

Гуйван Максим,
студент 1 курсу ОС «Магістр»
спеціальності 073 «Менеджмент»
Науковий керівник: **Прокопчук Л.М.**
к.е.н., доцент кафедри менеджменту,
публічного управління та адміністрування
Подільський державний аграрно-технічний університет,
м. Кам'янець-Подільський

НАПРЯМИ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ УПРАВЛІННЯ ОРГАНІЗАЦІЄЮ

Один з найважливіших напрямів програми реформ у нашій країні – перебудова систем управління підприємством. Коли підприємство стає економічно самостійним об'єктом товарно-грошових відносин, що повністю відповідає за результати своєї господарської діяльності, воно повинно сформуванати систему управління (менеджменту), яка б забезпечила йому високу ефективність роботи, конкурентоздатність та стійкість положення на ринку.

В нових умовах у керівників та менеджерів з'являються нові функції, які раніше були не потрібні. В ринковій економіці підприємство самостійно приймає рішення, розробляє стратегію свого розвитку, знаходить потрібні для їх реалізації засоби, наймає працівників, купує обладнання та матеріали, вирішує багато структурних питань, в тому числі таких, як створення, злиття, ліквідація, розподіл, реорганізація виробничої та перебудова організаційної структури управління. Це вимагає значного розширення сфери управління, збільшення обсягу та ускладнення характеру робіт, що виконуються менеджерами. Також зростає відповідальність за якість та своєчасність прийняття тих чи інших рішень[1, с. 58-94].

Ефективність управління не визначається лише факторами зовнішнього середовища підприємства, а залежить від дій персоналу в процесі діяльності організації, реалізації розроблених планів і програм розвитку підприємства, досягнення певних цілей. Тобто, ефективність управління залежить від якості обраних цілей, адекватності обраних стратегій цілям підприємства,

оптимальності процесів реалізації стратегій, мотивації персоналу на досягнення цілей, кваліфікації персоналу, технології та стилю управління.

Стратегія виступає не лише як інструмент обґрунтування, вироблення та реалізації довгострокових цілей і завдань виробничого, науково-технічного, економічного, організаційного й соціального характеру, не лише як чинник, що регулює діяльність організації доти, доки визначені цілі й завдання не будуть виконані, а й одночасно як засіб зв'язку організації із зовнішнім ринковим середовищем[2, с. 56].

На ефективність трудової діяльності управлінських працівників, як і працівників будь-якої іншої сфери діяльності, можна впливати. Оскільки ефективність діяльності організації в цілому суттєво залежить від ефективності управління, одним з головних завдань управляючої системи є визначення напрямів її підвищення. До них, зокрема, відносять: просування за службою; забезпечення прийнятної рівня освіти; набуття практичного досвіду; підвищення кваліфікації працівників управління; провадження періодичної атестації [3, с. 60].

Важливим стимулом кваліфікаційного зростання управлінського працівника і розвитку його ініціативи є систематичне просування за службою. Однак менеджер повинний твердо знати, що воно буде залежати від того, як він підвищує свою ділову кваліфікацію, наскільки активний у роботі.

Просування менеджера, фахівця може здійснюватися у формі: переміщення в межах тієї ж посадової категорії і розмірів зарплати, але з розширенням виконуваних функцій; підвищення заробітної плати без підвищення в посаді; просування його щаблями посадових сходів.

Перша форма просування доцільна в роботі з молодими менеджерами - розширення функцій і повноважень є стимулом для розвитку їх активності й ініціативи. Друга і третя форми прийнятні для працівників з досвідом у роботі, здатних самостійно вирішувати серйозні проблеми[1, с. 24]. При оцінці значення просування менеджера службою потрібно враховувати, що занадто тривале перебування його на одній, особливо низовій, посаді знижує його

інтерес до роботи.

Одним з факторів, що визначають ефективність праці в управлінні, є освіта. Висока освіта управлінських працівників позитивно відбивається на їх участі у винахідництві і раціоналізації - працівник з більш високим рівнем освіти вносить у поліпшення економіки свого підприємства більший внесок, прискорює науково-технічний прогрес і широко використовує його результати у виробництві.

Варто враховувати деякі обставини у розвитку творчої активності: новаторство припускає певний ступінь ризику і пов'язані з ним витрати; новаторство повинне морально і матеріально заохочуватись; надмірна опіка впливає на ініціативу менеджера, особливо, коли вказівки і розпорядження викладені в письмовій формі.

Керівникам необхідний і достатній практичний досвід. Дотримання цієї умови, як і попередньої, досягається кропіткою діяльністю служб із підбору персоналу і слугує вихідним пунктом у підвищенні ефективності управлінської праці[1, с. 65].

Щоб підтримувати освіту і досвід на прийнятному рівні і перетворити в постійно діючий фактор підвищення ефективності праці, необхідно їх систематично удосконалювати. Мова йде про систему підвищення кваліфікації працівників. Підвищення кваліфікації спрямоване на удосконалювання і поглиблення знань, умінь і навичок працівника в конкретному виді діяльності.

Стимулюючу роль у підвищенні ефективності праці менеджерів виконує їх періодична атестація. Основна мета атестації - виявити здібності того чи іншого працівника, визначити міру його винагороди. При цьому активізується почуття відповідальності і спонукає його до більш повного використання своїх здібностей і досягнення кращих результатів у праці. Атестація дозволяє більш обґрунтовано вирішувати питання щодо просування працівників службою. Атестацію доцільно проводити не рідше 1 рази в 3-5 років.

На підставі характеристики, атестаційного листа і бесіди із працівником атестаційна комісія дає одну з наступних оцінок його діяльності: відповідає

займаній посаді, відповідає займаній посаді за умови поліпшення роботи і виконання рекомендацій комісії з повторною атестацією через рік, не відповідає займаній посаді[1, с. 28].

Розробка дієвої політики щодо удосконалення стратегічного управління персоналом підприємств повинна починатися з планомірного виявлення всіх наявних в підприємствах можливостей і резервів. Основними напрямками в цій галузі виступає впровадження на підприємствах стратегії управління персоналом, організаційно-економічного механізму формування та використання персоналу, перехід до комплексного підходу у стратегічному управлінні персоналом за компетенціями, запровадження організаційних структур управління персоналом стратегічного типу, організація розробки і здійснення планів щодо підвищення продуктивності праці на кожному робочому місці, а також активна участь у плануванні організаційно-технічних заходів і контроль за їх виконанням [4, с. 54].

Зрозуміло, підвищення ефективності управлінської праці не обмежується тільки розглянутими напрямками. На неї впливають і наступні фактори: удосконалення виробничої структури організації; раціональна організація виробництва і праці, у тому числі управлінського персоналу; оптимізація організаційної структури, форм і методів керування; удосконалення комунікаційних процесів тощо.

Список використаних джерел

1. Менеджмент : навч. посіб. / [Г. Є. Мошек, М. М. Ковальчук, Ю. В. Поканевич, та ін.]; за заг. редакція Г. Є. Мошека. – К. : Ліра-К, 2015. – 550 с.
2. Чикуркова А. Д. Стратегія управління персоналом в аграрному секторі економіки : монографія. Кам'янець-Подільський : Видавець ПП Зволейко Д. Г., 2010. 428 с.
3. Осовська Г. В. Менеджмент : підручник. К. : Кондор-Видавництво, 2015. - 563 с.
4. Чикуркова А. Д. Методичні підходи до оцінювання стратегії управління персоналом підприємства. Економіка АПК. 2018. № 2 С. 49-54.