

ВИЗНАЧЕННЯ СИСТЕМИ ІНДИКАТОРІВ ОЦІНКИ УПРАВЛІНСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ МАШИНОБУДІВНИХ ПІДПРИЄМСТВ

Розглянуто індикативну методику оцінки управлінського потенціалу, що проводиться з використанням індикаторів освіти, посадового досвіду, мотивації, інформаційного забезпечення, розподілу повноважень, функціональних взаємодій, технічної озброєності, ефективності виробничої діяльності.

Підхід формує необхідний комплекс знань про керівників і систему управління підприємством

Ключові слова: управлінський потенціал, потенціал системи управління, потенціал суб'єктів управління, ефективність системи управління, індикатори оцінки управлінського потенціалу

Постановка проблеми. Ринкові умови, в яких діють вітчизняні підприємства, характеризуються високою динамікою зовнішнього середовища, тому постійні зміни їх внутрішнього стану стають необхідністю [1]. До того ж дослідження в сфері корпоративного управління в Україні, які були проведені Міжнародною фінансовою корпорацією засвідчили, що керівники 33,9 % ВАТ та 29,8 % ЗАТ вважають діючі організаційні структури управління своїх товариств не оптимальними [2]. Задля вирішення питання оцінки результативності діяльності підрозділів управління необхідний вибір показників оцінки управлінського потенціалу та формування їх комплексної системи, яка б відображала результати економічного розвитку підприємства і ефективність роботи управлінського персоналу.

Аналіз результатів останніх досліджень і публікацій. Велика кількість праць сучасних науковців присвячена оцінці управлінського персоналу підприємств. Серед них Ареф'єва О.В., Базаров Т.Ю., Бражник М.В., Бурлаков С.В., Воронкова А.Е., Докучаєв О.А., Іванов В.Л., Кузьмін О.С., М'якушкін Д.Є., Осовська Г.В., Прокопишин Л.М., Саймонс Р., Сацков Н.Я., Сергієнко С.К., Федонін О.С., Филиппова І.Г., Шкарлет С.М., Шубін О.О. та інші. Сучасні науковці, які досліджують потенціал управлінського персоналу, підкреслюють глибину і складність досліджуваного поняття, його багатаспектність, багатоваріантність і неоднозначність. Що ж до оцінки управлінського потенціалу, авторами пропонуються побудови різних комбінацій показників фінансової діяльності компанії, на базі яких формується комплексна оцінка. До того ж методики оцінки управлінського потенціалу стають більш теоретичними, громіздкими, складними для застосування і розуміння їх цілей і завдань.

Так, в сучасній науковій літературі найбільш широко представлена оцінка на підставі аналізу стандартизованих якостей (параметрів) працівників управлінської сфери. Оцінка управлінського потенціалу суб'єктів управління ґрунтується на вивченні ступеня розвиненості розумових, комунікативних, організаторських і особових якостей, необхідних для ефективної управлінської діяльності [3, 4]. Безперечно, такий підхід є правильним і необхідним. Однак остаточно не вирішено які саме особові якості мають бути оцінені, які мають пріоритетний вплив на результати праці керівника і яка кількість цих показників є оптимальною для застосування.

Інший підхід, широко представлений в працях багатьох науковців, пропонує оцінювати потенціал управління за допомогою таких показників, як рентабельність капіталу, фінансова незалежність, фінансова стабільність, оборотності кредиторської заборгованості [5-7].

Однак, на нашу думку, фінансові показники не можуть надати інформацію про управлінський потенціал, оскільки не виявляють здібності та можливості його реалізації на підприємстві. Тому необхідна нефінансова інформація про освітньо-кваліфікаційні якості, досвід роботи, мотивацію, інформаційне забезпечення, розподіл повноважень і ін. показники, які є призначені в світовій практиці основою для прийняття рішень щодо управління, інвестування, кредитування і реалізації інших заходів. Отже фінансові показники мають доповнюватися не фінансовими.

До того ж, показники, які використовуються при оцінюванні ефективності управління підприємством на практиці, мають відповідати ефективності управління та об'єктивно її оцінювати, мати нескладний і зрозумілий алгоритм розрахунку та доступність вхідної інформації. Тому постає необхідність побудови такої системи індикаторів оцінки управлінського потенціалу підприємства, яка б легко впроваджувалась в підприємстві, відповідала поставленій меті та вимогам щодо її гнучкості і адаптивності до змін.

Отже визначення системи індикаторів кількісної оцінки управлінського потенціалу підприємства є актуальним об'єктом досліджень.

Метою статті є визначення системи індикаторів кількісної оцінки управлінського потенціалу підприємства.

Викладення основного матеріалу. В даному дослідженні управлінський потенціал розглядається нами з двох аспектів його оцінки: суб'єктів управління та системи управління. Тому на оцінку покладено вирішення двох аспектів проблеми. Оцінка потенціалу суб'єктів управління має виявити і розкрити потенціал кожного співробітника задля реалізації стратегічних цілей компанії. Оцінка потенціалу системи управління має виявити особливості її структури, вплив тих або інших чинників, а також виявити тенденції, що склалися, у формуванні даної системи [8-10].

При аналізі пропозицій учених-економістів щодо показників, які характеризують особистісний управлінський потенціал, виявлено, що їх кількість складає близько тридцяти, більшість з яких дублюються. Показники ж які характеризують ефективність діяльності управлінського персоналу на системному рівні (яких більше сорока) здебільшого не мають практичного застосування через складність розрахунків або відсутність чисельного вимірювання. Підсумувавши існуючі підходи, можна зробити висновок, що управлінський потенціал має бути оцінений з точки зору кількісного та якісного складу управлінського персоналу [3, 4], витрат на утримання апарату управління [5-7], ефективності діяльності підприємства [8-10].

За результатами дослідження нами було запропоновано концептуальний підхід до визначення системи індикаторів оцінки управлінського потенціалу машинобудівних підприємств (див. рис. 1).

Галузь машинобудування має бути конкурентоспроможною, а отже високотехнологічною і наукоємною щоб швидко реагувати на технологічні зміни в світі. Все це призводить до постійної зміни вимог до керівників, недоліках в їх знаннях, коли старі управлінські схеми стають менш дієвими, або навіть негативно впливають на ефективність праці. Отже рівень освіти є одним з основних індикаторів оцінки управлінського потенціалу на рівні керівника.

До того ж фахівець через декілька років після здобуття професійної освіти, характеризується наростаючою в часі невідповідністю між кількістю нових знань, що відносяться до його професії і його власним рівнем підготовки, який (без постійного навчання) з часом знижується внаслідок старіння частини отриманих в учбовому закладі знань та простої втрати здібностей, які не використовуються в процесі діяльності. До цього ж науково встановлено, що після закінчення вузу щорічно втрачається в середньому 20% знань [10].

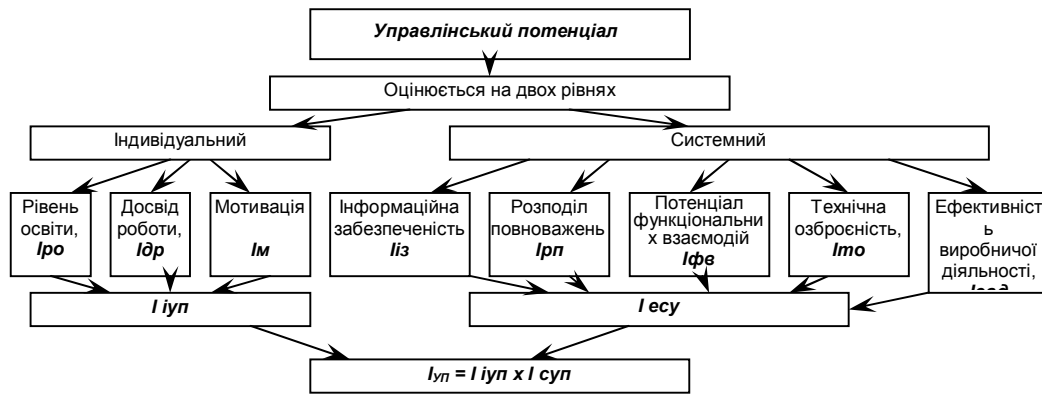


Рис. 1. Концептуальний підхід до визначення системи індикаторів оцінки управлінського потенціалу машинобудівних підприємств

Досвід роботи впливає на рівень управлінського потенціалу у міру накопичення знань та вдосконалення навичок та обумовлює здатність задіяти ці знання та навички задля виконання посадових обов'язків.

Сполучною ланкою між знаннями та навиками та їх використанням в процесі діяльності є мотивація. Тому для ефективного реалізації управлінського потенціалу необхідно визначити які ціннісні орієнтації (матеріальні, кар'єрне зростання, організація праці) є пріоритетними для керівника та мають враховуватися при розробці систем стимулювання, впровадження інновацій, підвищення кваліфікації.

Дослідження показало, що ніщо так не надихає на творчий пошук, особисту ініціативу, як наявність перспективи професійного і посадового зростання. Через відсутність даної можливості значна частина керівників не бачить перспективи і тому не прагне до підвищення своєї кваліфікації, вважаючи, що отримані додаткові знання просто ніде застосувати [9].

Індикатор ефективності системи управління інтегрує такі аналітичні індикатори як інформаційного забезпечення, розподілу повноважень, функціональних взаємодій, технічної озброєності, ефективності виробничої діяльності (див. Рис. 1).

Більшість керівників, що мають вищу освіту, мало займаються вдосконаленнями, а багато часу витрачають на виконання невластивих їм функцій. Проте обов'язковим є формування взаємно однозначної відповідності між множиною здібностей та множиною фактичних можливостей підприємства здійснювати певні необхідні функції або генерувати певний результат діяльності [10]. Що обумовлює задіяння в оцінці управлінського потенціалу системних індикаторів.

Можна сказати, що управлінський потенціал відображається через посадові обов'язки, які відносяться до усіх рівнів управління (інституційний, управлінський, технологічний), які виконує працівник завдяки своїм знанням, досвіду, особистим якостям, здатностям забезпечуючи досягнення цілей підприємства [3]. Обмежені можливості індивіда породжують необхідність контролю рівня навантаження на керівника з метою попередження зниження результативності його діяльності [9]. Найзначнішим показником управлінського навантаження є розподіл повноважень, який також є параметром ієрархії управління. Правильний розподіл і групування функцій в системі управління свідчить про раціональну організацію управлінського процесу і є індикатором його ефективності.

Показник інформаційної забезпеченості також відображає вплив декількох факторів системного потенціалу, а саме:

- оптимальність організації комунікаційних потоків;
- ефективність зворотного зв'язку;
- якість інформаційного забезпечення [7].

Ефективні управлінські комунікації є необхідним інструментом в координації діяльності по вертикалі і горизонталі управління, оскільки дозволяють отримати необхідну інформацію, однак надвисоке їх зростання

призводить до зниження ефективності діяльності керівника. З іншого боку залучення засобів і інструментів, які прискорюють процеси обробки інформації, приводить до вивільнення ресурсу, який може бути направлений на вирішення управлінських завдань. Проте надмірне збільшення інформаційного навантаження знижує ефективності діяльності.

Результати праці працівників апарату управління, виражаються через кінцеві результати діяльності системи будь-якого рівня, а вдосконалення системи управління сприяє підвищенню ефективності виробничої діяльності, забезпечуючи високий кінцевий результат. Отже індикатор ефективності виробничої діяльності відображає ефективність діяльності підприємства як результат реалізації управлінського потенціалу, а саме координації фінансових, матеріальних і трудових ресурсів [5].

Сформульований підхід до визначення системи індикаторів оцінки управлінського потенціалу машинобудівних підприємств ґрунтується на використанні сукупності аналітичних методів та прийомів: економічного аналізу – для розрахунку та вибору показників, множинного регресійного аналізу – для визначення характеру взаємозв'язків між показниками, що використовуються для оцінки рівня організаційно-управлінського потенціалу підприємства, експертних оцінок – для визначення кількісного значення якісних показників. Значення кожного показника приймає значення від 0 до 1, яке розраховується по загальній формулі:

$$\text{Індекс по елементу} = \frac{\text{факт знач} - \text{мін знач}}{\text{макс знач} - \text{мін знач}} \quad (1)$$

В подальшому необхідно виявити наявність зв'язку між показниками машинобудівної галузі регіону за певний проміжок часу за допомогою кореляційно-регресійного аналізу. Формалізована модель залежності економічних показників від зазначених показників управлінського потенціалу набудатиме вигляду:

$$y = a_0 + a_1 I_{po} + a_2 I_{dp} + a_3 I_M + a_4 I_{iz} + a_5 I_{pp} + a_6 I_{pe} + a_7 I_{to} + a_8 I_{ee} \quad (2)$$

де y – економічний показник результативності діяльності підприємства (обсяг балансового чи чистого прибутку підприємства, обсяг виручки від реалізації, рівень рентабельності тощо), од. вим.;

$a_0, a_1, a_2, \dots, a_8$ – коефіцієнти регресії, що відповідають вимогам найменшої суми квадратів відхилень фактичних значень y від вирахованих за моделлю, од. вим.

Застосування наявного на підприємстві програмного забезпечення (а саме Microsoft Office Excel) дозволить розрахувати для моделі [2]:

- значення коефіцієнтів регресії ($a_0, a_1, a_2, \dots, a_8$);
- значення коефіцієнта множинної кореляції (R), який відображає міру спільного впливу незалежних змінних на величину залежної змінної (щільність зв'язку) і перебуває в межах $[0; 1]$ (чим ближче значення R до одиниці, тим щільніший множинний зв'язок);

– значення коефіцієнта множинної детермінації (R^2), який характеризує частку поясненої варіації дослідженої ознаки, що зумовлена впливом факторів, відображених в регресійній моделі і перебуває в межах [0; 1];

– F – критерій Фішера, за яким оцінюється адекватність та надійність моделі, тобто можливість надійного прогнозування середніх значень дослідної ознаки за даними значеннями факторної ознаки. Критерій F розрахунковий порівнюють з табличним значенням F критичного розподілу Фішера, знайденого для відповідних ступенів свободи ($V_1 = m$, $V_2 = n - m - 1$, де m – кількість факторів, які увійшли в модель, n – кількість спостережень). Якщо F розрахункове перевищує F критичне, то модель вважається значимою [2].

Висновки та перспективи подальших досліджень.

Регулярна оцінка управлінського потенціалу машинобудівних підприємств дозволить підприємствам адекватно реагувати на швидкі зміни технологій і невизначеність зовнішнього середовища. Оцінку управлінського потенціалу пропонується проводити у двох напрямках: оцінку суб'єктів та системи управління. Перевага підходу в тому, що від дозволяє оцінювати як систему управління підприємства, розподіл функцій і повноважень в її межах, так і професійні і особисті якості керівників. Системний характер запропонованого підходу до оцінки управлінського потенціалу полягає в її комплексності, єдності, взаємопов'язаності елементів. Індикативна методика оцінки управлінського потенціалу підприємства є гібридом витратних та порівняльних підходів. Індикатори даної методики інтегруються в певні групи які представлені аналітичними індикаторами другого рівня, основними з яких є: індикатори освіти; посадового досвіду; мотивації; інформаційного забезпечення, розподілу повноважень, функціональних взаємодій, технічної озброєності, ефективності виробничої діяльності.

Впровадження ж даного підходу на підприємстві не потребує значних витрат, закупівлі додаткового програмного забезпечення чи обладнання. Для її застосування достатньо наявності комп'ютерної техніки, програми Microsoft Office Excel і призначення співробітника, відповідального за введення і збереження даних за результатами періодичної оцінки. Представлений підхід надає об'єктивну оцінку стану управлінського потенціалу та ступені його використання, а також представляє можливість на базі отриманих даних розробити комплекс заходів удосконалення як системи управління, так і системи підготовки і перепідготовки управлінського персоналу.

Список використаних літературних джерел:

1. Бурлаков С.В. Принципы и порядок реорганизации структур управления предприятий / С.В. Бурлаков // Экономика Менеджмент Підприємництво. – 2004. – № 12. – С. 174-180.
2. Кузьмін О.С. Економічне оцінювання організаційних структур управління корпораціями / О.С. Кузьмін, Л.С. Нождак // Менеджер: Вісник Донецького державного університету управління: Науковий журнал. 2007. № 1. – С. 186-195.
3. Ареф'єва О.В. Використання комплексного підходу в системі визначення складових підприємницького потенціалу / О.В. Ареф'єва, А.П. Миргородська // Вісник економіки транспорту і промисловості. – 2011. – № 36. – С. 113-117.
4. Базаров Т.Ю. Методы оценки управленческого персонала государственных и коммерческих структур. – М.: ИПК ГС, 2004. – 216 с.
5. Егоров В.П. Критерии оценки эффективности гибких организационных структур управления предприятиями / В.П. Егоров // Экономика і організація управління. – 2011. – № 1 (9). – С. 3-13.
6. Прокопишин Л.М. Формування і використання управлінського потенціалу машинобудівних підприємств: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук: спец. 08.00.04 "Економіка та управління підприємствами" / Л.М. Прокопишин. – Львів, 2009. – 24 с.
7. Шубін О.О. Аналітична оцінка якості організаційних комунікацій / О.О. Шубін, І.В. Сіменко // Актуальні проблеми економіки. – 2010. – № 1 (103). – С. 175-184.
8. Иванов В.Л. Организация управления экономической устойчивостью предприятия на основе совершенствования его организационной структуры управления: Монография. – Луганск: Изд-во ВНУ им. В. Даля, 2007. – 148 с.
9. Филиппова И.Г., Сумцов В.Г. Моделирование управленческих процессов хозяйствующих субъектов АПК: Монография / И.Г. Филиппова, В.Г. Сумцов. – Луганск: Изд-во ВНУ им. В. Даля, 2008. – 304 с.
10. Шкарлет С.М. Економічна безпека підприємства: інноваційний аспект: Монографія. – К.: Книжкове видання НАУ, 2007. – 436 с.

ГРУЗИНОВА Лілія Олексіївна – аспірантка Східноукраїнського національного університету ім. Володимира Даля.

Наукові інтереси:

– оцінка управлінського потенціалу машинобудівних підприємств.

Стаття надійшла до редакції: 29.05.12 р.