



НАУКОВІ ПІДХОДИ ДО ОЦІНЮВАННЯ ПРАЦІ УПРАВЛІНСЬКОГО ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

Ткачук Микола

*к.е.н, доцент кафедри менеджменту
Приватного вищого навчального закладу
«Міжнародний економіко-гуманітарний університет
імені академіка Степана Дем'янчука»,*

Далюк Наталія

*старший викладач кафедри менеджменту,
Приватного вищого навчального закладу
«Міжнародний економіко-гуманітарний університет
імені академіка Степана Дем'янчука»,
м. Рівне, Україна*

З розвитком ринкових відносин і поглибленням процесів поділу і кооперування праці, управлінська праця виокремлюється як відносно самостійна сфера і набуває визначених організаційних форм, які створюють самостійну систему управління.

З наукової точки зору управлінська праця – це вид суспільної праці, основним завданням якого є забезпечення цілеспрямованої скоординованої діяльності як окремих учасників спільного трудового процесу, так і трудового колективу в цілому. Управлінська праця на практиці здійснюється планомірно працівниками управлінського персоналу, спрямована на організацію, регулювання, мотивацію і контроль роботи співробітників організації. Зміст управлінської праці залежить і визначається структурою виробничих процесів, прийомами праці, її технічним оснащенням, а також взаєминами, що виникають у процесі виконання управлінських функцій.

Враховуючи те, що управлінська праця не займається безпосереднім створенням певних споживчих властивостей, однак вона здійснює вплив на сам процес виробництва, створює необхідні умови для його розвитку. Тому оцінка управлінської праці є досить складним і особливим процесом.

Разом з тим, доцільність оцінки управлінської праці викликана всебічним її впливом на систему виробництва і його кінцеві результати. У реальних умовах оцінка управлінської праці здійснюється з урахуванням певних специфічних ознак, які роблять її відмінною (виключно особливою) від інших видів трудової діяльності. Зокрема:

- управлінська праця є переважно розумовою і творчою працею, в обов'язки керівника входить прийняття адекватних управлінських рішень,



контроль за їх виконанням, комунікаційні зв'язки з персоналом, документаційні операції та забезпечення умов і результатів праці;

- управління, як складова частина трудової діяльності управлінця, органічно поєднує в собі професійні, ділові, морально-психологічні та специфічні якості і відповідні компетенції;

- управлінська праця не створює споживчих властивостей, а регулює процес виробництва і цим самим забезпечує необхідні умови для його розвитку;

- основним засобом управлінської праці виступає інтелект людини, а предметом праці – інформація, як основа професійної діяльності;

- управлінській праці притаманна складність порівняння витрат і результатів праці, відповідно розрахунку корисного ефекту.

На основі проведених спеціальних досліджень та узагальнення практичного досвіду, вчені дійшли висновку, що оцінювання управлінської праці слугує трьом цілям: адміністративній, інформаційній та мотиваційній – у відповідності з виконуваними функціями. Ключовою відмінністю такого підходу від попереднього є виокремлення саме інформаційної функції. Зазначена функція оцінювання, поряд з іншими, є надзвичайно важливою, оскільки при її здійсненні, результати процесу оцінювання стають відправною точкою для формування та розвитку ділових якостей управлінця, здійснення кількісної та якісної оцінки конкретних аспектів його управлінської праці і, в разі необхідності, можливого їх коригування.

На наш погляд, оцінювання праці управлінця дозволяє продуктивно здійснювати інформаційну функцію, що стосується його безпосередньо, оскільки він знатиме, в якому напрямі йому розвиватися, які загрози є у його роботі, яких слід очікувати. А власник, керівник організації, визначить важелі, за допомогою яких можна підвищувати результати системи управління.

У науковій і практичній сферах відбувається перегляд традиційних підходів до оцінки управлінської праці. При її оцінюванні все більше застосовується цілий комплекс різних методів, основою яких є відповідність показників критеріям, інтегровані методи виміру і оцінки. Однак, на сьогодні, як у вітчизняній, так і в іноземній практиці не існує єдиного підходу до вирішення проблем вимірювання управлінської праці керівників і фахівців. Особливо складно оцінити працю керівника. Об'єктивні труднощі оцінки даної категорії персоналу пов'язані: зі складністю формалізації результатів праці та визначенням кінцевого показника результативності управлінської роботи; із взаємозалежністю управлінських функцій і складного визначення внеску кожного працівника; з необхідністю одночасної оцінки і особистих якостей і результатів роботи структурного підрозділу й організації в цілому.



Методологія оцінки управлінської праці виходить з того, що праця керівника оцінюється, насамперед, за результатами роботи підприємства або підпорядкованого йому підрозділу. Конкретний набір критеріїв (показників) такого роду оцінки досить різноманітний і залежить від посади керівника, характеру діяльності підприємства.

Основними показниками, що характеризують результати роботи підприємства (виробничого підрозділу), можуть бути рекомендовані такі: виконання планового завдання за обсягом і основною номенклатурою; рентабельність виробництва; продуктивність праці; собівартість продукції; фондвіддача і фондоємність продукції; якість продукції, тощо. Зазначені показники у динаміці дають можливість встановити, за відповідний період, тенденцію до їх зростання або зниження, що характеризуватиме рівень роботи керівника і колективу в цілому.

Поряд з оцінкою праці управлінського персоналу доцільно здійснювати оцінювання особистих якостей працівників, які впливають на результати їх роботи за наступними видами і критеріями оцінки:

- професійні – характеристики професійних знань, умінь, навичок, досвіду людини, її кваліфікації;
- ділові критерії – відповідальність, організованість, ініціативність, дисциплінованість;
- морально-психологічні критерії – здатність до самооцінки, чесність, справедливість, психологічна рівноваженість;
- специфічні критерії – стан здоров'я, авторитет, особистісні особливості.

Очевидним є той факт, що варто оцінювати внутрішні групи факторів, як особисті потреби управлінця, що істотно впливають на професійну діяльність індивідуальної управлінської праці:

- психологічні, які відображають характер взаємовідносин з колегами, підлеглими та керівництвом, сумісність та здатність до співпраці;
- професійні: можливість отримання необхідної інформації для роботи, використання навчальних програм та системи інформаційного обліку;
- матеріальні: наявність відповідних матеріально-технічних умов для організації праці, система матеріального стимулювання в організації;
- організаційні: пов'язані з об'ємом навантажень, підпорядкованістю, характером та кількістю формальних комунікаційних зв'язків.

Отже, система процедур оцінки роботи управлінця являється засобом, що допомагає керівництву оцінити у реальному значенні рівень системи управління персоналом в цілому і свої професійні здібності зокрема. Об'єктивно, за багатьма важливими видами критеріїв, не можна дати високу гарантію достовірності, тому слід застосовувати комплексний



підхід, поєднуючи критерії оцінки, що доповнюють один одного, або їх комбінації. При цьому важливо, щоб використання емпіричних даних були націлені на визначення міцності зв'язку між критеріями і показниками їх оцінювання. Потребують подальшого дослідження питання визначення системи методики розрахунків критеріїв, за якими здійснюється оцінка праці управлінських працівників.

ЛІТЕРАТУРА

1. Малтиз В. В., Тарасенко Ю. В. Оцінка персоналу: сучасні методи та інструменти її проведення. Економіка і суспільство. 2018. Вип. 19. С. 484–489.
2. Сиволап Л. А., Галіцина А. О. Дослідження сучасних методів оцінки персоналу. Ефективна економіка. 2021. № 11.
3. Сталінська О. В. Система оцінки праці персоналу на сучасному промисловому підприємстві. Агросвіт №13, 2015, с. 33–36.
4. Чобіток В. І. Формування системи оцінки персоналу на підприємстві: сучасні системи та технології. Економіка, менеджмент і маркетинг. Бізнесінформ №5, 2020, с.192-196
5. Микола П. Ткачук, Наталія Я. Далюк. Ключові аспекти оцінювання ефективності управління господарюючим суб'єктом в умовах змін. Актуальні проблеми економіки №10-11 (256-257), 2022. с.30-42