

УДК 658.014.1:16

МОДЕЛЬ ОЦІНКИ РОБОТИ МЕНЕДЖЕРУ В УМОВАХ НЕЧІТКОЇ ІНФОРМАЦІЇ

Філь Н.Ю., Цвіренко М.І.

*Харківський національний автомобільно-дорожній університет,
Харків*

Сучасні підприємства вимагають все більшої оперативності. Власники бізнесу розуміють, що на ринку існують різноманітні загрози. Тому для благополучного функціонування бізнесу потрібна команда менеджерів, яка може впоратися з будь-якими проблемами. Оцінка ефективності менеджерів допомагає зрозуміти, на що здатний твій персонал і наскільки на нього слід розраховувати, якщо виникне якась загроза кризи.

Традиційні паперові носії інформації служать явним бар'єром на шляху впровадження передових технологій управління. У зв'язку з цим використання сучасних методів збору, обробки, зберігання, аналізу та подання інформації для управлінських рішень є одним з найважливіших важелів розвитку бізнесу.

Тому, розробка комп'ютерної технології оцінки роботи менеджера є актуальною задачею. Мета дослідження – підвищення ефективності роботи фірми за рахунок розробки комп'ютерної технології, що дозволило автоматизувати прийняття рішення за функціональними та економічними критеріями в умовах високого ступеню невизначеності початкової інформації.

Аналіз методів оцінки роботи менеджерів довів, задача, що розглядається, відноситься до класу багатокритеріальних в умовах невизначеності, тому, що отримати об'єктивні, кількісні оцінки різних показників роботи менеджерів не можливо розрахунковими методами. В таких випадках часто застосовують експертні методи прийняття рішення.

На рис. 1 представлена структурна модель оцінки роботи менеджера.



Рисунок 1 – Структурна модель оцінки роботи менеджера

На сьогодні не існує єдиних критеріїв і методів оцінки роботи менеджерів. В разі, якщо в якості критеріїв застосовуються характеристики роботи менеджерів, що важко визначити кількісно, то пропонується застосовувати метод попарних порівнянь Т.Сааті [1].

Проведений аналіз дозволив розробити багатокритеріальну модель оцінки роботи менеджерів, яка представлена на рис. 2. Перший рівень – це мета. Другий рівень – це групування критеріїв третього рівня, за допомогою яких буде оцінюватися робота менеджерів. За цими критеріями буде

проводитися попарне порівняння альтернатив. На четвертому рівні альтернативи – результати роботи менеджерів.



Рисунок 2 – Структурна багатокритеріальна модель оцінки роботи менеджера

Для автоматизації процесу прийняття рішення застосовувалось Microsoft Excel.

Розроблено багатокритеріальну модель оцінки роботи менеджера, що дозволило автоматизувати прийняття рішення за функціональними та економічними критеріями в умовах високого ступеню невизначеності початкової інформації.

Література:

- [1] Т. Саати Принятие решений. Метод анализа иерархий. М.: Радио и связь, 1993.