

*І. Є. СЕМЕНЧА, старш. викл.  
(Дніпропетровський національний університет)*

## МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ПРОБЛЕМИ ВИЗНАЧЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМЦІВ

Наукові праці МАУП, 2003, вип. 8, с. 45–47

Становлення ринкових відносин в Україні змінило економічне та правове середовище функціонування підприємництва. Для країни, яка тільки-но здобула незалежність, дуже важливо посісти гідне місце у світогосподарській системі. Перші кроки України як незалежній державі доводиться робити в умовах встановлення постіндустріальної економічної парадигми, в умовах розвитку процесів глобалізації господарської діяльності та інтернаціоналізації всіх сфер життєдіяльності людини. За короткий час Україні належить вирішити багато складних проблем на шляху будівництва економіки відкритого типу.

Відхід від старих та неефективних методів управління економікою потребує вироблення нових принципів господарювання як на рівні держави, так і на рівні окремих підприємств. При цьому управління повинно будуватися на основі сучасного механізму ефективного менеджменту.

З розвитком ринкових відносин ефективність діяльності організацій великою мірою залежить від

кадрів управління. До цих кадрів належать особи, які виконують функції управління або беруть участь у їх виконанні. Іншими словами, це працівники, що професійно виконують управління і входять в апарат управління. Поняття ефективності інтерпретується в цьому разі як “результативність функціонування системи і процесу керування як взаємодії керованої і керуючих систем, тобто інтегрований результат взаємодії компонентів управління” [1]. Вона показує, якою мірою керуючий орган реалізує цілі, досягає запланованих результатів. Як зазначає Р. Олдкорп [2], ефективність зазвичай не вважається найважливішим завданням організації, а розглядається як умова досягнення інших цілей.

Проаналізувавши управлінську діяльність підприємницьких структур в сучасний період трансформаційної нестійкої економіки України [3], доходимо висновку, що її характер може мати ознаки одного з трьох функціональних типів управління: “власника”, “підприємця” чи “менеджера” (див. таблицю).

**Ознаки функціональних типів управління**

<b>“Власник”</b>	<b>“Менеджер”</b>	<b>“Підприємець”</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Фізична або юридична особа;</li> <li>• має право власності (функція володіння);</li> <li>• розпоряджається майном на власний розсуд (функція розпорядження);</li> <li>• користується об’єктом власності (функція користування);</li> <li>• ставить до об’єкта власності як до себе;</li> <li>• може не обіймати посади в організації</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Професійний спеціаліст з управління;</li> <li>• наділений повноваженнями у сфері;</li> <li>• керується в роботі сучасними методами та управлінськими технологіями;</li> <li>• організовує та управляє роботою певної кількості працівників;</li> <li>• має постійну посаду в організації</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Фізична або юридична особа;</li> <li>• здійснює новаторський пошук застосування капіталу;</li> <li>• реформує виробничу або іншу діяльність шляхом впровадження винаходів (технології, товари або застосування нових методів);</li> <li>• впливає на процес створення нового;</li> <li>• бере на себе особистий ризик за результат діяльності;</li> <li>• винахідлива, передбачлива, незалежна людина;</li> <li>• несе фінансову, моральну та соціальну відповідальність, отримуючи грошовий дохід і особисте задоволення від досягнутого</li> </ul>

Таким чином, залежно від розміру бізнесу (малий чи середній), характеру діяльності підприємства (виробниче, товарне, обслуговуюче), місця розташування, кількості власників фірми, їх ролі у процесі управління нею та інших факторів можна свідчити про *міру присутності* зазначених характеристик *у діяльності підприємця* (рис. 1).

Визначення цих особливостей дає змогу зробити висновки про успішність виконання підприємцем функціональних повноважень у процесі управління фірмою. Проте, як свідчать дослідження [4], крім функціональної складової ефективності діяльності підприємця залежить від співвідношення його загальних особистісних характеристик та

застосовуваних ним стилів керування і вимог до нього робочого місця (рис. 2).

Якщо наявні діагностовані характеристики збігаються повністю або майже повністю, це свідчить про високий рівень ефективності діяльності підприємця, а якщо спостерігається незначна збіжність, це означає, що рівень ефективності діяльності підприємця низький.

Причому за допомогою теорії множин встановлено первіномірність за значенням в ефективній діяльності підприємця управлінських ролей, особистісних рис та стилів керування, а також визначені відносні вагові коефіцієнти, що становлять відповідно 2,0; 3,0 та 1,0.

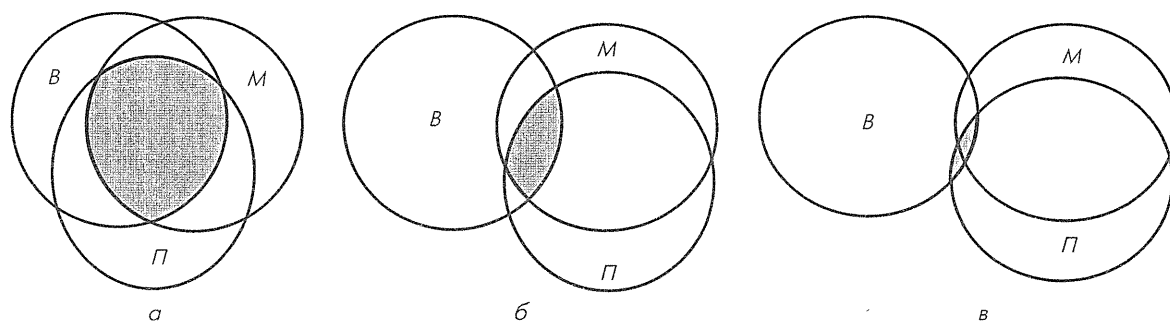


Рис. 1. Взаємодія функціональних типів управлінця у малому (а), середньому (б) та великому (в) бізнесі: В — власник; М — менеджер; П — підприємець

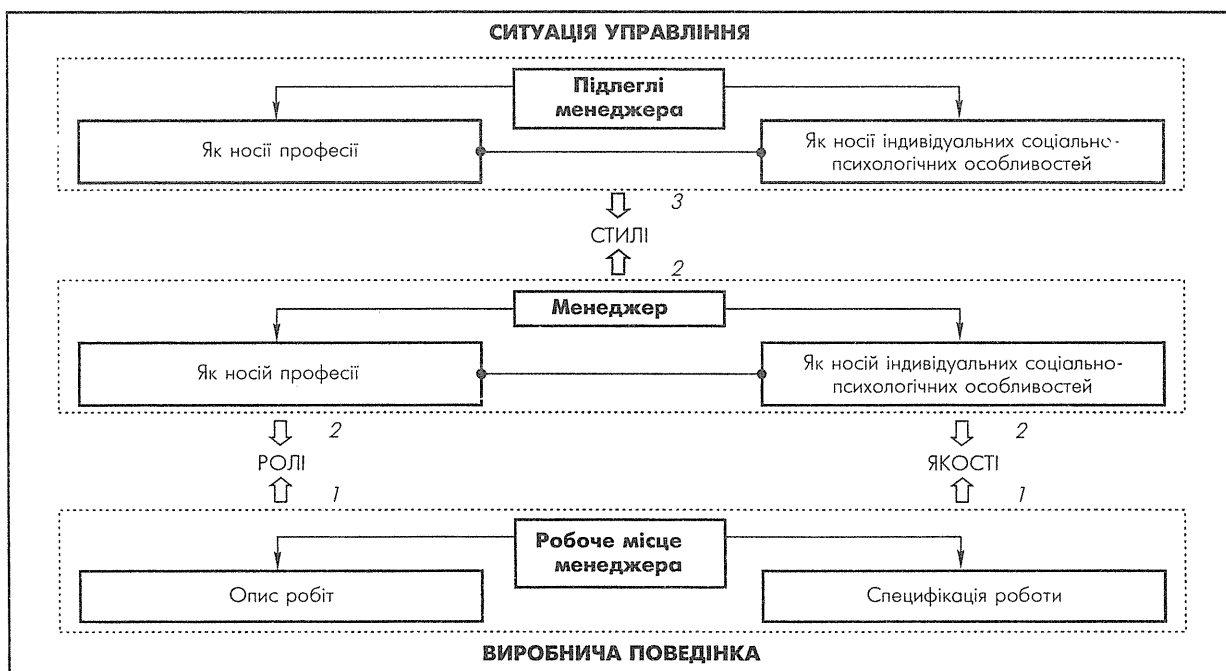


Рис. 2. Деталізована модель ситуації управління фірмою: 1 — набір загальних характеристик, яких потребує робоче місце; 2 — набір реальних характеристик, якими володіє менеджер; 3 — зворотний зв'язок

На основі розробленої концепції виведено математичну модель оцінки рівня індивідуальної компетентності керівника та визначено її прогностичні можливості щодо оцінки економічної ефективності управлінської діяльності підприємця:

$$K_{i,k} = 3,0W''_{\text{заг}} + 2,0W'_{\text{заг}} + W'''_{\text{заг}} \rightarrow \max, \quad (1)$$

де  $K_{i,k}$  — коефіцієнт індивідуальної компетентності керівника;  $W'''_{\text{заг}}$ ,  $W''_{\text{заг}}$ ,  $W'_{\text{заг}}$  — відповідно відносні частоти варіантів стильової, особистісної та рольової структури компетентності керівника.

Аналіз літературних джерел засвідчує, що в сучасному менеджменті розроблено нові коефіцієнти, за допомогою яких можна кількісно оцінити рівень ефективності (конкурентоспроможності) діяльності системи управління фірмою загалом. На відміну від існуючих коефіцієнтів (див., наприклад, [5; 6]) розроблений коефіцієнт компетентності керівника (див. формулу (1)) спрямований на оцінку рівня ефективності діяльності не управлінського персоналу підприємств взагалі, а тільки їх керівної підсистеми. Зазначений коефіцієнт дає змогу комплексно та систематично отримувати кількісну інформацію про рівень застосування якісних показників успішної роботи керівника (управлінських ролей, особистісних рис, стилів керування) і відбиває ступінь відповідності

фахової діяльності керівника підприємства умовам його робочого місця.



### Література

1. *Менеджмент* / М. М. Максимцов, А. В. Игнатьева, М. А. Комаров и др.; Под ред. М. М. Максимцева, А. В. Игнатьевой. — М.: Банки и биржи, ЮНИТИ, 1998.
2. *Олдкорн Р.* Основы менеджмента: Пер. с англ. / Предисл. к рус. изд. проф. Е. П. Голубкова. — М.: Фин-пресс, 1999.
3. *Семенча І. Є.* Концепція функціонального перерозподілу діяльності управлінського персоналу підприємств // Механізм регулювання економіки, економіка природокористування, економіка підприємства та організація виробництва. — Суми: Вид-во Сумськ. держ. ун-ту, 2000. — Вип. 4. — С. 193–200.
4. *Семенча І. Є.* Структура рольового розподілу функціональних характеристик праці управлінського персоналу // Вестн. Междунар. Славян. ун-та. — Сер. "Економіка. Соціологія". — 2001. — Т. 4, № 5. — С. 47–52.
5. *Цимбалюк С. О.* Конкурентоспроможність управлінського персоналу підприємств: методологія і методика оцінювання: Автореф. дис. ... канд. екон. наук (08.06.01). — К., 2000.
6. *Управленческая деятельность: решения, тренинги, оценки* / К. Д. Скрипник, М. Н. Мокрянин, Л. В. Воробей, М. В. Шевченко. — М.: ПРИОР, 1999.