**Семенов Володимир Борисович. Оцінка функціонування та забезпечення розвитку управлінської діяльності на підприємстві: дис... канд. екон. наук: 08.06.01 / Харківський національний економічний ун-т. - Х., 2005**

|  |  |
| --- | --- |
| |  | | --- | | **Семенов В.Б. Оцінка функціонування та забезпечення розвитку управлінської діяльності на підприємстві. – Рукопис.**  Дисертація на здобуттянаукового ступеня кандидата економічних наук за спеціальністю 08.06.01 – економіка, організація і управління підприємствами. – Харківський національний економічний університет, Харків, 2005.  У дисертації узагальнено тенденції розвитку сутності і змісту діяльності менеджера і подано визначення змісту поняття "управлінська діяльність". Узагальнено причини і передумови перетворення менеджменту в критичний ресурс забезпечення ефективної діяльності підприємства, запропоновано методичні підходи до його якісно-кількісної оцінки і доповнення принципів управлінської діяльності на основі рекомендацій праксеології. Запропоновані методики якісно-кількісної порівняльної оцінки особистісного потенціалу працівників підрозділів системи управління, системного аналізу складових менеджменту з використанням експертних оцінок і математико-статистичного моделювання. Обґрунтовано необхідність розвитку інноваційного менеджменту, визначено його принципи. Встановлено необхідність розвитку коучингу та наставництва запропоновано методичні рекомендації щодо розроблення програмивпровадження коучингу та наставництва в управління розвитком потенціалу працівників системи управління. Запропоновано схеми й інструменти розвитку само менеджменту. | |
| |  | | --- | | В ході проведення досліджень були отримані такі результати:  1. Якість управлінської діяльності перетворюється в критичний ресурс забезпечення ефективної діяльності підприємств. Удосконалення роботи працівників системи управління підприємством можливе тільки за умови розвитку методичного забезпечення її оцінки, визначення факторів, що на неї впливають.  2. У зв’язку з об’єктивними процесами психологізації та соціалізації менеджменту суттєвим доповненням до теорії і практики управлінської діяльності є їх орієнтація на принципи праксеології.  3. Удосконалення кількісно-якісної оцінки управлінської діяльності пов’язане із створенням несуперечливої системи її характеристик та відповідних показників. Дотримання сформульованих у дисертації вимог до якісно-кількісної оцінки управлінської діяльності сприятиме розробленню відповідних програм визначення та введення в дію резервів її розвитку.  4. Продуктивна управлінська діяльність вимагає наявності певної сукупності особистісних якостей і властивостей фахівців, які повинні бути найбільш адекватними їх роботі.  5. Проведений аналіз особистісного потенціалу співробітників підрозділів системи управління показав, що, з одного боку, кожний колектив такого підрозділу має свої особливі характеристики, з іншого – у них виявляється спільне бажання підвищувати ефективність своєї діяльності, розвивати творчість, ініціативу та підприємливість. Це, в свою чергу, вимагає вдосконалення методів, стилю і технологій в управлінні, які повинні змінюватись та відповідати об’єктивним умовам соціального клімату в колективах, бажанням та можливостям особистостей, змінам внутрішнього і зовнішнього середовища діяльності підприємства, тобто розвиватись.  6. Поєднання експертних оцінок з технологіями багатовимірного статистичного моделювання дає змогу визначити латентні фактори, що формують ефективність управлінської діяльності. Використання вказаного методичного підходу є найбільш актуальним для середньої ланки управління, де особливу роль відіграє творчість і її складові: ініціатива та самостійність.  7. Оскільки гнучкість і здатність змінюватися перетворюються на ключові фактори успіху, а люди є водночас і джерелом і основною перешкодою змін, у найважливіші функції управлінської діяльності перетворюються організаційний розвиток і активне управління змінами всіх сфер діяльності підприємства, особливо зміною поведінки персоналу. Виробничі організації змушені розвиватися, змінюватися, щоб відповідати запитам навколишнього середовища, бути йому корисними.  8. Опановуючи технології коучингу і наставництва, керівники підприємств сприятимуть розвитку емоційного інтелекту персоналу – здатності сприймати, інтегрувати, розуміти і рефлексивно керувати власними почуттями і почуттями інших людей.  9. Розвиток коучингу активізує розвиток самоменеджменту, направленого на самоуправління, самоорганізацію, саморегуляцію і самовиховання, які здійснюють і організація, і особистість. | |