



**Мацука В.М.**, к.е.н., доцент,

доцент кафедри загального менеджменту

**Сорока Ю.Є.**, здобувач вищої освіти СВО магістр,

ОПП Менеджмент організацій і адміністрування

*Маріупольський державний університет*

## **ЕФЕКТИВНІСТЬ ПРИЙНЯТТЯ Й ОЦІНКИ УПРАВЛІНСЬКИХ РІШЕНЬ НА ПІДПРИЄМСТВІ**

Становлення України як суверенної держави залежить від багатьох чинників серед яких одним із головних є рівень забезпеченості якості менеджменту підприємства. Незважаючи на те, що багато проблем на підприємстві пов'язані з відсутністю або недостатністю власних коштів і фінансування, то частину з них можна вирішити без додаткових фінансових можливостей. Це ті проблеми, які зводяться до неефективного управління.

Підприємство – це складна самостійна система, ефективність якої залежить в основному від людського чинника, інтелектуального потенціалу та здібностей керівників і спеціалістів.

Керівник, як особа, що приймає рішення, несе повну відповідальність за якість прийнятих рішень перед організацією [3]. Суб'єктивізм цілей та обраних альтернатив приводить далеко не завжди до найкращих результатів [4, с.75]. Тому питання оцінки прийняття рішень стає надзвичайно актуальним.

Ефективність управлінської праці являє собою соціально-економічну категорію, що характеризує рівень результативності управлінської діяльності щодо реалізації мети управління. При оцінці ефективності управлінської праці визначають окрім економічного ще й соціальний ефект, який проявляється в якісному аспекті діяльності та в управлінні економічного ефекту.

Тому, одним з головних завдань дослідження процесу управління є визначення критерій успішності та ефективності управління.

Ефективність управління визначається за рахунок інших критеріїв, серед яких найчастіше використовуваним є ступінь того, наскільки успішно керівник виконує поставлені завдання підприємства. Також це можуть бути результати роботи людини, яка за певний період досягла відповідного рівня в ієрархії управління чи відповідного рівня заробітної плати. Також враховуються суб'єктивні критерії визначення успішного управління: оцінка роботи керівництвом підприємства, співробітниками чи колегами, при цьому особливу роль відіграє критерій задоволеності або тісний зв'язок робітників організації з поставленими завданнями [1].

Зазначені вище критерії здебільшого являють собою якісні показники, але на сучасному етапі управління не менша уваги повинна приділятися і кількісним критеріям оцінки ефективності управління. При цьому до кількісної оцінки можна висунути такі вимоги, як: правильність, точність, придатність, повнота, надійність, контрольованість та ефективність.

Специфіка проведення оцінки ефективності системи управління зумовлена особливостями управлінської праці. Тому що праця в системі управління є розумово-інформаційною діяльністю, яка не створює



безпосередньо матеріально-речових цінностей. Однак, оскільки управлінська праця є продуктивним видом діяльності, при її оцінці потрібно зіставити показники виробничої діяльності підприємства з показниками керуючої підсистеми.

Тому виходячи з цього можна зробити висновок, що кількісна оцінка ефективності управління базується на використанні системи економічних показників, які відображають результати господарської діяльності, а також рівень витрат на управління у співвідношенні із загальними витратами виробництва.

Слід зазначити, що при аналізі структури управління корисно додатково використовувати показники, які характеризують якісний рівень організації управлінської діяльності (коефіцієнт керування, якості виконання функцій, стабільність кадрів, кваліфікація персоналу, умов праці та ін.).

До якісних показників ефективності управлінської праці ще відносяться: обґрунтованість рішень, які приймаються робітниками апарату управління; науково-технічний рівень управління; достовірність і повнота інформації, якою володіють менеджери; рівень культури управління (стиль керівництва та кількість конфліктних ситуацій); рівень культури праці робітників апарату управління (використання робочого часу режим дня).

Оцінка ефективності управлінської діяльності менеджера підприємства, як правило включає чотири групи показників: загальні результативні, продуктивність управлінської праці, економічність апарату управління та організованість управління [2].

Отже, будь-яка розробка рішення базується на альтернативах вибору, ефективність яких залежить від осіб, що приймають рішення. Визначити, яке з можливих рішень буде найбільш правильним, ефективним у тім чи іншому випадку, часом, буває нелегко. Недосконалість наявного інструментарію змушує осіб, що приймають рішення шукати цілий ряд чи критеріїв категорій. Звідси випливає, що керівник, ставлячи завдання і вирішуючи його разом з підлеглими, знаходиться в складному становищі, що, як правило, збільшується невизначеністю і ризиком. В зв'язку з цим актуальним стає глибоке дослідження методів і прийомів як теоретичного так і прикладного характеру, що сприяють успішній розробці і прийняттю економічно обґрунтованих і аргументованих управлінських рішень.

#### **Список використаних джерел:**

1. Ланько М. В. Прийняття управлінських рішень на підприємстві. *Управління розвитком*. 2013. № 2(142). С. 16–17.
2. Лепейко Т. І., Миронова О.М. Менеджмент: навч.посіб. Х.: ХНЕУ, 2010. 204 с.
3. Маркіна І.А. Менеджмент організацій: навч.посіб. К.: ЦУЛ, 2013. 234 с.
4. Овдіюк О.М., Левківська Л.М. Методологічні основи управлінських рішень як інструмент ефективного управління підприємствами. *Економіка АПК*. 2020. № 1 С. 75. URL: <https://doi.org/10.32317/2221-1055.202001075>)

