

ЕФЕКТИВНІСТЬ УПРАВЛІННЯ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Ефективність менеджменту є ключовим показником успішності підприємства, оскільки від якості управлінських рішень залежить оптимальне використання ресурсів і досягнення стратегічних цілей. Результативність управління проявляється через економічні, соціально-економічні та соціальні ефекти, які формуються під впливом науково-технічних, організаційних, економічних і соціально-психологічних факторів. Аналіз цих факторів дозволяє оцінити внесок менеджменту в підвищення прибутковості, рентабельності та стабільності діяльності, а також виявити проблемні аспекти, такі як недостатня системність оцінки ефективності через відсутність спеціалізованих управлінських функцій. Дослідження результативності менеджменту базується на зіставленні витрат на управління з отриманими результатами, враховуючи прямі та опосередковані показники, що відображають комплексний вплив управлінських рішень на виробничо-господарську діяльність.

Найважливішими показниками ефективності менеджменту в кінцевому підсумку є прибуток і рентабельність, які найбільш повно характеризують виробничо-господарські результати діяльності підприємства, а отже, і ефективність управління в цілому. Ефект являє собою результат проведення заходів, спрямованих на вдосконалення виробництва, підприємницької діяльності та організації в цілому. Ефект управління складається з трьох компонентів. Економічний ефект – ефект, що має безпосередньо вартісну форму, тобто вимірюється у грошових чи натуральних показниках. Соціально-економічний ефект – поєднання економічної вигоди і соціальної стабільності, наприклад, поліпшення умов праці, зниження рівня професійних захворювань. Соціальний ефект – ефект, який практично неможливо перевести в економічні вимірники, наприклад, запобігання соціальному конфлікту тощо [1].

За тривалістю впливу на підприємство виділяють фактори: довготривалі (технічний рівень виробництва, стиль управління); короточасні (прогули, простой, порушення трудової дисципліни).

За характером впливу на ефективність фактори поділяються на інтенсивні й екстенсивні. Інтенсивні забезпечують підвищення ефективності управління за рахунок мобілізації внутрішніх ресурсів, удосконалення організації праці управлінців, покращення умов праці, підготовки кадрів. Екстенсивні пов'язані з залученням додаткових ресурсів – збільшенням чисельності управлінського персоналу, розширенням технічного оснащення без якісних змін у структурі.

За змістом фактори бувають: науково-технічні (рівень механізації й автоматизації праці); організаційні (раціональна структура апарату управління, розстановка кадрів, трудова дисципліна); економічні (система матеріального стимулювання та відповідальності); соціально-психологічні (мотивація праці, міжособистісні відносини).

За формою впливу розрізняють прямі (кваліфікація персоналу, стан обладнання) та опосередковані фактори (психологічний клімат, групова динаміка). Перші безпосередньо впливають на ефективність управлінської праці, другі – побічно [1; 2].

На підприємстві кожен із перелічених факторів може впливати на систему управління персоналом як окремо, так і в сукупності. При позитивному поєднаному впливі вони забезпечують істотне зростання результативності менеджменту, при негативному – знижують її. Планомірне управління цими факторами – ключова роль менеджера. Зростання ефективності має бути об'єктом постійної управлінської діяльності на всіх рівнях. Таким чином, ефективність управління – це основний показник удосконалення системи менеджменту, який визначається співвідношенням результатів управління та витрат на їх досягнення.

Досягнення ефективного менеджменту є складним процесом, оскільки залежить від дії багатьох факторів і передумов, що комплексно впливають на управлінську діяльність [2].

Отже, оцінка ефективності менеджменту – процес складний, адже існує багато критеріїв і методів, які враховують різні фактори. Виходячи з визначення ефективності як співвідношення використаних ресурсів і отриманих результатів, її можна оцінювати шляхом зіставлення отриманого прибутку та витрат на управління. Але це спрощена оцінка, яка не завжди коректна, оскільки: результат управління не завжди прямо пов'язаний з прибутком; опосередковані результати не дають чітко оцінити роль управління; результат може бути не лише економічним, а й соціальним чи соціально-економічним; не завжди можливо точно виділити витрати на управління персоналом.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Богданович О. Г. Аналіз ефективності діяльності підприємства на засадах узгодження інтересів груп економічного впливу. Маркетинг і менеджмент інновацій. 2025. № 1. С. 10-17.
2. Голубєва Т.С. Методологічні підходи до оцінки ефективності діяльності підприємства. URL: <http://dspace.nuft.edu.ua/bitstream/12345670/1/Kolos-2019-1.pdf>.