

Габидинова Гульназ Сабирзяновна

доцент

Валиева Аделя Рамилевна

студентка

Набережночелнинский институт (филиал) ФГАОУ ВО «Казанский
(Приволжский) федеральный университет»
г. Набережные Челны, Республика Татарстан

ЭФФЕКТИВНОСТЬ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ

***Аннотация:** успех любой организации в основном связан с эффективностью ее рабочей силы, особенно от эффективности управленческого персонала. Предметом статьи являются менеджеры компании и их деятельность. Цель исследования: изучение критериев работы управленца, ее видов, критериев и факторов оценки, а также предложение мероприятий по повышению эффективности их работы. Методы исследования: анализ литературы, наблюдение, анализ и синтез, обобщение. Делается вывод о том, что для улучшения деятельности административной структуры необходимо реализовать современные технологии, инвестировать в обучение сотрудников, установить четкие цели и содействовать культуре достижений посредством сильной мотивации и систем компенсации.*

***Ключевые слова:** эффективность, управленческий персонал, менеджер, структура.*

Успех работы организации обеспечивают рабочие, занятые на нем. Именно благодаря чему инновационная теория управления предприятием подразумевает различие из огромного числа многофункциональных сфер управленческой деятельности той, которая связана с управлением кадровой элемента изготовления – персоналом компании.

Актуальность темы исследования определяется тем, что эффективность применения работающих является одним из главных качеств повышения эффективности деятельности организации. В современных критериях значительное место занимает оценка управленческого персонала, так как он является одним из главных основополагающих элементов организации.

Эффективность управленческого персонала играет ключевую роль в достижении целей и успехе любой организации. Она определяет не только процессы принятия решений, но и способность команды лидеров выстраивать стратегии и достигать поставленных задач.

Управленческий персонал – это сотрудники, занимающие руководящие должности в организации. Они отвечают за разработку стратегии компании, принятие ключевых решений, управление ресурсами и персоналом, обеспечивают достижение поставленных целей и результатов.

Работа менеджера может быть распределена по различным критериям.

1. Функциональное распределение предполагает, что определенные задачи отнесены к компетенции отдельных подразделений или сотрудников, входящих в структуру управленческого аппарата.

2. Иерархическое распределение характеризуется выделением обязанностей по уровням в иерархии организации.

3. Технологическое распределение подразумевает специализацию управленческих процессов, включая сбор, передачу, хранение и обработку информации.

4. Профессиональное распределение определяет специалистов по уровню их профессиональной подготовки.

5. Квалификационное распределение основывается на уровне квалификации, стаже работы и индивидуальных способностях сотрудников.

6. Должностное распределение предполагает присвоение должностей сотрудникам на основе их компетенций [1].

В рамках управленческой деятельности различают несколько ключевых групп сотрудников.

1. Глава подразделения или компании – это ключевой персонал, отвечающий за стратегическое направление и принимающий важные решения, находящийся под ответственностью за общие результаты работы.

2. Эксперты – это специалисты, занимающиеся конкретными управленческими задачами, такими как правовое обеспечение, экономический анализ или бухгалтерский учет, и предоставляющие руководителям обоснованные предложения по решению вопросов на основе установленных норм и процедур.

3. Административный персонал – это сотрудники, обеспечивающие бесперебойную работу руководителей и экспертов, занимающиеся информационно-техническими задачами, что способствует уменьшению рутинных задач и повышению эффективности работы руководителей и специалистов [5].

Основной задачей управленческого персонала является создание условий для осуществления групповой деятельности таким образом, чтобы сотрудники могли вносить свой вклад в достижение групповых целей с наименьшими затратами времени, денег, материалов и усилий, а также с наименьшими неудобствами.

Эффективность управленческого персонала в организации определяется его способностью достигать поставленных целей и задач с максимальной эффективностью и эффективностью.

Сущность эффективности управленческого персонала включает в себя следующие аспекты.

1. Профессионализм и знания. Чтобы быть эффективным, управленческий состав должен не только обладать глубокими знаниями и умениями, но и знать, как их применять на практике. Он должен быть экспертом в своей сфере и обладать способностью к рассудительному управлению.

2. Лидерские способности. Эффективный управленец должен обладать лидерскими качествами, включая способность вдохновлять и мотивировать коллег, готовность нести ответственность за свои действия и решения.

3. Умение коммуницировать. Одно из основных требований к управленческому составу – это коммуникативные способности. Управленцу необходимо владеть искусством эффективного общения со сотрудниками, установления контакта и урегулирования конфликтов.

4. Способность к адаптации. В условиях постоянно меняющейся бизнес-среды управленцам необходимо быть гибкими и способными оперативно адаптироваться к новым обстоятельствам.

5. Результативность. Ключевым критерием эффективности управленческого состава является его способность достигать поставленных целей и показателей производительности. Управленцу необходимо стремиться к непрерывному повышению результатов и эффективности своей работы [2].

Для оценки производительности менеджера необходимо изучить следующие факторы.

1. Степень достижения поставленных целей и задач.
2. Эффективность принятия управленческих решений.
3. Умение разрешать конфликты и управлять коллективом.
4. Навыки коммуникации и умение вести переговоры.
5. Лидерские качества и способность вдохновлять и мотивировать сотрудников.
6. Инициативность и активность в поиске новых возможностей для развития компании.
7. Эффективность работы над проектами и достижение поставленных целей и сроков.
8. Готовность к адаптации к изменяющимся условиям и принятию решений в нестабильной среде.
9. Профессиональное развитие и повышение квалификации [3].

В целом при наличии данных показателей можно сделать вывод о высокой эффективности деятельности управленческого персонала предприятия, что способствует успешному развитию и достижению поставленных целей компании.

Для эффективности деятельности управленческой структуры, организация может реализовать следующие мероприятия.

1. Внедрить современные информационные технологии для автоматизации процессов управления.
2. Оптимизировать структуру управления, сократить лишние звенья и повысить оперативность принятия решений.
3. Обучение и развитие персонала для повышения их квалификации и эффективности работы.
4. Установить четкие цели и механизмы контроля за их достижением.
5. Стимулировать сотрудников к достижению результатов и повышению производительности труда.
6. Развить систему мотивации и вознаграждения сотрудников за успешную работу.
7. Разработать и внедрить стратегии и тактики управления, направленные на достижение поставленных целей предприятия.
8. Проводить регулярные анализы эффективности работы управленческой структуры и вносить коррективы при необходимости [4].

После внедрения мер, направленных на улучшение работы управленческого персонала, можно ожидать следующих изменений.

1. Повышение производительности и качества деятельности управленческой структуры, что приведет к более эффективному управлению предприятием и его процессами.
2. Рост уровня удовлетворенности сотрудников за счет развития и улучшения их профессиональных навыков, что сделает их более мотивированными и результативными.
3. Сокращение ошибок и улучшение качества принимаемых решений благодаря более квалифицированным и компетентным управленческим кадрам.
4. Повышение конкурентоспособности предприятия на рынке за счет более гибкого и адаптивного подхода к управлению и стратегическим решениям.

5. Улучшение коммуникации и сотрудничества внутри управленческой структуры, что способствует более эффективному обмену информацией и координации работы различных подразделений.

6. Увеличение прибыли предприятия и расширение его доли на рынке за счет оптимизации бизнес-процессов и повышения эффективности управленческой деятельности.

В целом улучшение работы управленческого персонала способствует более успешной и устойчивой деятельности предприятия, способствуя его развитию и росту на рынке.

Заключение. Управленческий персонал играет ключевую роль в обеспечении эффективного функционирования организации и достижении поставленных целей. При правильной организации работы управленческого персонала, предприятие может: увеличить уровень удовлетворенности сотрудников, снизить ошибки и увеличить качество принимаемых решений, улучшить коммуникации и сотрудничества, увеличить прибыль и рост рыночной доли.

Список литературы

1. Лапаткин А.В. Управление персоналом: эффективно, профессионально, человечно / А.В. Лапаткин. – М.: ИДБ РАНХиГС, 2008.
2. Концепции и модели управления персоналом / под ред. В.Е. Глухова. – М.: Аспект Пресс, 2005.
3. Никандров Н.Д. Эффективность управления персоналом / Н.Д. Никандров – М.: Инфра-М, 2010.
4. Управление человеческими ресурсами: учебник / под ред. Е.В. Горбуновой. – М.: Юрком, 2007.
5. Хейл М. Управление эффективностью персонала: Кто, что и как делает? / М. Хейл, Х. Бисуп. – Новосибирск: Академия, 2006.