**Боркова Наталія Володимирівна. Оцінювання результатів діяльності менеджерів промислового підприємства : Дис... канд. наук: 08.00.04 – 2009**

|  |  |
| --- | --- |
| |  | | --- | | **Боркова Н.В. Оцінювання результатів діяльності менеджерів промислового підприємства. - Рукопис.**  Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук за спеціальністю 08.00.04 – економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності). – Харківський національний економічний університет, Харків, 2009.  В дисертації розроблено пропозиції з управління діяльністю керівників середнього рівня управління на промислових підприємств (на прикладі машинобудівних).  Запропоновано удосконалене визначення управлінської діяльності з урахуванням її об’єктивно-суб’єктивної сутності, удосконалено класифікації: цілей управлінської діяльності за рахунок доведення необхідності використання додаткових ознак щодо можливостей менеджерів формувати і змінювати цілі з урахуванням власних інтересів; стратегії управління діяльністю менеджерів підприємства за додатково обґрунтованими ознаками – «пріоритет реалізації», «досягнуті результати», «лояльність»». Уточнено перелік принципів оцінювання діяльності менеджерів за рахунок включення додаткової групи принципів врахування пріоритетів, що дозволить змінювати значущість пріоритетів оцінювання в залежності від обставин, що склалася у внутрішньому середовищі та зовнішньому оточенні підприємства. Дістали подальшого розвитку методичні положення з кількісного оцінювання результатів діяльності менеджерів машинобудівного підприємства, що ґрунтуються на трьох напрямах: особисті результати роботи менеджера, здобутки в управлінні та результати роботи підрозділу щодо його головної функціональної спрямованості, пропозиції з кількісного визначення лояльності менеджерів до підприємства. Розроблено методичний підхід до визначення стратегій управління діяльністю керівників підрозділів за допомогою шахової матриці за складовими лояльності менеджерів до підприємства та результативності їх діяльності. Квадранти матриці містять цілі та стратегії управління діяльністю менеджерів, використання яких забезпечить прийняття обґрунтованих кадрових рішень на підприємстві. | |
| |  | | --- | | В дисертації вирішено важливе науково-практичне завдання щодо подальшого розвитку теоретичних положень та методичного забезпечення з оцінювання результатів діяльності менеджерів середнього рівня управління – керівників функціональних підрозділів промислових підприємств. Основні результати роботи полягають у такому.  1. Управлінська діяльність має об’єктивно-суб’єктивний характер і є специфічним видом діяльності, в процесі якої її суб’єкт (менеджер) здійснює усвідомлений цілеспрямований вплив на об’єкт за певною технологією й за допомогою системи методів і технічних засобів для забезпечення відповідності результату поставленій меті з урахуванням інформації про внутрішнє середовище (стан об’єкту, управлінську ситуацію, умови діяльності) та зовнішнє оточення. При цьому об’єктивність характеризується отриманими результатами, а суб’єктивність – відношенням до підприємства. Уточнене визначення управлінської діяльності є теоретичним підґрунтям для розроблення методичного забезпечення оцінювання результатів діяльності керівників всіх рівнів управління підприємства.  2. У відповідності з визначеним характером управлінської діяльності її цілі доцільно розподіляти за такими додатковими класифікаційними ознаками: в залежності від можливостей менеджерів формувати і змінювати цілі (активні, пасивні, активно-пасивні, пасивно-активні) та переважності врахування інтересів менеджерів при формуванні і досягненні цілей (суб’єктивні й об’єктивні).  Об’єктивно-суб’єктивний характер управлінської діяльності, що проявляється у її складових лояльності менеджерів до підприємства та результативності їх роботи, слід враховувати в процесі стратегічного управління діяльністю керівників підрозділів підприємства як класифікаційні ознаки стратегій управління персоналом, що визначені як «пріоритет реалізації» (стратегії, спрямовані на формування лояльність або досягнення результативності), «досягнуті результати» (стратегії лідера, переслідувача, того, кого ведуть, аутсайдера), «лояльність» (стратегії формування, зростання, підтримки, усталення лояльності). Використання запропонованих класифікаційних ознак сприятиме ухваленню обґрунтованих стратегічних рішень в управлінні персоналом підприємства.  3. Принципи оцінювання результатів діяльності менеджерів розподілено на три групи: загально філософські, системні, соціально-управлінської взаємодії, врахування пріоритетів (підприємства, персоналу, тобто такі, що враховують активну, пасивну позицію менеджерів, суб’єктивну й об’єктивну природу управління), що дозволить враховувати і змінювати значущість пріоритетів оцінювання в залежності від обставин, що склалася у внутрішньому середовищі та зовнішньому оточенні підприємства.  4. Дослідження результатів управління машинобудівними підприємствами на прикладі 41 підприємства Харківського регіону за 2002 – 2007 роки методами багатовимірного статистичного аналізу дозволили зробити висновок про значущість показників питомої ваги менеджерів та його вплив на ефективність діяльності підприємств, а також середньорічного виробітку на одного працюючого, що свідчить про необхідність приділення значної уваги результативності діяльності працівників в загальному оцінюванні ефективності роботи як підприємства в цілому, так і окремих співробітників, а саме – менеджерів.  5. Методичні пропозиції з кількісного оцінювання результатів діяльності керівників функціональних підрозділів машинобудівного підприємства, що ґрунтуються на трьох напрямах: особистих результатах роботи керівників, , здобутках щодо управлінської діяльності, досягнутих результатах роботи підрозділів. Результативність діяльності менеджерів розраховується за загальним інтегральним показником згідно із запропонованими напрямами методом адитивної згортки. Практична цінність розроблених пропозицій полягає у можливості за їх допомогою об’єктивно оцінити внесок керівників підрозділів в досягнуті результати роботи підприємства з урахуванням їх керівних здібностей та власного внеску в успішність процесу управління.  6. Методичні положення з кількісного визначення лояльності менеджерів до підприємства розроблено з використанням експертного методу групового опитування на основі системи інтегрального і часткових показників, що враховують значущість таких релевантних характеристик лояльності: увага з боку підприємства; існування попереднього досвіду; відчуття гордості; погодженість особистих настанов із принципами та політикою підприємства; задоволеність діями вищого керівництва, умовами та оплатою праці, кар’єрним зростанням, змістом, інтенсивністю та результатами роботи, здобутками щодо саморозвитку. Кількісне визначення лояльності менеджерів до підприємства доцільно використовувати в процесі управління персоналом при визначенні необхідності їх матеріального і морального мотивування, підвищення кваліфікації, доцільності кар’єрного просування та в процесі контролю результатів діяльності.  7. Методичний підхід до визначення стратегій управління діяльністю менеджерів підрозділів підприємств ґрунтується на розробленій чотирьох квадрантній шаховій матриці, побудованій за складовими «лояльність менеджерів до підприємства» та «результативність» їх діяльності. Кожний з чотирьох квадрантів містить стратегії управління за додатково запропонованими класифікаційними ознаками та враховує цілі управлінської діяльності, практичне використання яких підвищує обґрунтованість управлінських рішень з кар’єрного зростання, професійного удосконалення, мотивації та формування й підтримки лояльності менеджерів до підприємства, що сприятиме підвищенню результативності їх роботи та ефективності суб’єктів господарювання. Впровадження методичного підходу в практику роботи підприємств є доцільним в процесі контролю, при проведенні атестації та визначенні оплати праці. | |