

ЕФЕКТИВНІСТЬ КЕРІВНИКІВ ВИЩОЇ ЛАНКИ: КРИТЕРІЇ ОЦІНКИ

В сучасних умовах успішний розвиток підприємства залежить від багатьох факторів - від сприйняття брендів компанії та умов конкуренції, від принципів організації та ведення бізнесу і загальноприйнятих в рамках підприємства цінностей та культури, від компетенцій співробітників і виробничих потужностей. Підприємству необхідно мати талановиту команду топ-менеджерів, які зможуть об'єднати всі доступні ресурси, щоб досягти результату і забезпечити розвиток бізнесу в довгостроковій перспективі.

Керівник повинен володіти управлінськими та лідерськими компетенціями. Однак в усьому світі, у всіх галузях підприємства стикаються з нестачею талантів, і в першу чергу це дефіцит лідерів. Як свідчать дослідження, дуже мало співробітників компаній сьогодні в повній мірі готові взяти на себе роль лідера організації. Тому існує важлива задача розвитку керівного персоналу компаній – навчання та розкриття потенціалу, зміцнення компетенцій, напрацювання навичок і умінь.

Оцінка і розвиток керівників компанії вимагає не тільки особливої уваги з боку HR відділів і залучення досвідчених, професійних фахівців, а й спеціальних інструментів і методів оцінки, які враховують сутність роботи керівників вищої ланки.

Важливу роль при оцінці відіграють ключові показники ефективності керівника - вони дозволяють провести детальний аналіз виконуваних ним дій. Показники ефективності можна розділити на два види: комерційні (прибуток,

дебіторська заборгованість та інше) і некомерційні або якісні. До них відносяться підвищення кваліфікації менеджерів, формування організаційної культури, керованість системи та інше.

Крім того, для ефективної роботи з оцінки hr-фахівцям необхідно розробити та використовувати критерії оцінки керівників. Саме вони визначають те, як і які дії повинні виконуватися, щоб відповідати вимогам компанії.

На практиці виділяють наступні основні критерії оцінки діяльності керівників, які можуть визначити талант та працездатність топ-менеджменту організації:

- Фінансові показники. Прибуток від діяльності компанії повинен надходити не епізодично, а регулярно. Це є основним вимірюваним критерієм.

- Інструментарій топ-менеджера. Оцінюється, які інструменти вибирає керівник для досягнення цілей. Це є непрямим показником, але він показує стиль і професіоналізм керівника. Наприклад, наскільки добре він володіє навичками тайм-менеджменту.

- Відсутність/наявність бізнес-інтуїції. Безперспективний топ-менеджер не може передбачити виникнення проблеми та підготуватися до її вирішення. Компетентний топ-менеджер, не зважаючи на обсяг поточної роботи, завжди контролює шляхи досягнення кінцевої мети.

- Продуктивність напрямку, який розвиває топ-менеджер. Визначаються критерії оцінки визначення продуктивності праці керівника.

- Команда. Оцінюється здатність топ-менеджера зібрати сильну професійну команду працівників.

- Інноваційність ідей керівника. Оцінюється глибоке розуміння керівником професійного середовища і його дії до її зміни.

- Систематичне виконання/невиконання плану. Оцінюється вміння топ-менеджера планувати виконання плану з урахуванням позитивного і негативного прогнозу, адаптуватися до зовнішніх чинників: сезонність, конкуренція та ін.

- Плинність кадрів. Оцінюється вміння топ-менеджера підбирати кадри та управляти персоналом.

- Лояльність персоналу до топ-менеджера. Аналізується вміння контролювати дії команди.

- Конфлікти з іншими топ-менеджерами. Нездатність одного керівника порозумітися з іншими знижує ефективність компанії.

- Наявність/відсутність нових проектів. Аналіз ефективності роботи компанії може виявити, що топ-менеджер має показники за рахунок поточних клієнтів, проектів, робота за якими налагоджена роками. Відсутність нових клієнтів і проектів це показник слабкої роботи керівника.

Оцінка керівників стає все більш важливою в сьогоdnішніх умовах. Це найскладніше і серйозне рішення для компанії. Саме тому помилка при підборі в цьому випадку може привести до тяжких наслідків для організації та навіть поставити під удар її існування. Компанії необхідно знайти найбільш відповідного лідера, який зможе розробити стратегічне бачення, донести його до всіх співробітників, заручитися їх підтримкою, організувати їх роботу і забезпечити досягнення мети, вирішуючи складні питання, що виникають і знаходячи нестандартні рішення.

УДК 331.556.4

Шандар А. М.,

аспірант кафедри управління персоналом та економіки праці,

ДВНЗ «Київський національний економічний університет

імені Вадима Гетьмана»

ЗОВНІШНЯ ТРУДОВА МІГРАЦІЯ СІЛЬСЬКОГО НАСЕЛЕННЯ УКРАЇНИ

Незаперечним є те, що міграція – невід’ємна та динамічна складова життя населення. Але надмірна поширеність даного явища є, на нашу думку, негативним як на макро, так і на мікро рівнях соціально-економічного розвитку країни. Відмітимо, в Україні схвалено «Стратегію державної міграційної політики