

УДК: 658:331.108

Г.І.ЦЕРКОВНА, магістр, НТУ «ХП», Харків
А.В.ВІЛЬК, магістр, НТУ «ХП», Харків

ОСОБЛИВОСТІ ОЦІНКИ УПРАВЛІНСЬКОЇ ПРАЦІ В СУЧАСНИХ ОРГАНІЗАЦІЯХ

Статтю присвячено питанням особливостей оцінки управлінської праці. Досліджено основні підходи до поняття «управлінська праця» та «управлінський персонал». Визначено основні чинники, що впливають на ефективність оцінки управлінської праці.

The article is devoted the questions of features of estimation of administrative labour. Going near concepts «Administrative labour» and «managerial staff is investigational». Basic factors which influence on efficiency of estimation of administrative labour are certain.

Ключові слова: менеджмент, управлінська праця, оцінка.

Вступ. Управлінська праця - це особливий вид людської діяльності, в якій відображується реальна взаємодія об'єктивних і суб'єктивних факторів суспільної діяльності людей. Управлінська праця безпосередньо не створює певних споживчих вартостей, а здійснює регульований вплив на процес виробництва, і цим забезпечує необхідні умови для його розвитку. Тому її оцінка є особливим і складним процесом. Задачею даної статті є визначення цих особливостей оцінки праці менеджерів різних рівнів та особливостей оцінки цієї праці.

Постановка завдання. Наукові розробки з теорії управління зазвичай розглядають не управлінську працю, а саме управлінський персонал, як окрему категорію персоналу підприємства. На нашу думку, першим етапом є визначення особливостей управлінської праці, а потім, враховуючи ці особливості, слід визначити методи оцінки управлінської праці.

Методологія. Для написання даної статті використовувалися такі методи дослідження: наглядний та аналітичний. Крім того, була використана наукова й публіцистична література, а також публікаційні наукові статті сайтів Інтернет.

Результати дослідження. Головні особливості управлінського персоналу обумовлені сутністю управлінської праці та її основними параметрами: об'єктом, предметом та продуктом. Основна мета праці в сфері управління – передбачення перспектив, визначення стратегії і досягнення запланованих результатів за допомогою мотивації, координації і злагодженості спільної діяльності працівників підприємства, «встановлення гармонії» між окремими трудовими процесами. В умовах постійних організаційних змін найважливішим завданням є

участь у створенні інноваційних ідей та технологій. Об'єктом управлінської праці, як відомо, є підприємство, різні рівні управління, робочі групи, інформація. Предмет управлінської праці - трудова діяльність людей, яка опосередковано виступає у виді інформації про стан підприємства і необхідність змін у його функціонуванні і розвитку за допомогою людських, матеріальних, фінансових, інформаційних ресурсів та капіталу. Специфічним продуктом управлінської діяльності є управлінський вплив на трудову діяльність людей для досягнення цілей управління. Механізм здійснення управлінського впливу буде різним для різних категорій управлінського персоналу [1].

Перша особливість управлінської праці полягає в тому, що вона безпосередньо не створює певних споживчих вартостей, а здійснює регульований вплив на процес виробництва і цим забезпечує необхідні умови для його розвитку.

Продуктом діяльності управлінської праці є рішення, і управлінських працівників правомірно віднести до найбільш активної частини трудового колективу, що бере участь у створенні матеріального продукту за рахунок впливу на матеріальні елементи виробництва і через інші колективи. Тому ефективність цієї праці може визначатися виробничими результатами. Проте слід враховувати, що, на відміну від фізичної, цілі управлінської праці, засоби їх досягнення, а також результати є менш визначеними. Управлінська праця здійснюється в широкому діапазоні умов, не має прямих вимірників, і це ускладнює оцінку її ефективності. При оцінці її якості не можна випускати з виду ту обставину, що результати цієї праці у великій мірі опосередковуються її колективною діяльністю [2].

Друга особливість управлінської праці полягає в тому, що вона пов'язана з перетворенням інформації, тоді як діяльність виробничих робітників спрямована на численні предмети праці (сировина, паливо, запасні частини) і пов'язана з перетворенням предметів праці у продукти споживання. Управлінська праця характеризується іншими специфічними особливостями, зокрема складністю порівняння її затрат з результатами, визначення розміру корисного ефекту, а також переважанням у більшості трудових процесів елементів розумової діяльності, перенесенням центру ваги на психічні процеси сприйняття, запам'ятовування і мислення[3].

Третя особливість управлінської праці полягає в тому, що вона потребує спеціалістів більш високої кваліфікації і характеризується більшою складністю. Ступінь складності управлінської праці залежить від характеру функцій, що виконуються, та ієрархічного рівня менеджменту, чисельності підлеглих, їх кваліфікації, рівня розвитку і складності виробництва, напруженості планових

завдань, ресурсної забезпеченості тощо. Потрібно раціонально розподіляти управлінські роботи за складністю відповідно до кваліфікації виконавців, щоб одна людина не займалася справою, яку може виконувати інший, менш кваліфікований працівник, що займає менш оплачувану посаду.

Четверта особливість праці менеджерів в тому, що управлінська праця як різновид розумової характеризується слабкою фізичною енергоємністю і водночас високим рівнем використання енергії блоків пам'яті людини і психічною напруженістю. Тому слід більше уваги приділяти умовам, за яких відбувається процес управлінської праці, механізувати й автоматизувати її процеси.

П'ята особливість полягає в наступному. На відміну від фізичної, розумова праця часто триває і в неробочий час, причому іноді поза волею людини відбувається пошук альтернатив розв'язання складних проблем і використовуються інші операції.

Шостою особливістю праці менеджерів є її специфічно виражений творчий характер, пов'язаний з постійним пошуком і розв'язанням завдань, на які не завжди можна знайти відповіді, керуючись тільки досвідом.

Слід зазначити, що важливою передумовою застосування оцінки персоналу на підприємстві є те, що оцінка персоналу має на своїй меті вивчити ступінь підготовленості працівника до виконання виключно того виду діяльності, яким він займається, виявити рівень його потенційних можливостей з метою оцінки перспектив зростання або розробки кадрових заходів, необхідних для досягнення цілей кадрової політики [4].

Оцінка персоналу — це виявлення ступеня відповідності особистих якостей працівника, кількісних і якісних результатів його діяльності певним потребам (робочого місця або посади). Оцінка персоналу є основним інструментом персоналу, оскільки є однією з складових кадрової політики будь-якого підприємства [5].

Оцінювання співробітників повинне проходити в обставинах вимогливості, об'єктивності і доброзичливості, що виключає прояв суб'єктивізму. Система оцінки і, найголовніше, фактична оцінка роботи співробітників повинні бути максимально об'єктивні і сприйматися співробітниками як об'єктивні. Для цього критерії оцінки повинні бути відкритими і зрозумілими співробітникам [6].

Критерії, які використовують керівники для оцінки результатів роботи, мають вплив на роботу підлеглих, тому керівники повинні оцінювати: індивідуальні результати виконання роботи, поведінку та особисті якості працівників.

Коли важливим є не лише процес, а кінцевий результат, то керівництво повинно оцінювати індивідуальні результати виконання роботи. В цьому випадку результати роботи директора підприємства можна оцінювати по таких критеріях, як кількість виготовленої продукції чи надання послуг, відсотку бракованої продукції і витратах на одиницю продукції.

При оцінці поведінки кожного працівника слід звертати увагу на такі критерії, як своєчасна підготовка звітної документації, стиль лідерства, методи прийняття рішень [7].

Найбільш надійна група критеріїв, які широко використовують сучасні організації – це особисті якості працівників. Ці критерії менш надійні, ніж індивідуальні результати чи поведінка працівників, оскільки їх зв'язок з фактичними результатами роботи менш очевидний. Це такі особисті якості, як надійність, добросовісність до роботи, упевненість в власних силах, стаж роботи тощо. Тим не менш не можна заперечувати, що перераховані особисті критерії часто використовуються керівниками як критерії оцінки ефективності працівників [8].

Висновки: Таким чином, при оцінці управлінського персоналу використовується більше чинників та враховуються ширші діапазони, ніж при оцінці виробничих робітників. Процес оцінки має складніший характер і вимагає постійних досліджень та апробацій. Першим етапом в оцінці має бути визначення особливостей управлінської праці, а потім, враховуючи ці особливості, слід визначити методи оцінки управлінської праці.

Список літератури: 1. Баєва О. Психологічні та соціобіологічні аспекти фінансово-економічної кризи/Персонал. – 2009. - №4. – С.57-62. 2. Завадський Й.С. Менеджмент: management. – У 3 т., Т.1. – 3 вид., доп. – К.:Вид-во Європ. ун-ту, 2001. – 542 с. 3. Исаев А. Методы оценки результатов работы и мотивация персонала /Менеджмент и менеджер. – 2009. – №4. – С. 57-62. 4. Мельникова О.А. Особливості праці управлінського персоналу та їх вплив на мотивацію праці /Формування ринкової економіки. К.: КНЕУ. – 2005. – Спец. вип., Т.3. – С.385-394. 5. Одегов Ю. Г. Управление персоналом. Оценка эффективности: Учебное пособие для вузов, 2002. – 256 С. 209. 6. Савченко В. А. Управління розвитком персоналу: Навчальний посібник. – К.: КНЕУ, 2002. – 351 с. 7. Стадник В.В., Йохна М.А. Менеджмент: Посібник. – К.: "Академвидав", 2003. – 464 с. 8. Ядранська О. Оцінка персоналу в системі ефективного управління // Економіка та держава. – К., 2009. - №1. – С.60-63.

Подано до редакції 28.10.2010