

ОЦІНКА ЕФЕКТИВНОСТІ МЕНЕДЖМЕНТУ НА РІВНІ ПІДПРИЄМСТВА: ТЕОРЕТИЧНІ ТА МЕТОДИЧНІ ПІДХОДИ ДО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СТАЛОГО РОЗВИТКУ В УМОВАХ КОНКУРЕНЦІЇ

Вінницький національний технічний університет

Анотація

Розглядаються теоретичні та методичні аспекти оцінки ефективності менеджменту на рівні підприємства. Особливу увагу приділено підходам до визначення та вимірювання економічної та соціальної ефективності управлінських процесів, а також ролі кадрового менеджменту у забезпеченні сталого розвитку організацій в умовах невизначеності та високої конкуренції.

Ключові слова: ефективність менеджменту, кадровий менеджмент, оцінка ефективності, управлінські технології, конкурентоспроможність.

Abstract

The theoretical and methodological aspects of evaluating management effectiveness at the enterprise level are considered. Special attention is given to approaches for defining and measuring the economic and social effectiveness of management processes, as well as the role of personnel management in ensuring the sustainable development of organizations in conditions of uncertainty and high competition.

Keywords: management effectiveness, personnel management, effectiveness evaluation, management technologies, competitiveness.

Вступ

Формування сучасної моделі ефективного менеджменту обумовлене змінами, які виникають у військово-політичному контексті, а також науковою обґрунтованістю і своєчасністю цих змін. В умовах динамічних технологічних та економічних трансформацій менеджмент стає критично важливим для успішного функціонування підприємств і забезпечення економічного розвитку. Основні завдання сучасного менеджменту включають впровадження інноваційних управлінських технологій, розвиток управлінської культури, а також зміцнення взаємодії між бізнесом, владою та наукою.

Одним з ключових аспектів ефективного управління є оцінка внеску менеджменту в прибуток підприємства, що дозволяє визначити напрями для підвищення ефективності та результативності організації. У статті розглядаються підходи до оцінки ефективності управлінських процесів, зокрема, через аналіз економічної та соціальної ефективності, а також роль кадрового менеджменту в адаптації організацій до нових викликів..

Результати дослідження

Формування сучасної моделі ефективного менеджменту обумовлено змінами, які визначаються військово-політичними умовами. Важливу роль відіграють також наукова обґрунтованість, своєчасність та послідовність цих змін. На основі стратегічних цілей вітчизняної економіки, визначених у Національній стратегії [6], можна виділити ключові особливості сучасного менеджменту. Вони проявляються у необхідності: впровадження новітніх управлінських технологій і формування управлінської культури за стандартами інформаційного суспільства; активізації соціалізації менеджменту; переосмислення ролі та функцій у трикутнику «бізнес-влада-наука»; орієнтації системи менеджменту на європейські ринкові принципи; розроблення та реалізації науково обґрунтованої економічної політики на локальному та регіональному рівнях; масштабного застосування інформаційних технологій у всіх організаційних структурах; а також залучення громадськості та посилення публічності управлінських процесів.

Одним із головних чинників успішного функціонування підприємства є ефективний кадровий менеджмент [5, с. 3]. В умовах стрімкого розвитку технологій та посилення конкуренції на ринку важливу роль відіграє професійно-кваліфікаційний потенціал персоналу та його постійне нарощування. Керівництво підприємства повинно забезпечити його висококваліфікованими

працівниками та проводити зважену кадрову політику щодо навчання та розвитку особистих якостей співробітників. Завданням є не лише вирішення рутинних завдань, а й сприяння розвитку підприємства, посилення конкурентних позицій на ринку та реалізація стратегічних цілей [2; 3]. Також важливим є оцінювання внеску менеджера у загальний прибуток підприємства.

Оцінювання діяльності підприємства є відправною точкою для його розвитку, пошуку шляхів удосконалення бізнес-процесів та виявлення сильних і слабких сторін. Для підвищення ефективності потрібно постійно оцінювати та покращувати чинники, від яких вона залежить. Одним з ключових таких чинників є менеджмент, який визначає економічні результати діяльності підприємства, а також результати, що цікавлять персонал, органи державної влади та населення країни. Тому давно застосовуються різні підходи для оцінювання стану менеджменту та можливостей його покращення [3, с. 51-52].

Ефективність менеджменту має певні особливості в різних сферах господарської діяльності, що відображають їхню специфіку. Вона поділяється на економічний і соціальний складники, обумовлені різницею в цілях та специфіці ефектів (соціальних, економічних, синергетичних). Це вимагає їх окремого розгляду та аналізу. Такий підхід зручний для більш змістовного розкриття взаємозв'язку різних суспільних явищ і обґрунтованого підходу до вирішення практичних проблем підвищення ефективності. Хоча в реальному житті ці два аспекти часто переплітаються [3, с. 22].

Ефективність управління одним і тим самим підприємством може оцінюватися по-різному з погляду різних зацікавлених груп. Наприклад, підприємство, яке власник оцінює як ефективне (стабільний дохід, мінімальна участь власника), може отримати низьку оцінку з боку потенційного інвестора. Тому при оцінці ефективності важливо враховувати, для кого і ким вона проводиться.

О. Єгоршин пропонує 35 показників для оцінки ефективності управління організацією, згрупованих у шість основних галузей: 1) економічна ефективність; 2) соціальна ефективність; 3) організаційна ефективність; 4) оцінка кінцевих результатів виробництва; 5) управління продуктивністю праці; 6) якість трудового життя [4, с. 60].

Оскільки управлінський процес охоплює багато підпроцесів (постановка стратегічних цілей, організація виконання програм розвитку, оперативне планування, управління фінансовими потоками), оцінка ефективності управління часто включає комплекс показників, що відображають ефективність кожного з цих підпроцесів.

Досягнення прибутку на підприємстві залежить від трьох ключових чинників: капіталу, праці та менеджменту. Менеджмент об'єднує капітал і працю, впливаючи на розмір прибутку. Це можна виразити так:

$$\Pi = \Pi_k + \Pi_p + \Pi_m, \quad (1)$$

де Π - прибуток підприємства за рік; Π_k - частина прибутку, що генерується капіталом (віддача капіталу); Π_p - частина прибутку, що створюється працею (ефективність праці); Π_m - частина прибутку, що є результатом ефективності управління (ефективність менеджменту).

Щоб виокремити внесок менеджменту, необхідно відняти «базову» віддачу капіталу та праці, яку вони б принесли за умов пасивного використання. Внесок менеджменту (Π_m) можна розрахувати за формулою:

$$\Pi_m = \Pi - (K \cdot r_k) \quad (2)$$

де K — вартість капіталу (тисячі гривень); L — вартість праці (тисячі гривень); r_k — річна базова ставка дохідності на капітал (%).

Ці показники можна визначити через метод експертних оцінок, зібравши групу експертів (15-25 осіб), що включають представників керівництва, власників, трудового колективу та зовнішніх консультантів [1, с. 205]. Для кожного показника експерти обирають варіанти оцінки, а потім розраховуються середньозважені значення:

$$K = \frac{\sum_{i=1}^m N_i \times K_i}{n}, \quad L = \frac{\sum_{i=1}^m N_i \times L_i}{n}, \quad r_k = \frac{\sum_{i=1}^m N_i \times r_{ki}}{n} \quad (3)$$

де m — кількість варіантів відповідей; N_i — кількість експертів, що обрали i -й варіант.

Ще один спосіб — розрахунок значення Π_m без допомоги експертів, за кількома варіантами, де вибір залишатиметься за керівництвом підприємства.

Далі із загального управлінського складника прибутку (Пм) виділяється частка першого керівника. Для цього менеджери підприємства діляться на кілька груп, і їх внесок оцінюється в пропорціях. Наприклад, припускається, що внесок групи нижчої ланки менеджменту пропорційний внеску першої особи в співвідношенні 1:10. Використовуються також складні методики, що враховують кваліфікацію менеджменту в залежності від освіти, стажу та досвіду.

Таблиця 1 – Приклад визначення внеску першого керівника підприємства у прибуток

Група менеджменту	Кількість менеджерів	Бали	Частка одного менеджера,
Перший керівник	1	10	0,06
Вища ланка менеджменту	5	35	0,23
Середня ланка менеджменту	20	80	0,52
Нижча ланка менеджменту	30	30	0,19
Підсумок	56	155	-

Для комплексної оцінки ефективності управлінської діяльності необхідно:

- 1) визначити ключові аспекти, що характеризують об'єкт дослідження;
- 2) виділити фундаментальні показники для кожного аспекту;
- 3) виокремити мінімальну кількість показників, що дозволяють кількісно виміряти рівень кожного складника в оцінці ефективності управлінської діяльності.

Висновки

Отже, формування ефективної моделі менеджменту в умовах сучасних змін, зокрема військово-політичних, є ключовим завданням для досягнення стабільного розвитку підприємств. Успіх залежить від своєчасного впровадження новітніх управлінських технологій, активної соціалізації менеджменту, орієнтації на європейські ринкові принципи та розвитку інформаційної інфраструктури.

Критичним фактором для успіху підприємства є професійно-кваліфікаційний потенціал персоналу, зокрема в умовах посиленої конкуренції та швидких технологічних змін. Ефективне кадрове управління має на меті не лише підвищення кваліфікації працівників, але й стратегічний розвиток компанії.

Оцінка ефективності діяльності менеджменту — це важливий інструмент для виявлення сильних і слабких сторін підприємства. Врахування як економічних, так і соціальних складників ефективності дозволяє більш обґрунтовано оцінити результати управлінської діяльності та сприяє визначенню напрямків для покращення.

Ефективність управління може бути різною залежно від зацікавлених груп (власників, інвесторів, працівників), що підкреслює важливість контексту при оцінці результатів. Такі підходи допомагають враховувати різні інтереси та забезпечують більш точну картину стану менеджменту на підприємстві.

Визначення та оцінка внеску менеджменту в загальний прибуток підприємства є важливим інструментом для обґрунтованого управління фінансами та розподілом ресурсів. Розрахунок за допомогою формул та експертних оцінок дозволяє точніше визначити ефективність управлінських рішень та їх вплив на результати роботи.

Для комплексної оцінки ефективності управлінської діяльності важливо враховувати як економічні, так і соціальні аспекти. Ключовими кроками в процесі оцінки є визначення основних показників і їх вимірювання для досягнення більш точних і обґрунтованих результатів.

Таким чином, для забезпечення стабільного розвитку підприємства необхідно постійно вдосконалювати управлінські практики, орієнтуючись на зміни в зовнішньому середовищі та враховуючи потреби внутрішніх і зовнішніх зацікавлених сторін..

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Бутенко І.А. Теоретико-методичні засади управління персоналом промислового підприємства: монографія. Одеса, 2015. 240 с.
2. Гордієнко Л.Ю., Зима А.Г. Основи кадрового менеджменту: навчальний посібник. Харків, 2004. 376 с.
3. Десслер Г. Управління персоналом. 2004. 799 с.
4. Єгоршин О.П. Основи менеджменту. 2010. 320 с.
5. Захарченко В.І. Менеджмент на підприємстві: питання термінології. Ринкова економіка: сучасна теорія та

практика управління, 2007. Т. 10. Вип.11. С. 110-127.

6. Лепейко Т.І., Миронова О.М. Управління персоналом підприємства в умовах невизначеності (поведінковий підхід): монографія. Харків, 2010. 236 с.

Мурга Сергій Олександрович – аспірант, Вінницький національний технічний університет, м. Вінниця.

Науковий керівник: **Віталій Володимирович Зянько** – доктор економічних наук, професор, завідувач кафедри фінансів та інноваційного менеджменту, Вінницький національний технічний університет, м. Вінниця.

Murha Serhiy – PhD Student, Vinnytsia National Technical University, Vinnytsia.

Supervisor: **Zianko Vitalii** – doctor of economics, Professor, Head of the Department of Finance and innovative management, Vinnytsia National Technical University, Vinnytsia.