

Сасацян К.В , курсант 314 навчальної
групи факультету №1 ННІ №1 НАВС
Науковий керівник:
Лигун Н.В., доцент кафедри управління
та роботи з персоналом НАВС

КРИТЕРІЇ ЕФЕКТИВНОСТІ УПРАВЛІНСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

У сучасних умовах, коли збільшується роль управління, велике значення мають критерії, якісні та кількісні показники його ефективності. Для чого потрібні ці критерії і показники? Критерії і показники необхідні для визначення рівня і шляхів підвищення ефективності управлінської діяльності.

Ефективність управління в науковій літературі розглядають у широкому і вузькому розумінні.

У широкому значенні під ефективністю управління треба розуміти кінцевий і сукупний результат функціонування організації в цілому, якою управляють. Управління в цьому випадку розглядають як загальну умову реалізації виробничого потенціалу, який охоплює як первинні чинники (техніку, технологію, трудові ресурси), так і вторинні (організацію, концентрацію, спеціалізацію і кооперацію, розміщення виробництва). Водночас ефективність управління охоплює і соціальні зміни, які відбуваються в межах організації та всього господарського комплексу в цілому.

Під ефективністю управління у вузькому розумінні прийнято вважати продуктивність праці працівника управління, тобто керівника (швидкість, злагодженість, ефективність), у процесі збирання, опрацювання та аналізу інформації,

вироблення і прийняття рішення (тобто під час виконання управлінських функцій). Закономірно, що для визначення рівня продуктивності управлінської діяльності використовують спеціальні критерії та показники.

Інтегральним (об'єднувальним) критерієм ефективності є ефективність виконання завдань, які стоять перед об'єктом управління. Інакше кажучи, під таким критерієм потрібно розглядати ступінь досягнення цілей, поставлених перед об'єктом управління, шляхом поліпшення використання наявних ресурсів на основі інтенсифікації виробництва, тобто це є результативність праці колективу, його продуктивність. Крім того, як критерії ефективності управління вчені називають і згуртованість учасників колективу для вирішення виробничих та організаційних завдань, рівень керованості й активності членів колективу.

Однак використання лише критеріїв, які характеризують кінцевий результат управлінської діяльності, зумовлює труднощі під час визначення особистого внеску керівника в сукупний результат діяльності колективу (підприємства, організації чи підрозділу).

Загальнопідсумкові критерії також не беруть до уваги діяльнісний та інструментальний моменти керівництва, тобто всі основні, проміжні і допоміжні дії управлінської діяльності.

Зважаючи на вищезазначені недоліки оцінювання ефективності управлінської діяльності, Д. Кайдалов, Є. Суїменко запропонували такі критерії:

- установка керівника на реальну, науково - прогнозовану перспективу;
- підприємливість керівника (діловитість, енергійність, практичність і винахідливість);

— усебічність досягнень діяльності колективу — економічні, соціальні, культурні (так званий критерій всебічності).

Детально розглянемо кожний критерій.

Критерій установки на перспективу має такі складові:

— орієнтація керівника на науково-технічний прогрес і передові організаційні форми господарської діяльності (що виявляється у вдосконаленні техніки і технології, введенні інновацій) або в перетворенні технологічних вузлів і ліній обладнання, або в організації праці й заробітної плати;

— установка на оптимальне поєднання загальнодержавних і групових інтересів (не тільки для певних умов, а й на перспективу);

— використання механізму соціального планування та прогнозування, залучення до цієї роботи соціологів і психологів, створення соціально-психологічних та спеціальних служб;

— створення умов та способів професійного і службового просування працівників на певному підприємстві;

— розуміння, усвідомлення працівниками реальних перспектив розвитку підприємства, якого досягають конкретними формами цілеспрямованого виховання і яке можна визначити за допомогою соціологічних та соціально-психологічних процедур. Оскільки людині властиве звернення до майбутнього, то кожному працівникові важливо знати ближні та дальні перспективи його життєдіяльності. Критерій установки на перспективу важливий ще й тому, що він заохочує ініціативний, творчий підхід до справи.

Критерій підприємливості, діловитості, винахідливості керівника пов'язаний з оціненням рис, властивостей керівника, його особистісних характеристик, які сприяють продуктивності, згуртованості та соціальній активності колективу.

Керівну діяльність можна вважати успішною не тільки тоді, коли вона виявляється у конкретних показниках, передусім тоді, коли успіх діяльності містить елемент успіху в майбутньому.

Критерій всебічного успіху діяльності керівника, як інші критерії ефективності керівництва, зумовлений тими змінами, що відбуваються в суспільстві. А ці зміни знаходять своє відображення в житті та діяльності реальних колективів. У сучасних умовах збільшується роль соціальних, культурних, соціально-психологічних чинників у діяльності колективів, збільшується також залежність від них економічного успіху підприємця. Все це треба брати до уваги і використовувати на практиці.