

ШЛЯХИ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ УПРАВЛІННЯ КЕРІВНИКІВ ТА СПЕЦІАЛІСТІВ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Анотація. Розглянуто підходи щодо проблеми ефективності менеджменту в управлінському процесі, а також викладено пропозиції щодо підвищення ефективності управління керівників та спеціалістів на підприємстві.

Аннотация. Рассмотрены подходы относительно проблемы эффективности менеджмента в управленческом процессе, а также предложены пути для повышения эффективности управления руководителей и специалистов на предприятии.

Annotation. Approaches concerning the problem of management efficiency in the administrative process are considered, and also ways for the increase of efficiency of management of leaders and specialists on an enterprise are offered.

Ключові слова: менеджмент, ефект управління, ефективність менеджменту, управлінський потенціал, керівники і спеціалісти.

Актуальними на сьогодні є розробка й упровадження систем ефективності управління як одного із найбільш діючих каталізаторів у підвищенні трудової активності, сприянні в досягненні особистих цілей управлінського персоналу і цілей підприємства.

Мета статті – розгляд основних проблем ефективності управління та пропозицій щодо її підвищення. Цією проблемою займалися такі вчені, як: Іванов А. П. [1], М. Гавриленко [2], Григорян А. Ф. [3], Коротков Е. М. і Беляев А. А. [4].

Проблема ефективності управління включає в себе розгляд: управлінського потенціалу, тобто сукупності всіх ресурсів, якими володіє і які використовує система управління, сукупності витрат на управління, які визначаються змістом, організацією, технологією та обсягом робіт з реалізації відповідних функцій управління; ефективності управління, тобто ефективності дій людей у процесі діяльності організації, реалізації інтересів у досягненні певних цілей [5].

В управлінському процесі використовуються: людські, матеріальні, інформаційні та фінансові ресурси, і залежно від того, як уміло і цілеспрямовано вони використовуються, досягається той або інший результат. Ефективність менеджменту – це результативність функціонування системи та процесу управління як взаємодії керованої і керуючої систем, тобто інтегрований результат взаємодії компонентів управління. У більш спрощеному варіанті це визначення можна представити таким чином: ефективність менеджменту – це зіставлення спожитих ресурсів з отриманим результатом. Результати та ефективність управлінської праці в кінцевому підсумку управління в цілому залежать від багатьох умов і передумов. До їх числа відносяться потенціал співробітника, його здатність виконувати певну роботу, засоби виробництва, соціальні аспекти діяльності персоналу і колективу в цілому; культура організації. Вони значною мірою залежать і від особистості самого керівника: його авторитету, стилю роботи тощо. Тому всі ці фактори діють спільно, в інтеграційній єдності [6].

Кінцевий результат управління часто називають ефектом управління. Ефект – це результат здійснення заходів, спрямованих на вдосконалення виробництва, бізнесу й організації в цілому. Ефект управління складається з трьох складових: економічний ефект – вид ефекту, що має безпосередню вартісну форму, тобто вимірюється в грошових або натуральних вимірниках; соціально-економічний ефект – має комплексну природу поєднання економічної вигоди і соціальної стабільності і спокою, наприклад поліпшення умов роботи, зниження рівня професійних захворювань (за певних умов може бути переведений у звичайний економічний ефект); соціальний ефект – вид ефекту, який принципово не може бути перерахований в економічний, наприклад запобігання соціальному конфлікту [7].

На основі аналізу результатів наукових досліджень вчених визначимо шляхи досягнення ефективності управління керівників та спеціалістів на підприємстві, що полягають у такому [1; 6; 8]:

1. Удосконалення структури управління, максимальне її спрощення, децентралізація більшості функцій, визначення повноважень керівництва з урахуванням кваліфікацій та особистих якостей.
2. Вироблення стратегії розвитку організації на основі аналізу її сильних і слабких сторін, розробка філософії і політики організації, що охоплює деякі із сфер її функціонування.
3. Розробка інформаційної системи організації, що забезпечує ефективний комунікаційний зв'язок між співробітниками і підрозділами.
4. Розробка системи прийняття рішень, правил і процедур управління, системи стимулювання.
5. Система постійного підвищення кваліфікації працівників на основі навчання, перепідготовки, розвитку ініціативи, творчості.
6. Розробка системи підбору, навчання, оцінки і переміщення керівних кадрів, планування кар'єри керівників, застосування стилю керівництва, адекватного внутрішнім і зовнішнім чинникам, що впливають на організацію.
7. Застосування найбільш ефективних методів підбору персоналу, його оцінки, формування працездатного

8. Робота зі створення культури організації, вироблення спільних цінностей, визнаних і схвалюваних співробітниками.

Важливим моментом в ефективності управління є підвищення кваліфікації з відривом і без відриву від виробництва. Підвищення кваліфікації спрямоване на вдосконалення та поглиблення знань, умінь і навичок працівника в конкретному виді діяльності. Стимулюючу роль у підвищенні ефективності праці керівних працівників виконує їх періодична атестація. Створення та підтримка атмосфери творчого пошуку – пряме завдання керівників компанії [2]. Одним із основних завдань менеджера для підвищення ефективності управління є визначення мотивів діяльності кожного співробітника і узгодження цих мотивів з цілями підприємства.

Для підвищення ефективності управління керівництвом можуть бути внесені будь-які зміни у вже існуючу структуру управління.

Таким чином, існує велика кількість шляхів і методів підвищення ефективності управління на підприємстві. Підвищити ефективність управління можна також застосовуючи різноманітні методи безпосередньо відносно самого фахівця, наприклад, збільшити рівень його кваліфікації, отримати додаткову освіту тощо. Кожне підприємство самостійно вирішує питання про вибір шляхів підвищення ефективності управління залежно від специфіки діяльності і особливостей вже сформованої системи управління [3]. Проте будь-якому керівнику важливо усвідомлювати, що найбільша ефективність управлінської діяльності буде досягнута в тому випадку, коли будуть застосовуватися різноманітні методи в комплексі з урахуванням цілей та стратегії розвитку підприємства.

Якщо система управління, що діє на підприємстві, не відповідає навіть поточним завданням, тоді вона стає істотним гальмом у розвитку, знижує конкурентоспроможність і негативно впливає на показники діяльності. Коли підприємство націлене на розвиток, розширення, вихід на нові території, на нові ринки збуту, де зустрінеться в боротьбі з сильнішими конкурентами, проблема реорганізації системи управління стає дуже актуальною. Тому якщо ставиться завдання оцінити ефективність управління підприємством, що розвивається, то, в першу чергу, необхідно встановити цілі, до яких підприємство прагне, а потім провести діагностику існуючої системи управління підприємством на відповідність майбутнім завданням.

Оцінка ефективності управління проводиться з допомогою різноманітних параметрів. Для різних підприємств цей набір показників майже не змінюється, але самі параметри набувають різної пріоритетності для кожного підприємства. За принципом Парето 80 % зусиль і уваги потрібно приділяти 20 % основних підсистем, функцій, бізнес-процесів, які найбільшою мірою впливають на результати діяльності.

У практиці менеджменту не існує єдиного непорушного стандарту, за допомогою якого підприємство може посісти передове місце у рейтингу щодо ефективності управління. Можна лише з упевненістю сказати, що управління має бути настільки ефективним, щоб підприємство досягало поставлених цілей.

Ефективність управління можна аналізувати, використовуючи економічні та соціальні критерії, загальні та часткові показники ефективності. Викладені шляхи щодо підвищення ефективності менеджменту з урахуванням усіх елементів діяльності підприємства спрямовані, в основному, на вдосконалення професіоналізму, рівня кваліфікації, особистих і ділових якостей самого керівника або на зміну стратегії підприємства, її організаційної структури, технологій виробництва, умов праці та відпочинку, комунікаційних процесів і таке інше. Таким чином, ефективне управління впливає на всі аспекти діяльності організації. Тому кожному підприємству необхідно періодично проводити оцінку ефективності менеджменту, а також розробляти продуктивні заходи щодо її підвищення. Це сприятиме збільшенню ефективності та результативності діяльності підприємства в цілому.

Наук. керівн. Яковенко К. В.

Література: 1. Иванов А. П. Менеджмент : учебник / Иванов А. П. – СПб. : Изд. Михайлова В. А., 2002. – 440 с. 2. Менеджмент : конспект лекций / сост. В. М. Гавриленко. – М. : Приор, 2004. – 160 с. 3. Григорян А. Ф. Менеджмент : учебник / Григорян А. Ф. – М. : ПБОЮЛ, 2002. – 264 с. 4. Мескон М. Х. Основы менеджмента / Мескон М. Х., Альберт М., Ходоури Ф. ; пер. с англ. – М. : Справа, 2004. – 720 с. 5. Социально-психологические аспекты менеджмента : учебн. пособ. / В. А. Кузнецова, О. В. Магомедалиева. – Орел : Орел ГТУ, 2008. – 89 с. 6. Менеджмент : учебн. пособ. для вузов / авт. кол. Е. М. Коротков, А. А. Беляев, М. Б. Жернакова и др. ; ред. Е. М. Короткова. – М. : ИНФРА-М, 2003. – 224 с. 7. Общий и специальный менеджмент : учебник / общ. ред. А. Л. Гапоненко, А. П. Панкрухин. – М. : Изд. РАГС, 2000. – 568 с. 8. Уткин Е. А. Курс менеджмента : учебник для вузов / Уткин Е. А. – М. : Изд. "Зеркало", 2001. – 448 с.