

ЕФЕКТИВНІСТЬ УПРАВЛІННЯ ЯК КРИТЕРІЙ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ КЕРІВНИКІВ

В. О. Вітютнін, аспірант кафедри управління персоналом
і економіки праці

Вищий навчальний заклад Укоопспілки «Полтавський
університет економіки і торгівлі», м. Полтава, Україна

У сучасних умовах компетентність керівника часто стає основою для забезпечення загальної ефективності управління, що потребує більш детального вивчення самого поняття.

Компетентність є готовністю та здатністю людини діяти в будь-якій сфері. Вона передбачає володіння людиною відповідною компетенцією, яка включає її особистісне ставлення до предмета діяльності. Компетентна в окремій галузі людина володіє певними знаннями та здібностями, які дозволяють їй обґрунтовано судити про цю галузь й ефективно діяти в ній.

Ефективність управління можна вимірювати за результатами керування об'єктів і процесів. І все ж встановлення ефективності власне управління можливе, але за допомогою іншого використання вихідної логічної формули. Наприклад, способи управління, що дозволяють досягти заданого фіксованого результату за найменших витрат на управління відповідають вищому рівню ефективності. Чи досягнення максимального результату в умовах обмеження витрат на управління свідчить про найвищий показник ефективності управління.

На будь-якому рівні організації менеджери намагаються досягати високих результатів. Однак загальна згода щодо змісту категорії «ефективність» відсутня.

У практичній діяльності доцільно використовувати будь-яку з наведених нижче концепцій в залежності від ситуації.

Цільова концепція ефективності управління – це концепція, згідно якої діяльність організації спрямована на досягнення певних цілей, а ефективність управління характеризує ступінь досягнення поставлених цілей.

У відповідності до цільової концепції організація існує для досягнення певних цілей. Таким чином, цільова концепція відбиває цілеспрямованість та раціональність – фундаментальні принципи існування сучасного західного суспільства.

У відповідності до цільової концепції організаційної ефективності розроблена цільова концепція ефективності управління. Визначена за

цією концепцією ефективність управління має специфічну назву: широка ефективність управління або результативність управління.

Системна концепція ефективності управління – це концепція, згідно якої на результати діяльності організації впливають як внутрішні чинники, так і фактори зовнішнього середовища, а ефективність управління характеризує ступінь адаптації організації до свого зовнішнього середовища.

Організація з точки зору теорії систем – це сукупність декількох елементів, що взаємодіють між собою. Рух вхідних факторів та випуск продукції являють собою відправну точку для опису організації. В спрощеній формі організація отримує ресурси (входи) з системи більш високого рівня (зовнішнього середовища), трансформує ці ресурси і повертає їх у зміненій формі (товари та послуги).

Будь-яка організація – це частина галузі (більш великої системи), суспільства (ще більш великої системи) і все частіше – глобальної економіки (можливо, найбільшої з усіх систем) [1]. Усі ці системи висувають вимоги до своїх частин не лише щодо прийнятної якості продуктів та їх кількості, але й щодо чистоти довкілля, забезпечення внутрішньої стабільності та глобальної політичної стабільності. Саме тому організація не може обмежитись виробництвом товарів та послуг, що задовольняють її покупців; вона повинна діяти таким чином, щоб були задоволені інші важливі елементи більш великих систем.

Системна концепція пояснює, чому ресурси повинні використовуватись для діяльності, яка безпосередньо не пов'язана із досягненням мети організації. Іншими словами, пристосування до середовища й підтримка циклу «входи – процес – виходи» вимагають, щоб ресурси розподілялись і в тих сферах діяльності, які лише опосередковано пов'язані з основною метою організації. Тобто, організація має пристосовуватись (адаптуватись) до вимог зовнішнього оточення.

Концепція ефективності управління на основі досягнення «балансу інтересів» – це концепція, згідно якої діяльність організації спрямована на задоволення очікувань, сподівань і потреб (інтересів) усіх індивідуумів і груп, які взаємодіють в організації та з організацією, а ефективність управління характеризує ступінь досягнення балансу інтересів усіх зацікавлених у діяльності організації індивідуумів і груп [2].

Ця концепція акцентує увагу на відносній важливості різних групових та індивідуальних інтересів в організації (на відміну від цього,

цільова концепція підкреслює, що організації віддають перевагу досягненню загальноорганізаційних цілей).

Люди та їх групи, що беруть участь в організації, включають її службовців (менеджерів та виконавців), акціонерів, директорів, поставальників, кредиторів, офіційних осіб на всіх державних рівнях, менеджерів конкуруючих організацій та організацій, що співпрацюють, громадськість. Кожна з цих груп передбачає, що організація буде керуватись їх інтересами.

З точки зору концепції «балансу інтересів» організація є ефективною в тому ступені, в якому вона задовольняє інтереси групи, що контролює найбільш важливий на даний момент ресурс.

Цю концепцію можна використовувати для комбінування двох попередніх із метою більш достовірного визначення організаційної ефективності.

Визначення ефективності управління за концепцією досягнення «балансу інтересів» ґрунтується на вимірюванні ступеню задоволення потреб всіх груп, зацікавлених у результатах діяльності організації. Головним критерієм оцінки ефективності управління за цією концепцією є досягнення балансу інтересів усіх зацікавлених у результатах діяльності організації груп.

Велика увага в процесі оцінки ефективності управління надається якості життя, під яким розуміється ступінь задоволення важливих особистих потреб працівників організації шляхом виконання роботи у ній.

Розглянуті нами концепції ефективності управління дозволяють зробити висновки про провідну роль в досягненні результат чи збереженні балансу системи компетентності управлінця.

Отже, врахування концептуальних підходів до ефективності управління при підвищенні компетентності, реалізації усіх професійних компетенцій управлінського персоналу є запорукою ефективного функціонування підприємства в цілому.

Список використаних інформаційних джерел

1. Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудова відносини: практикум : навч. посіб. / О. А. Грішнова, О. М. Білик. – Київ : Знання, 2012. – 280 с.
2. Основи економічної теорії / за ред. С. В. Мочерного. – Тернопіль : ТАРНЕКС, 1993. – 688 с.