

НАПРЯМКИ ОЦІНЮВАННЯ УПРАВЛІНСЬКОГО ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВ У СУЧАСНИХ УМОВАХ ГОСПОДАРЮВАННЯ

В умовах високої конкурентної боротьби ефективність функціонування будь-якого підприємства залежить від потенціалу управлінського персоналу та його використання. Оцінювання сучасного керівника – це складний, комплексний та систематичний процес виявлення відповідності його особистих якостей, здібностей, навиків, досвіду, трудової поведінки та результатів діяльності займаній посаді чи чітким значенням критеріїв, необхідних для реалізації обраної стратегії розвитку підприємства.

На нашу думку, оцінювання управлінського персоналу слід проводити за трьома основними напрямками: оцінювання особистісно-професійних характеристик працівника, оцінювання результативності його праці та оцінювання взаємодії між працівником та підприємством.

Оцінювання особистісно-професійних характеристик управлінця доцільно здійснювати за наступними групами критеріїв: фізіологічно-вікові, соціально-культурні, організаційні, професійно-ділові, інтелектуальні, творчі та психологічні.

Оцінювання результативності праці управлінського персоналу можна здійснювати за двома напрямками: оцінювання результативності праці самого керівника та оцінювання результатів праці тої структурної одиниці, якою управляє керівник. Оцінювання результативності праці керівника варто здійснювати з метою встановлення відповідності результатів виконаних завдань поставленим вимогам, а саме оцінюванню підлягають вміння: планувати, організовувати та координувати свою роботу; раціонально розподіляти завдання між підлеглими, перевіряти і оцінювати результати їх роботи; вчасно інформувати колектив про зміни як у внутрішньому, так і зовнішньому середовищі підприємства; висувати та обговорювати нові ідеї та пропозиції з колективом, а також оцінюється вчасність виконання поставлених перед ним завдань та кількість допущених при цьому суттєвих помилок тощо.

Найбільш точно діяльність керівника характеризує результативність праці тої структурної одиниці, якою він управляє. Добре спланована, організована та вчасно виконана робота у підрозділі (відділі, цеху тощо) свідчить зокрема про компетентність керівника у своїй роботі.

Оцінювання взаємодії між працівником та підприємством варто проводити для того, щоб оцінити правовий, соціально-економічний та психологічний зв'язок між ними. За результатами такого оцінювання можна сформулювати модель розвитку персоналу для підвищення статусу підприємства, формування позитивного ринкового іміджу та організаційно-економічної ефективності його діяльності.

Таким чином, оцінювання управлінського персоналу повинно здійснюватися за чітко обґрунтованими критеріями з врахуванням досвіду високорозвинених країн світу та національних особливостей.