

для досягнення цілей. Формування та управління торговим асортиментом є досить складним питанням. Ціна помилки в управлінні асортиментом досить велика – покупець не знайшовши хоча б раз потрібний товар в магазині, може прийняти рішення в майбутньому не приходити в цей магазин ніколи. Грамотне управління асортиментом створює значні конкурентні переваги, що є основою для сталого економічного розвитку.

Література: 1. Книга директора магазину / Под ред. С.В. Сыроевой. – СПб.: Питер, 2007. – 368с. 2. Снегирева В. Розничный магазин. Управление ассортиментом по товарным категориям. – СПб.: Питер, 2006. – 416с.

ОЦІНКА ЯКОСТІ УПРАВЛІНСЬКОГО ПЕРСОНАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Мазур Х.В., м. Дніпропетровськ, Україна

Під кадровим управлінським персоналом розуміється кваліфіковані фахівці та керівники, що пройшли попередню професійну підготовку, мають спеціальну освіту, досвід роботи у обраній сфері діяльності, є постійними працівниками підприємства, і здатні досягти максимальної результативності при виконанні завдань підвищеної складності. Під економічною безпекою розуміється здатність підприємства ефективно та своєчасно протистояти впливу негативних чинників внутрішнього та зовнішнього середовищ. Саме оцінка діяльності кадрових управлінців промислового підприємства дозволяє визначити їх вклад у економічну безпеку підприємства. Оцінка якості управлінського персоналу повинна здійснюватися на підставі всебічного, постійного і об'єктивного визначення професійних, особових якостей управлінців та результативності їх роботи.

Методи оцінки діяльності управлінців які використовуються на промислових підприємствах в теперішній час не дозволяють у повному обсязі виявити професійні якості та результативність управлінського персоналу усіх підрозділів, а також фрагментарно враховують вплив їх діяльності на економічну безпеку підприємства.

До таких методів оцінки відносяться: - матричний (описовий) метод, що полягає в порівнянні фактичних якостей працівників з сукупністю необхідних для працівника якостей; - метод еталону, що порівнює фактичні дані працівника з характеристиками найбільш успішних працівників даного напрямку; - цільовий метод оцінки, за допомогою якого визначається, наскільки раціонально управлінець встановлює цілі та наскільки успішно працює для досягнення цих цілей; - метод оцінки рис, заснований на аналізі впливу психологічних властивостей менеджера на ефективність оцінки його діяльності; - метод аналізу результатів діяльності колективу, що базується на оцінці діяльності управлінського персоналу підприємства залежно від результатів діяльності колективу; - метод тестування, що оцінює працівників за мірою рішення ними заздалегідь підготовлених виробничих тестових завдань; - метод сумованих оцінок, який полягає у визначенні експертами частоти прояву управлінським персоналом певних якостей та застосування бальної оцінки за певний рівень частоти; - метод заданого угруповання працівників, що передбачає вибір певного числа чинників оцінки і розподілу працівників за цими чинниками; - метод рангового порядку, при якому керівник за допомогою певних критеріїв оцінює ступінь використання знань, досвіду, кваліфікації працівника в процесі виконання поставлених завдань та інші.

Розглянуті методи не дозволяють створити єдину систему оцінки управлінського персоналу промислового підприємства. Це відбувається через те, що в кожному з них конкретно не вказуються цілі, які стоять перед управліннями підприємства, а також не обумовлені склад, структура і зміст критеріїв, на підставі яких повинна проводитися оцінка персоналу. Вони не розкривають вплив індивідуально-психологічних властивостей управлінців на ефективність їх діяльності. На підставі оцінки визначаються ступінь професійної компетентності управлінців для виконання поставлених перед ними завдань. Це повинно здійснюватися за допомогою сукупності якісних та кількісних показників (оцінних критеріїв).

На підставі якісних критеріїв визначаються професійні ознаки управлінців, а саме вік, освіта, стан здоров'я, стаж роботи, а також рівень індивідуально-психологічних особливостей: воля, пам'ять, відповідальність, інтуїція, антиципація. Воля, як особиста риса управлінця, виявляється в його усвідомленому зусиллі до виконання поставлених завдань з досягненням найбільш сприятливих для підприємства результатів. Пам'ять характеризує можливість одночасно зосереджувати увагу на декількох чинниках, від яких залежить успішне досягнення поставленої мети, і здатність відтворювати раніше одержану інформацію в найбільш короткий термін. Відповідальність виражається в прагненні самостійного вибору й організації впровадження найбільш ефективного управлінського рішення, здатності передбачати позитивні та негативні результати вибору, а також у готовності зазнавати певні позбавлення у разі помилки керівника та фахівця. Інтуїція – це здатність оцінити неусвідомлені, але вже зафіксовані будь-яким з органів чуття чинники, що позитивно або негативно впливають на успішність функціонування підприємства. Для оцінки результативності діяльності управлінського персоналу в процесі мінімізації ризиків по всіх підрозділах промислового підприємства, пропонується в якості планових показників використовувати чинники ризику, притаманні певній сфері управління та здійснювати інтегральну оцінку персоналу, що дозволяє оцінити фактичну кваліфікацію управлінців, а також з достатнім ступенем вірогідності прогнозувати ефективність їх майбутньої діяльності спрямованої на зниження ризиків.

Для визначення результативності діяльності управлінського персоналу, на підставі якої визначається динаміка розвитку професійної компетентності і інтелектуального рівня керівників та фахівців усіх підрозділів підприємства, необхідно використовувати кількісні критерії, які повинні відповідати наступним умовам: - безперервність - постійний збір інформації про діяльність управлінського персоналу підприємства; - дисперсність – використання результатів діяльності управлінського персоналу підприємства при ухваленні кадрових та мотиваційних рішень; - обґрунтованість - оцінювання ефективності управлінських рішень на підставі певних стандартизованих критеріїв, властивих певному центру відповідальності; - кількісний характер - використання кількісних шкал вимірювання критеріїв; - комплексність - багатокритеріальна оцінка видів діяльності; - ієрархічність - поєднання інтегральної оцінки діяльності з її етапами (у часі) та видами (у просторі); - простота автоматизації і введення в сучасні ERP; - урахування специфіки роботи менеджерів у різних сферах управління промисловим підприємством.

Також можна здійснити розподіл управлінців на 3 категорії в залежності від рівня впливу успішності завдань, що впливають на економічну безпеку підприємства.

Категорія А – найбільш значуща для забезпечення економічної безпеки підприємства. До неї входять управлінці, що приймають найбільш результативні управлінські рішення. Постійне використання управлінців даної категорії дозволяє підприємству досягати 80% успіху на ринку, внаслідок чого підвищується економічна безпека підприємства.

Категорія В – менш значуща, оскільки успішність діяльності управлінських працівників цієї категорії складає 15% для забезпечення економічної безпеки підприємства.

Категорія С – істотно не впливає на рівень економічної безпеки підприємства, оскільки результати управлінських рішень працівників, що входять в цю категорію забезпечують досягнення 5% стабільного функціонування промислового підприємства.

Використання оцінки якості управлінського з допомогою сукупності якісних та кількісних показників, а також сукупності методів оцінки дозволяє виявити внесок кожного управлінця усіх сфер діяльності в підвищення економічної безпеки промислового підприємства.

ІННОВАЦІЙНА КОНЦЕПЦІЯ КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛІННЯ МАШИНОБУДІВНИМ ПІДПРИЄМСТВОМ

*Македон В.В., Баканов Д.О., Дніпропетровський університет ім. А. Нобеля,
м. Дніпропетровськ, Україна*

В сучасній Україні, яке активно шукає своє місце на світових ринках машинобудівної продукції, потрібне формування конкурентоздатної національної економіки інноваційного типу,