

Н.М. Савченко, канд екон. наук, доц. (*ЖНАЕУ, Житомир*)

Р.О. Савченко, канд. екон. наук, доц. (*ЖНАЕУ, Житомир*)

ОЦІНКА СИСТЕМИ УПРАВЛІНСЬКОГО КОНТРОЛЮ

Оцінка системи управлінського контролю забезпечує об'єктивний, справедливий та точний вимір ефективності діяльності суб'єкта господарювання протягом певного періоду на основі використання інноваційних методів та процедур за для досягнення поставленої мети. Ця оцінка є професійним судженням суб'єктів управлінського контролю і полягає у виникненні можливості регулювання економічних цілей та поведінки адміністративного персоналу всіх рівнів управління шляхом використання системи оцінювання. Оцінка системи управлінського контролю сприяє чіткому окресленню його цілей, а не лише цілей системи управління, до тих пір поки стратегічні та поточні цілі суб'єкта господарювання не будуть досягнуті.

Як засіб впливу на систему управління, оцінка системи управлінського контролю включає в себе: елементи стратегічного планування, встановлення критеріїв оцінки (відбір критеріїв оцінки, встановлення стандарту критерію та методики розрахунку критеріїв),

процедури та методи оцінки, звітні форм, а також системи винагород або ж покарань. Основними характеристиками системи оцінки управлінського контролю є комплексний підхід до процесу перевірки саме результатів діяльності, із особливим акцентом на результати, а не процесі. З точки зору ієрархії системи управління, оцінка включає в себе оціночний контроль менеджерів вищого та середнього рівнів, а також молодших менеджерів. Зміст же системи управління включає в себе оцінки: економічної ефективності діяльності, системи управління, якості роботи, технічної складової, а також оцінку ефективності виконання поставлених завдань.

Оцінка системи управлінського контролю повинна співвідноситись із метою контролю системи управління, яка полягає у підтриманні бажаного рівня рентабельності та ефективності діяльності суб'єкта господарювання. Результативність системи оцінки проявляється в тому, що керівники та працівники підприємства взаємопов'язані власною ефективністю праці. Переваги в досягненні поставлених завдань при цьому мають бути на однаковому рівні для всіх, адже це дасть змогу мобілізувати ініціативу та реалізувати потенціал персоналу, регулювати їх поведінку та сприяти досягненню індивідуальних та колективних цілей.

Також до переваг оцінки системи управлінського контролю можна віднести і те, що не дивлячись на чіткість встановлених цілей суб'єкта господарювання, можна досягти певною мірою їх гнучкості. Таким чином адміністративний персонал та працівники підприємства відіграють свою суб'єктивну роль в процесі досягнення цілей. Що стосується недоліків, то тут слід відмітити, оцінка системи контролю не сприяє оперативному виявленню та виправленню відхилень в ході використання контрольних процедур. У порівнянні, наприклад, із бюджетуванням оцінка системи контролю має більш високий рівень.

Ефективність системи оцінки стає можливою лише за умови функціонування стимулювання, як засобу спонукання учасників до продуктивної праці за для створення суспільного продукту. Стимулювання мотивує, спрямовує, підтримує на належному рівні та регулює поведінку співробітників підприємства з метою досягнення цілей як індивідуальних, так і суб'єкта господарювання в цілому, шляхом використання відповідних стимулюючих важелів та забезпечення належних умов праці. Стимул визначає необхідність створення умов, які б спонукали, шляхом використання певних засобів та професійних якостей, досягнення бажаної мети.

Як засіб управління підприємством система стимулювання повинна враховувати показники стратегічного планування,

окреслювати способи стимулювання, обмеження стимулів та посилення на оцінку ефективності. Основними характеристиками стимулюючої функції управлінського контролю є орієнтація на запити контролю та координація дій заінтересованих сторін. З точки зору ієрархії управління, система стимулювання включає в себе наявність стимулів починаючи від власників, топ-менеджерів до керівників нижчого рівня.

Мета стимулюючої функції управлінського контролю повинна бути взаємоузгоджена із цілями системи управління, які переважно полягають у досягненні бажаного рівня рентабельності та економічної ефективності. Якщо конкретизувати, то найбільша цінність для підприємства від використання системи стимулювання в межах управлінського контролю, полягає у координації дій та виокремлення завдань керівників та власників суб'єкта господарювання.

Таким чином, оцінка системи управлінського контролю потребує наявності високих професійних якостей персоналу підприємства, формування належного рівня корпоративної культури та філософії, сприйняття адміністративним персоналом та працівниками системи оцінки, як засобу досягнення поставлених цілей.