

8. Вятрович О. Реструктуризація як важливий спосіб забезпечення життєдіяльності підприємства / О. Вятрович // Економіст. – Київ, 2011. – №7 (297). – С. 40-42.

9. Ченаш В. С. Економічні основи процесу реструктуризації підприємств / В. С. Ченаш // Економіка: реалії часу. – 2013. – № 5(10). – С. 55-61.

10. Юрій Е.О. Концептуальні підходи до визначення сутності та форм реструктуризації підприємства / Е.О. Юрій // Причорноморські економічні студії. – 2016. – Випуск 8. – С. 73-77.

## ПІДХОДИ ДО АНАЛІЗУ ЕФЕКТИВНОСТІ РОБОТИ МЕНЕДЖЕРА

*Чеченєв Д. С., студент*

*Науковий керівник: Ачкасова Л. М., к. е. н., доцент*

*Харківський національний автомобільно-дорожній університет*

Ефективність роботи менеджера є невід’ємною складовою ефективності роботи підприємства. Це пояснюється тим, що результатом роботи менеджера є управлінські рішення, що він приймає.

Систематизація наукових підходів щодо визначення напрямів, форм та методів аналізу ефективності роботи менеджера дали можливість сформулювати основні напрями оцінювання діяльності менеджерів підприємства (таблиця 1).

**Таблиця 1 - Визначення напрямів, форм та методів аналізу роботи менеджера**

| Вчений              | Напрями аналізу ефективності роботи менеджера   | Форми та методи аналізу  |
|---------------------|---|--|
| 1                   | 2   | 3  |
| Боркова Н.В.<br>[1] | 1. Оцінювання лояльності менеджера  | · анкетування,<br>експертна оцінка   |
|                     | 2. Оцінювання результативності менеджера  | оцінка роботи керівництвом,<br>· аналіз фінансових документів                        |
| Васькін А.А.<br>[2] | 1. Оцінка ефективності праці менеджера (оцінка особистого вкладу в діяльність організації, оцінка ефективності використання робочого часу менеджера, оцінка результатів роботи) | · анкетування,<br>· графологічний аналіз,<br>· вивчення кадрових документів          |
|                     | 2. Оцінка якостей менеджера (професіоналізм і компетентність, ділові якості та особисті характеристики)   | · експертна оцінка, психологічний аудит,<br>· співбесіда,<br>· оціночні випробування |

| 1                                       | 2   | 3  |
|---|---|--|
| Єфанов В.А.,<br>Юрченко О.Ю.<br>[3]     | 1. Фінансові результати роботи менеджера (прибуток, частка ринку, обсяг продажу, витрати на одиницю продукції, продуктивність)  | · аналіз фінансових документів.  |
|   | 2. Якісні показники ефективності праці менеджера (рівень культури управління та культури праці менеджера)   | · оцінка роботи співробітниками, партнерами,<br>· експертна оцінка.                                |
| Мамонова І.Ф.<br>[4]                    | 1. Оцінка результатів   | · метод визначення та оцінки ключових показників ефективності;<br>· управління по цілях/завданнях. |
| Мамонова І.Ф.<br>[4]                    | 2. Оцінка процесу досягнення результатів · центри оцінки й розвитку   | · метод «360 градусів»,<br>· ділові ігри,<br>· ситуаційне інтерв'ю.                                |
|   | 3. Оцінка системи управління  | · організаційна діагностика  |
| Осовська Г.В.,<br>Осовський<br>О.А. [5] | 1. Ефективність управлінської праці   | : · аналіз фінансових документів.  |
|   | 2. Коефіцієнти ефективності управлінської праці (коефіцієнт оперативності, ефективності управління, якості виконання управлінських робіт, стабільності кадрів, коефіцієнт, що характеризує співвідношення між темпами зростання обсягу виробництва і витратами на управління) | · аналіз фінансових документів.  |

Зазначені підходи мають свої переваги, які частково були використані в розробленій методиці, що характеризує ефективність роботи менеджерів АТП. Шахова матриця, запропонована Борковою Н.В. [1], була взята за основу розроблення матриці «Лояльність/Результативність», в якій авторами визначаються стратегії управління діяльністю менеджера АТП на основі розроблених показників лояльності та результативності.

Частиною процесу управління ефективністю діяльності підприємства є оцінка ефективності діяльності АТП, яка, в свою чергу залежить від ефективної діяльності керівника АТП та менеджерів. Оцінювання ефективності діяльності менеджера пропонуємо здійснити на основі розрахунку узагальнюючих показників результативності та лояльності.

Об'єктивну складову управлінської діяльності за її суттю уособлює результативність, що проявляється через оцінювання результатів діяльності менеджерів [1]. Результативність також визначається як ступінь реалізації запланованої діяльності та досягнення запланованих результатів. Тобто, якщо точніше досягається поставлена мета, то краща результативність.

Суб'єктивна складова управлінської діяльності уособлюється у відношенні менеджерів до підприємства, що характеризується їх лояльністю [1]. Лояльність передбачає бажання працювати кращим чином, прагнення відповідати принципам компанії та беззастережно сприяти досягненню її цілей.

Оцінювання ефективності діяльності менеджера є комплексним процесом і може відбуватися за такими напрямками:

- оцінювання змісту праці менеджера;
- оцінювання результатів роботи менеджера;
- оцінювання особистого вкладу менеджера в діяльність організації;
- оцінювання ефективності використання робочого часу менеджера [2].

Перший напрям – «Оцінювання змісту праці менеджера» відображає рівень лояльності менеджера до організації праці на підприємстві за такими складовими: задоволеність умовами праці, змістом та інтенсивністю роботи, оточенням (колективом), рівнем культури управління.

Другий напрям – «Оцінювання результатів роботи менеджера» показує рівень задоволеності менеджера своїми результатами праці. Його складовими є задоволеність оплатою праці, оцінкою керівництва, результатом роботи, кар'єрним зростанням та відчуття гордості за справу.

Третій напрям – «Оцінювання особистого вкладу менеджера в діяльність організації» визначає рівень лояльності керівництва до роботи менеджера за такими складовими: уміння працювати в колективі (контактність та комунікабельність), наявність попереднього досвіду роботи, погодженість особистих настанов із принципами та політикою підприємства, працелюбність та працездатність, рівень культури праці (пунктуальність, оптимальне використання робочого часу).

Четвертий напрям – «Оцінювання ефективності використання робочого часу менеджера» виражається в оцінці результатів економічних показників роботи менеджера (рентабельність діяльності та частка виручки від реалізації, що принесена ним), а також оцінці його рівня професіоналізму (професійна компетентність, здатність планувати та організовувати працю).

На основі аналізу було зроблено висновок, що ефективність діяльності менеджера розкладається за двома векторами – лояльність та

результативність діяльності. Для лояльних та результативних менеджерів характерний високий рівень дисципліни, який знаходить свій прояв у виконанні всіх вимог внутрішнього розпорядку, високий ступінь відповідальності за прийняті рішення та їх реалізацію та відчуття свого обов'язку перед підприємством виконувати посадові функції якісно та ефективно. Причому обидва ці вектори потрібно розглядати з двох взаємодоповнюючих позицій – це оцінка власної лояльності і результативності менеджера до підприємства, а також лояльність керівництва до роботи менеджера та оцінка результатів його роботи.

У визначенні ефективності діяльності менеджера лояльність та результативність мають різну питому вагу. Результати опитувань показують, що вони мають співвідношення 20:80.

Сума коефіцієнтів вагомості всіх складових лояльності та результативності за визначеними позиціями дорівнює одиниці.

Ефективність діяльності менеджера пропонуємо визначати на основі показника узагальнюючої оцінки лояльності і результативності як середньоарифметичне показників лояльності менеджера до підприємства та керівництва до роботи менеджера і, відповідно, середньоарифметичне показників задоволеності власною результативністю та задоволеності керівництва результативністю роботи менеджера.

Загальну оцінку рівня лояльності та результативності роботи менеджера знаходимо як добуток коефіцієнтів вагомості на бальну оцінку кожної складової відповідних показників.

Такий підхід дозволяє більш комплексно вивчати складну категорію ефективності роботи менеджерів.

### **Література.**

1. Боркова Н.В. Оцінювання результатів діяльності менеджерів промислового підприємства: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук: спец. – 08.00.04 «Економіка та управління підприємствами» / Н.В. Боркова. – Харків, 2009. – 19 с.

2. Васькин А.А. Оценка менеджеров / А.А. Васькин // Учебно-практическое пособие. – М.: Компания Спутник+, 2000. – 237 с.

3. Єфанов В.А. Ефективність прийняття й оцінки управлінських рішень в системі менеджменту за сучасних умов господарювання / В.А. Єфанов, О.Ю. Юрченко // Наукові праці Полтавської державної аграрної академії. – Вип. 1 (4). – Т. 1. – Полтава: ПДАА. – 2012. – С. 126-130.

4. Мамонова И. Ф. Оценка эффективности менеджмента / И. Ф. Мамонова // Управление развитием персонала, 2010. – № 1 (21). – С. 14 – 20.

5. Осовська Г.В. Основи менеджменту. Навчальний посібник / Г.В. Осовська, О.А. Осовський. – К.: "Кондор", 2006. – 664 с.

6. Шипилова О. Лояльность персонала – необходимое условие успешности компании / О. Шипилова // Кадры предприятия. – 2004. – № 4.

## ВЛАСТИВОСТІ ТА ФУНКЦІ ІНФОРМАЦІЙНИХ СИСТЕМ

*Чумак Д. С., студент*

*Науковий керівник: Ачкасова Л. М., к. е. н., доцент*

*Харківський національний автомобільно-дорожній університет*

Інформаційні системи існували з моменту появи суспільства, оскільки на будь-якій стадії розвитку суспільство вимагає для свого управління систематизованої, заздалегідь підготовленої інформації. Особливо це стосується процесів, пов'язаних з виробництвом матеріальних і нематеріальних благ, оскільки вони життєво важливі для розвитку суспільства. Саме виробничі процеси удосконалюються найдинамічніше. А в міру їх розвитку ускладнюється і управління ними, що, у свою чергу, стимулює вдосконалення і розвиток інформаційних систем.

Взагалі, система - це сукупність взаємозв'язаних елементів, які працюють як єдине ціле, що набуває певної властивості, відсутньої у елементів окремо.

Узагальнюючи наведену інформацію, зведемо властивості інформаційної системи у таблиці 1.

**Таблиця 1 - Властивості інформаційної системи**

| Ознаки інформаційної системи                                    | Глушко С.В., Шайкан А.В. [1] | Маслов В.П. [2] | Мельник Л.Г., Ілляшенко С.Н. та ін. [3] | Гура Н.О. [4] | Васильків Н.М. [5] | ДСТУ [6] | Власний погляд |
|---|------------------------------|-----------------|---|---------------|--------------------|----------|----------------|
| 1   | 2                            | 3               | 4                                       | 5             | 6                  | 7        | 9              |
| 1. Призначена для збору, зберігання, обробки, видачі інформації | +                            | +               | +                                       | +             | +                  | +        | +              |
| 2. Контроль користувача   |                              | +               |   |               | +                  |          | +              |