заробітної плати тощо. Але визначальним для всієї системи управління на підприємстві, Подольчак Н. вважає виробничу ефективність, яка відображається у збалансованості його виробничого процесу, враховуючи обмеження та фактор часу. Автор акцентує увагу, що виробнича ефективність підприємства пов'язана з соціально – економічною ефективністю, і зміна одного із видів ефективності зумовлює аналогічну зміну в рівні іншої ефективності [2].

У іноземній літературі ефективність менеджменту вимірюється двома групами показників, які відображають внутрішню та загальну ефективність. Внутрішня ефективність розглядається показником продуктивності, тобто між вхідними ресурсами та отриманими результатами. Друга група показників вважається більш системнішою, оскільки характеризує не тільки міру досягнення внутрішніх цілей, але й відображає взаємовідносини із суб'єктами зовнішнього середовища. Стосовно оцінки діяльності управлінського персоналу Шегда А. відзначав, що оцінювати її можна за остаточними результатами роботи всього підприємства [4].

Такої ж думки і О. Гірняк, який зазначив, що ефективність праці менеджерів повинна об'єктивно визначатися за допомогою економічних категорій і комплексу показників, найважливішими серед яких є: обсяг виробництва і реалізації, зниження витрат матеріальних цінностей, продуктивності праці, використання основних фондів тощо. Аналізуючи їх, на думку автора, ми тим самим даємо кількісну та якісну характеристики роботи апарату управління, оцінюємо рівень загальної ефективності управління [5].

Насьогодні існує чимало сучасних методів, які оцінюють управлінський персонал з позиції соціально – економічної ефективності, особливих лідерських якостей за допомогою проведення тестування. Так, найвідоміші тести, які оцінюють управлінський персонал є тести компанії Profiles International – PMF, які оцінюють управлінські якості; PXT, які оцінюють відповідність посади; PPI, які оцінюють ефективність праці; JSA, які оцінюють професійні якості персоналу.

Отже, враховуючи вищесказане, більшість підходів щодо оцінки управлінської діяльності, іноземні та вітчизняні науковці зводяться до того, що для комплексної оцінки діяльності управлінського персоналу на підприємстві, по перше, треба включати показники внутрішнього і зовнішнього впливу на діяльність підприємства. Внутрішню ефективність розглядати, як синтез проміжної ефективності, яка формується на основі проміжних результатів та витрат, та кінцеву ефективність, яка визначається кінцевими показниками за результатами і витратами діяльності. Для повної оцінки управлінської діяльності персоналу підприємства, потрібно враховувати такі професійно – особистісні показники, як стаж роботи на посаді керівника. загальний стаж за спеціальністю, оцінка ділових якостей, компетентність, організаторські здібності, психологічна сумісність тощо.

Список літератури

1. О. М. Ястремська, Організаційне забезпечення якості трудової діяльності керівників промислових підприємств. Харків, Україна: Вид. ХНЕУ, 2009.
2. Н. Ю. Подольчак, Проблеми оцінювання та регулювання соціально – економічної ефективності систем менеджменту машинобудівних підприємств. Львів, Україна: Видавництво Львівської політехніки, 2010.
3. О. Є. Кузьмін, Н. Ю. Подольчак, “Оцінювання впливу соціально – економічної ефективності систем менеджменту на ефективність діяльності підприємства”, Вісник Національного університету “Львівська політехніка”, № 691, с. 3 –9, 2010 [Електронний ресурс]. Доступно: <http://ena.lp.edu.ua:8080/handle/ntb/10016>. Дата звернення: 1.03.2018.
4. А. В. Шегда, Менеджмент. Київ, Україна: “Знання”, 2002.
5. О. М. Гірняк, Економічна ефективність менеджменту: суть, методичні аспекти її визначення, Наукові записки, с.45 – 52, 2007 [Електронний ресурс]. Доступно: <http://nz.uad.lviv.ua/static/media/2-10/10.pdf>. Дата звернення: 1.03.2018.

