

УДК 657.4

**ПЕРЕДУМОВИ ОЦІНЮВАННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ УПРАВЛІНСЬКОГО
ПЕРСОНАЛУ**

Н.Д. Савченко

Сумський державний університет

Оцінювання ефективності управлінського персоналу є актуальним з кількох причин, що мають безпосередній вплив на успішність та стійкість організації. Серед основних аспектів актуальності цього процесу можна виділити наступні: підвищення продуктивності та результативності: оптимізація ресурсів (ефективне використання людських, фінансових та матеріальних ресурсів через виявлення сильних і слабких сторін управлінського персоналу) та покращення результатів (тобто встановлення чітких показників ефективності сприяє досягненню кращих результатів на індивідуальному та організаційному рівнях). Також необхідно виділити підтримку стратегії організації, тобто вирівнювання цілей (забезпечення відповідності між індивідуальними цілями керівників та стратегічними цілями організації) та забезпечення виконання стратегії (моніторинг та оцінка допомагають переконатися, що управлінський персонал ефективно реалізує стратегію організації); наступним є мотивація та розвиток персоналу. Мотивація керівників обумовлює оцінку ефективності яка може стимулювати керівників до покращення своїх навичок та продуктивності через визнання їхніх досягнень та заохочення та ідентифікація потреб у навчанні, тобто виявлення прогалин у знаннях та навичках, що дозволяє розробити цільові програми навчання та розвитку.

Поступово переходимо до прийняття обґрунтованих управлінських рішень, що формують основи для кадрових рішень за рахунок оцінки ефективності, яка забезпечує об'єктивну основу для прийняття рішень щодо підвищення, переміщення або звільнення керівників та процесу планування кар'єри - допомога в плануванні кар'єрного розвитку та наступності управлінських кадрів. Також основним кроком є покращення організаційної культури, що забезпечує підвищення довіри та зміцнення командного духу. А саме, прозорість у оцінюванні ефективності сприяє підвищенню довіри між керівниками та підлеглими а справедливе оцінювання формує створення позитивної робочої атмосфери та покращенню командної роботи.

Окремим пунктом доцільно виділити підтримку інновацій та адаптацію до змін. Оцінка ефективності включає аналіз здатності керівників до впровадження інноваційних рішень та адаптації до змін. Оцінювання допомагає швидко виявляти та реагувати на зміни у внутрішньому та зовнішньому середовищі. Також важливою умовою є відповідність

вимогам зовнішніх регуляторів, та забезпечує прозорість та підзвітність для зацікавлених сторін.

Оцінка управлінського персоналу є важливою складовою успіху будь-якої організації. Основними критеріями оцінювання ефективності управлінського персоналу є:

- досягнення цілей (важливо оцінювати, наскільки успішно керівник досягає поставлених перед ним цілей та завдань);

- навички та вміння керівника (оцінка здатності керівника ефективно керувати командою, вирішувати конфлікти, мотивувати співробітників та приймати важливі рішення);

- комунікаційні навички (оцінка здатності ефективно спілкуватися зі співробітниками, клієнтами та іншими зацікавленими сторонами);

- лідерські якості (оцінка здатності керівника впливати на співробітників, мотивувати їх до досягнення високих результатів та вести їх до успіху);

- розвиток команди (оцінка здатності керівника створювати ефективні робочі групи, розвивати їх потенціал та стимулювати до спільної роботи);

- інноваційність (оцінка здатності керівника приймати новаторські рішення та впроваджувати нові ідеї для покращення діяльності організації);

- адаптивність (оцінка здатності керівника адаптуватися до змін в робочому оточенні та швидко реагувати на негативні та несподівані ситуації);

- результативність (оцінка результатів роботи керівника, включаючи виконання поставлених завдань та досягнення позитивних показників управлінської діяльності).

Ці критерії можна використовувати для оцінки ефективності управлінського персоналу та підвищення їхньої професійної компетентності. Оцінювання ефективності управлінського персоналу є необхідним для забезпечення стійкого розвитку організації, підвищення її конкурентоспроможності та досягнення стратегічних цілей. Це дозволяє вчасно виявляти та усувати недоліки, мотивувати керівників на досягнення кращих результатів та створювати сприятливі умови для розвитку організації в цілому.

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

1. Кот, А. Є. (2012). Методичні підходи до оцінки передумов і факторів формування та розвитку трудового менталітету управлінського персоналу. *Наукові праці Міжрегіональної Академії управління персоналом. Психологія*, (4 (35)), 215-220.

2. Литовченко, І. В., & Литовченко, І. В. (2011). Розвиток професійної компетентності управлінського персоналу.

3. Яремко, І., & Баряхтар, М. (2022). ПРОБЛЕМИ І ПЕРЕДУМОВИ РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ В СИСТЕМІ СТРАТЕГІЧНОГО УПРАВЛІННЯ ОРГАНІЗАЦІЄЮ. *Věda a perspektivy*, (7 (14)).

4. Кузнецов, Е. А., & Кузнецов, Э. А. (2017). Методология профессионализации управленческой деятельности в Украине.