**Семенча Ілона Євгенівна. Обґрунтування механізму оцінки ефективності використання керівного персоналу підприємств : Дис... канд. наук: 08.06.01 – 2003**

|  |  |
| --- | --- |
| |  | | --- | | Семенча І.Є. Обґрунтування механізму оцінки ефективності використання керівного персоналу підприємств. – Рукопис.  Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук за спеціальністю 08.06.01 – економіка, організація і управління підприємствами. – Національна металургійна академія України, м. Дніпропетровськ, 2002.  Дисертацію присвячено розробці нових концептуальних засад щодо визначення зваженої належності компетентності до рівня індивідуальної ефективності діяльності керівника в процесі управління підприємствами з врахуванням персоналізації. Проаналізовано та систематизовано теоретичні розробки та практичний досвід застосування показників, які характеризують ефективність діяльності управлінського персоналу підприємств та чинники, які впливають на неї. Узагальнено чинники, які в комплексі зможуть забезпечити компетентність праці керівника. Розроблено методологічні основи визначення індивідуальної компетентності в діяльності керівника як зваженої належності до рівня ефективності його діяльності. На основі встановленого підходу розроблено методику кількісної оцінки рівня компетентності керівника, впливу цього показника на ефективність діяльності керівника та обґрунтовано алгоритм її впровадження на прикладі практикуючих керівників у різних галузях економіки України. | |
| |  | | --- | | У дисертації наведено теоретичне обґрунтування, проведена розробка методологічних та методичних основ визначення коефіцієнту індивідуальної компетентності, який дав можливість обчислити значення характеристичної функції як зваженої належності компетентності до рівня ефективності діяльності керівника в умовах становлення ринкової економіки України.  Розглянутий механізм оцінки був апробований у діяльності ВАТ "ДНІПРОКОКС", ЗАСТ "ГАЛА-СКД", Дніпропетровської обласної будівельної асоціації "Дніпро". У результаті застосування цього механізму було зроблено такі висновки:   1. На основі проведеного аналізу існуючих підходів щодо забезпечення ефективності діяльності підприємства встановлено актуальність проблеми визначення ефективності використання управлінського апарату. В роботі систематизовано показники ефективності діяльності керівного персоналу підприємств, встановлено їх природу та розроблено відповідну класифікацію, користування якою дає змогу свідомо застосовувати існуючі показники для вирішення комплексних завдань в управлінні підприємством. Було з'ясовано, що зв'язок між ефективністю та чинниками, які впливають на неї, має нечіткий характер. Встановлено, що про рівень ефективності діяльності керівника можна з впевненістю говорити тільки після визначення всіх факторів впливу. 2. Аналіз рольового, особистісного, поведінського та ситуативного напрямків фахової діяльності керівника в теорії управління дозволив встановити провідне значення якісних складових стосовно його діяльності. В дисертаційній роботі обґрунтовано, що тільки робота у зазначених напрямках в комплексі може призвести до синергічного ефекту використання можливостей керівника в роботі апарату управління підприємством та зумовлює постійне зростання компетентності керівника. В роботі доведено, що оцінювати загальну ефективність діяльності апарату управління правомірно тільки у разі врахування якісних показників діяльності кожного окремого керівника при виконанні певних посадових вимог. Таким чином, важливим об'єктом оцінки ефективності діяльності керівника повинна виступати система "керівник – посада" як невід'ємна одиниця аналізу діяльності керівника в системі управління підприємством. 3. Запропоновано визначати рівень компетентності керівника через кількісний показник – коефіцієнт індивідуальної компетентності. Аналіз наукових джерел показав, що в сучасному менеджменті розроблено коефіцієнти, які дозволяють зробити кількісну оцінку рівня ефективності роботи всієї системи управління. На відміну від існуючих коефіцієнтів, розроблений коефіцієнт компетентності спрямований на оцінку впливу компетентності на рівень ефективності діяльності не управлінського персоналу підприємств взагалі, а тільки його керівної підсистеми з орієнтацією на персоналізацію. Він дає змогу в комплексі та систематично отримувати кількісну інформацію про рівень застосування якісних показників його діяльності (управлінських ролей, особистісних рис, стилів керування) та відображає ступінь відповідності фахової діяльності керівника посадовим вимогам. Встановлено, що відношення коефіцієнту індивідуальної компетентності до його максимального значення відображає нечіткий характер зв'язку між компетентністю та рівнем ефективності діяльності керівника, тобто те, на скільки, з якою силою компетентність керівника впливає на ефективність його діяльності (значення характеристичної функції ). 4. В роботі визначено різні підходи щодо класифікацій управлінських ролей, з'ясовано пряму відповідність певних груп ролей методам управління підприємствами та впорядковано їх відповідно даній ознаці. Вперше розроблена група функціонально-економічних ролей як показник реалізації економічних методів управління: управлінські ролі "власник", "підприємець" та "менеджер". Доведено, що без аналізу впровадження даної групи управлінських ролей неможливо у повному обсязі говорити про ефективність діяльності будь-якого керівника. 5. В ході дисертаційного дослідження встановлено взаємовплив між групами функціонально-економічних та організаційно-адміністративних управлінських ролей, що сприяло визначенню основних функцій діяльності керівника: номінальної, лідерської та розпорядницької. В роботі теоретично обґрунтовано, що номінальна функція буде дуже вдало реалізовуватись тоді, коли ситуація управління характеризується посиленням управлінської ролі "власник" і конкретний керівник виконує зазначену роль. Якщо спостерігається стабільна економічна ситуація, то вона вимагає виконання управлінської ролі "менеджер", а, таким чином, реалізацію розпорядницької функції. Лідерська функція в управлінні, а, значить, і управлінська роль "підприємець", максимально проявляється в нестабільних умовах розвитку виробництва, або в ситуаціях, які потребують змін, впровадження нових методів та технологій виробництва. Таким чином, встановлена закономірність дозволяє науково підходити щодо процесу розподілу функцій в управлінні та до розробки вимог щодо набору функціональних обов'язків та міри відповідальності керівника у динамічних умовах існування та розвитку підприємства. 6. За допомогою використаного у дисертаційній роботі математичного апарату (теорії множин та методу графів) доведено залежність та ієрархічний характер зв'язку між основними якісними показниками діяльності керівника. Цей факт являє собою теоретичне підтвердження емпіричних даних багатьох наукових спостережень. 7. На основі концептуального підходу щодо визначення ефективності діяльності керівника розроблено алгоритм застосування методики оцінки рівня його компетентності в умовах діючого виробництва. Для цього зроблено аналіз роботи керівників підприємств коксохімічної, будівельної галузі економіки України у Дніпропетровській області та страхової справи та отримано кількісні показники рівня індивідуальної компетентності. Проведене дослідження довело, що отриманий “високий” (,) та “дуже високий” () рівень компетентності керівників, діяльність яких вивчалася, значною мірою визначає їх ефективну управлінську діяльність.   Проведене дослідження показало, що впровадження даної методики у практику виробництва сприяє активізації діяльності керівного персоналу підприємств, спонукає до самоаналізу та самооцінки своєї діяльності. Практична цінність розробленого підходу міститься у можливості впровадження комплексної та системної оцінки якісних характеристик керуючої підсистеми, що спрямовується на вдосконалення існуючої загальної ситуації в системі управління підприємством. | |