

**Збірник тез доповідей на Міжнародну науково-практичну конференцію студентів та молодих вчених «МІЖНАРОДНИЙ БІЗНЕС ТА ТУРИЗМ В УКРАЇНІ: СУЧАСНИЙ СТАН ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ» 12-13 травня 2016 року
С. 59-61**

Кічун Тетяна Петрівна
студентка групи УПЕПм - 12
Науковий керівник:
к.е.н., доц. Дяків О.П.
Тернопільський національний економічний університет

Методи оцінки ефективності діяльності менеджера

В сучасних умовах існує необхідність у зростанні результативної діяльності менеджерів, забезпеченні формування нової системи оцінки ефективності, заснованої на ресурсному підході, показниках прибутковості та рентабельності, яка дає змогу адекватно оцінювати результативність в короткостроковому та довгостроковому періодах.

Для успішного функціонування компанії на ринку команда менеджерів повинна використовувати всі можливі інструменти управління: контроль над підлеглими, планування їхньої та власної роботи. Якщо менеджер виконує ці функції, то якість роботи всього колективу зростатиме.

Існують різні методи і способи вимірювання ефективності діяльності менеджера, які варто об'єднати в такі групи:

- 1) оцінка зробленого (результатів);
- 2) оцінка процесу досягнення результатів (роботи);
- 3) оцінка системи управління.

В першу групу включені методи, які безпосередньо оцінюють результат діяльності менеджера за такими показниками:

KPI (англ. Key Performance Indicators - ключові показники ефективності / діяльності) виражають сукупність оцінок, за допомогою яких підприємство визначає ступінь досягнення стратегічних цілей. *KPI* є системою показників, які показують кількісний і якісний вплив на результати діяльності компанії.

MBO (англ. Management By Objectives) передбачає управління цілями і завданнями. Ті завдання, які сформовані, ґрунтуючись на засадах *MBO*, є конкретними для кожного співробітника [2]. Їх легко виміряти, вони абсолютно досяжні, і, звичайно ж, реалістичні, до того ж не тривалі. Такі завдання спрямовані на оцінку продуктивності та ефективності діяльності працівників. Проте, такий метод передбачає, що найкращим показником

ефективності є діяльність менеджера організації, тобто якщо компанія досягла поставлених цілей, отримала потрібні результати, то це відповідає ефективній роботі загалом.

До другої групи оцінки ефективності належать методи, які спрямовані на аналіз процесу досягнення мети. До них відносяться:

Центри Оцінки і Розвитку (Assessment Center, Development Center) – здійснюється оцінка поведінки менеджера за критеріями, які були заздалегідь визначені, тобто оцінюється та поведінка, яка присутня на робочому місці і входить в основу успішного функціонування компанії.

Метод 360 градусів (360 Degree Feedback) передбачає повну оцінку професійних навичок з боку як керівної ланки, так і підлеглих, колег, співробітників інших відділів, клієнтів.

Ділові ігри є комплексом вправ, в процесі яких менеджери демонструють власні професійні навички, здібності, які допомагають їм успішно виконувати покладені на них функції в компанії.

Інтерв'ю за компетенціями, ситуаційне інтерв'ю є методом збирання первинної інформації для подальшої обробки та оцінки компетенцій співробітника [3].

Якщо ефективність діяльності менеджера визначається через процес його професійної діяльності, то тільки ефективна діяльність може привести до досягнення поставлених цілей. Отже, при ефективному виконанні роботи (вирішенні конкретних завдань, виявленні проблем) не буде проблем з результатами.

Особливістю третьої групи визначення ефективності управління компанією є те, що компанія аналізується загалом, включаючи вище керівництво. Щодо оцінки ефективності менеджера, то методи оцінки діяльності всієї компанії дають змогу виявити системні помилки, які залежать від цих же менеджерів і знайти правильні шляхи їхнього вирішення. Таким чином, оцінкою ефективності управління є визначення якості управлінських процесів, рівня ефективного використання матеріальних, фінансових і людських ресурсів.

Кожна компанія самостійно вирішує, чи потрібна їй оцінка ефективності управління. Тому власникам бізнесу треба розуміти, що на ринку існують різноманітні ризики, тому для благополучного функціонування потрібна команда менеджерів, яка впорається з будь-якими проблемами. Оцінка ефективності допоможе зрозуміти, на що здатен персонал і чи варто на нього розраховувати, якщо виникне певна кризова ситуація.

В сучасних реаліях організації мають реагувати на інноваційні технології, впровадження нового, що сприяє покращенню результатів роботи. Щоб нововведення працювали, а організація підвищувала ефективність своєї діяльності, необхідні

висококваліфіковані спеціалісти, які мають здібності, таланти, вміють і бажають працювати, а головне – є компетентними у своїй справі[1].

Відзначимо, що недостатньо лише відстежувати ефективність роботи співробітників надаючи їм інформацію за конкретними показниками. Насамперед необхідно визначити: 1) для кого необхідні такі дослідження; 2) чи готові керівники прийняти певні рішення на їхній основі; 3) які будуть дії, якщо в процесі аналізу виявляться особисті управлінські помилки керівництва. Тому результати оцінки ефективності управління є початковим етапом в процесі розвитку як самого керівника, так і його менеджерів.

Список використаної літератури:

1. Дяків О.П. Базові професійні компетенції менеджера з персоналу / О. Дяків// Вісник Східноукраїнського національного університету імені В.Даля // Науковий журнал № 7 (196) Ч1, 2013.- с.76-79

2. Мамонова И. Ф. Оценка эффективности менеджмента – [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.be-able.ru/articles/effective/>

3. Мотышина М. С., Князев С. В. Оценка эффективности менеджмента предприятия // Проблемы современной экономики. – 2010. – №4. – С.36-45.