

Застосування матричних методів діагностики дозволяє не лише ідентифікувати стан підприємства, а й отримати відповідні цьому стану стратегії.

Також для передбачення рівня впливу негативних факторів на стан підприємства використовують метод ранжування.

Стратегічна діагностика стану підприємства та контроль впливу на нього факторів зовнішнього і внутрішнього середовища повинні стати постійним елементом менеджменту суб'єкта господарювання, оскільки результати діагностики – це цінна інформація, що дає змогу прийняти у перспективі правильні управлінські рішення.

Список використаних джерел

1. Виханский О. С. Стратегическое управление. 1998. С. 296.
2. Черчик Л.М. Діагностика в системі стратегічного менеджменту підприємства. Монографія. 2017. №2. С. 6.
3. Демиденко С.Л. Особливості стратегічного аналізу середовища підприємства. *Ефективна економіка*. 2015. № 9. С. 4.
4. Зачосова Н.В. Обґрунтування необхідності та етапи розробки універсальної методики визначення кредитного рейтингу комерційних банків. *Інноваційна економіка*. 2011. №6 (25). С.232-238.
5. Занора В.А. Управление затратами предприятий: планирование производственных затрат. *Экономика и управление*. 2013. №1 (87). С.82-86.
6. Куценко Д.М., Зачосова Н.В. Організація протидії злочинам в економічній сфері у системі забезпечення кадрової безпеки суб'єктів господарювання. *Економіка. Фінанси. Право*. 2016. №8. С.13-16.
7. Коваль О.В., Гончаренко А.С., Зачосова Н.В. Стратегічні аспекти забезпечення фінансово-економічної безпеки страхових компаній у контексті розвитку конкурентоспроможного ринку страхових послуг. *Вісник Черкаського національного університету імені Богдана Хмельницького. Серія Економічні науки*. 2020. №2. С.160-168.
8. Kovalenko A. Human risks in the process of financial and economic security supply and personnel policy as an instrument for managing them. *Вісник Черкаського національного університету імені Богдана Хмельницького. Серія Економічні науки*. 2020. №2. С.35-43.

Науковий керівник: д. е. н., професор Зачосова Н.В.

Беляєв В.В.

Черкаський національний університет ім. Б. Хмельницького

ОЦІНКА РОБОТИ УПРАВЛІНСЬКОГО ПЕРСОНАЛУ В ОРГАНІЗАЦІЇ

Основною передумовою оцінки роботи управлінського персоналу в організації є ефективність роботи самого підприємства. Адже, керівництво є рушійною силою в діяльності організації.

Отже, управлінський персонал – це робітники підприємства, трудова діяльність яких спрямована на виконання конкретних управлінських функцій, тобто це керівники підприємств та окремих структурних підрозділів, працівники апарату управління організацією.

Керівники приймають рішення щодо подальшого планування, вектору розвитку підприємства. Також, вони за допомогою різних методів мотивації стимулюють працівників. Адже, відомо таке явище як «професійне вигорання». Тому, кожен працівник має розуміти що він є дійсно важливим елементом всієї структури.

Кожен керівник, розуміючи відповідальність, яка лежить на його плечах обирає собі стиль керівництва: демократичний, авторитарний або ліберальний. Проте, з цих трьох стилів найефективнішого немає, адже, необхідно розуміти, що поведінка людини в різних ситуаціях проявляється по-різному. Тому необхідно обирати комбінацію з цих трьох стилів.

Отже, оцінити роботу управлінського персоналу можна за такими методами [1, с.42]:

- якісні (описові) – методи біографічного опису, ділової характеристики, відгуки та оцінки працівників, а також вищого керівництва;
- кількісні – оцінка роботи підприємства, як керівник виконує свою роботу;
- комбіновані – комбінація якісних та кількісних методів, експертної оцінки.

Ці методи допомагають ефективно оцінювати роботу як управлінського персоналу, так і виробничого. Вищому керівництву необхідно розуміти наскільки робітник справляється зі своїми обов'язками, тому регулярна перевірка діяльності персоналу на основі опитування чи анкетування є необхідною умовою.

Взагалі, на оцінку роботи управлінського персоналу впливають різні фактори. Як приклад можна назвати такі: фізіологічні, соціо-культурні, лідерські та професійно-ділові.

Якщо описувати фізіологічні фактори, то до них відносяться: вік, стать, зовнішність, стан здоров'я. Адже, керівник представляє компанію на різних рівнях, на регіональному, державному чи міжнародному, і його зовнішній вигляд буде безпосередньо впливати на імідж підприємства в цілому.

Розглядаючи соціо-культурні фактори, необхідно розуміти, що керівник має постійно вдосконалюватись та професійно розвиватися, проходячи різні курси, тренінги, навчання, тим самим піднімаючи рівень підприємства – запроваджуючи нові, якісні зміни в його роботі.

Лідерські фактори характеризують як керівник справляється з організованістю та дисципліною на підприємстві. Адже, дисциплінований керівник – це приклад для співробітників, і вони мають відповідати рівню керівництва. Тому, необхідно підтримувати цей статус, тим самим, робітники будуть виконувати обов'язки вчасно.

Професійно-ділові фактори: стаж роботи, здатність до постійного аналізу, відповідальність у всіх видах ситуацій. Керівник – відповідає за всі вчинки, дії, які вчиняються на підприємстві. З роками, керівник набуває цього досвіду і починає відповідально ставитись до будь-яких ситуацій, чи незначних, чи вкрай важливих.

Для ефективного керівництва організацією, керівник має чітко розуміти цілі та плани самої організації. Тому, оцінка роботи самого керівництва також є важливим завданням для діяльності підприємства. Адже, без виконання поставлених перед ними завдань, керівник є неефективним і виникає необхідність змінювати його і шукати нового, щоб підприємство почало ефективніше функціонувати.

Щоб оцінити ефективність керівника, можна користуватися певними критеріями. На нашу думку, найбільш ефективними серед них є [2, с. 199]:

- психологічні, до них відносять: задоволеність співробітників виконанням роботи, мотивація робітників, авторитет самого керівника та самооцінка колективу.
- не психологічні, до них відносять: прибутковість, виробництво, якість послуг чи продукції та використання нововведень.

Ефективність керівника необхідно оцінювати зі всіх сторін. Адже, якщо дивитись односторонньо, то можливо побачити або тільки негативні моменти, або тільки позитивні. Можна порівняти як робітники відносяться до керівника, який він має авторитет серед підлеглих, а також як відбувається процес виробництва товарів чи послуг.

Для того, щоб мати навички оцінювання роботи, необхідно постійно вдосконалювати свої знання. Таким вдосконаленням може слугувати проходження курсів, вебінарів, різного роду навчань. Необхідність цього визначається постійним зростанням рівня конкурентоспроможності на ринку і вище керівництво має знати слабкі сторони менеджерів різних рівнів.

Оцінка роботи персоналу полягає в тому, щоб визначити який менеджер чи спеціаліст працює недостатньо щоб приносити успіх компанії.

На основі проведеного аналізу результатів анкетувань, опитувань та тестувань щодо діяльності персоналу, керівники підприємства приймають відповідні управлінські рішення щодо мотиваційних заходів, як позитивних (нагороди, премії, моральне заохочення) так і негативних (догана, штраф, звільнення).

Кожен менеджер має розуміти суть своєї роботи, адже вона безпосередньо впливає на діяльність всієї організації. Тобто, чим краще менеджер знає і виконує свою роботу, тим ефективніше працює підприємство в цілому. На діяльність управлінського персоналу впливають велика кількість чинників та характеристик, це і емоційний стан індивіда, загальна ситуація в колективі, чинники зовнішнього середовища. Під час оцінки діяльності керівної

ланки підприємства необхідно обов'язково враховувати ці всі чинники і приймати виважене рішення.

Управління персоналом відіграє значну роль у всій системі бізнес-процесів на підприємстві. Тому важко переоцінити важливість системи управління персоналом для досягнення стратегічних цілей та ефективності управління компанією, оскільки найважливіший ресурс компанії це – людський ресурс [3, с. 81].

Отже, оцінка роботи управлінського персоналу – це процес визначення ефективності діяльності керівника на підставі перевірки виконання його безпосередніх обов'язків та опитування працівників щодо їх ставлення до керівництва. Результати даного аналізу виступають важливим джерелом інформації для прийняття рішень, щодо подальшого налагодження ефективної діяльності організації.

Значення оцінки роботи управлінського персоналу полягає у необхідності контролю над процесом керівництва. Адже, менеджер несе відповідальність за роботу своїх підлеглих, за своєчасне виконання поставлених задач, цілей. І тому вище керівництво має вчасно реагувати на проблеми які можуть виникнути.

Список використаної літератури

1. Чавичалов І.І. Методи оцінки ефективності управлінського персоналу підприємства. *Інвестиції: практика та досвід*. 2018. №1. С. 41-44
2. Чернобай Л.І. Теоретичні основи ефективності керівництва підприємством. *Бізнес Інформ*. 2018. №8. С. 198-204
3. Павленко О.О. Аналіз ефективності роботи персоналу як елемент бізнес-процесу підприємства. *Вісник СумДУ. Серія «Економіка»*. 2019. №1. С. 77-81

Науковий керівник: к.е.н., доцент Білоус С.П.

Долобан В. В., Вінницька О. А.

Уманський державний педагогічний університет ім. П. Тичини

МОТИВАЦІЯ ЯК ЗАСІБ ЕФЕКТИВНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ ПЕРСОНАЛУ

Мотивація праці є соціально-моральною основою поведінки та активізації зусиль колективу підприємства (організації), що спрямовані на підвищення результативності їхньої діяльності.

Мотивація є одним із основних інструментів організації праці, що вимагає від керівника здійснювати планування робочого процесу, а натомість зайнятості найманих працівників.

У широкому розумінні – це процес спонукання працівників до діяльності для досягнення цілей поставлених перед підприємством.

На нашу думку, мотивація може бути визначена як синергійний вплив екзогенних чинників середовища та сублімованої необхідності безпосереднього діяча економічних відносин. В такому розумінні мотивація може бути розглянута як процес впливу зовнішніх факторів (спонукання, стимулювання) на цілісну внутрішню систему працівника.

На сучасному етапі соціально-економічного розвитку економіки виникає потреба віднайти дійові важелі, які здатні сприяти ефективному розвитку виробництва. При цьому слід враховувати, що мотиваційний механізм сприяє зростанню ефективності виробництва не лише за рахунок високого технічного забезпечення та поліпшення умов організації праці, але і за рахунок особистого фактора, і основною передумовою удосконалення мотиваційного механізму для виробництва. Це дає змогу визначити оптимальне поєднання потреб, інтересів і заохочень, як матеріальних, так і моральних. Як результат, зростає задоволеність працівника своїм життям, роботою та трудовою активністю.

Мотиваційна сфера будь якого суб'єкта, включаючи і трудову діяльність, є системою мотивів, які базуються на матеріальних, духовних і соціальних потребах (ієрархія потреб суспільства у відомій “піраміді Маслоу”). Чим вищий рівень особистого розвитку людини, тим багатша його мотиваційна сфера, складне переплетіння матеріальних, духовних і соціальних