

Підходи до розбудови сучасних систем управління підприємством

Оксана Кириченко

*доцент кафедри управлінських технологій,
ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК», м. Київ, Україна,
ORCID: 0000-0001-5244-8323*

Загальне дослідження тенденцій розвитку менеджменту та управлінських технологій свідчить про наявність двох головних тенденцій: сконцентрованості на дослідженнях кадрових ресурсів, кадрового потенціалу як основного управлінського ресурсу, що розглядається та досліджується значно ширше ніж техніко технологічний чи матеріально-технологічний; спрямування на вирішення конкретних практичних завдань.

Таким чином, увага управлінців зосереджується на управлінні кадровими ресурсами з розбудовою міжособистісних зв'язків та комунікацій, зростанні ефективності такої взаємодії за рахунок розвитку та цільової розбудови таких комунікацій, зростання ролі соціально-психологічних методів як провідних методів та інструментів управління. Таки чином зростання ефективності управління та функціонування підприємства розглядається як наслідок ефективного використання кадрових ресурсів які стають основою розбудови сучасних систем управління.

Безпосередньо поняття систем управління досліджувалося у працях науковців та визначалося як сукупність підсистем та елементів що утворюють певну ієрархію, спрямовані на реалізацію концепції та стратегії розвитку підприємства та реалізацію його стратегічних цілей та завдань та практичне виконання визначених та прийнятих планів розвитку [1,2].

Науковці визначали, що загалом будь яка система управління може бути розбудованою та ефективно функціонувати за умови, що вона виконує покладені на неї функції та завдання таким чином розбудова системи управління підприємством залежить від розбудованої системи ми самого підприємств та тим повноваженням які передані на ланки управління [3]. За сучасних умов управління такий підхід є дещо спрощеним та повною мірою не відображає тих складних процесів управління, адже саме інвестування управлінської системи її фактична наявність не є ознакою її ефективності. Процеси, що сьогодні відбуваються на підприємствах, вплив внутрішніх та зовнішніх факторів складний і тому потребує застосування більш складних адекватних управлінських технологій та рішень.

За характером взаємодії із зовнішнім середовищем управлінські системи поділяються на закриті та відкриті системи. Закриті, що мають низький рівень впливу зовнішнього середовища та відповідно визначену динаміку функціонування, відкриті системи навпаки мають значний вплив зовнішніх факторів на функціонування та розвиток.

В залежності від характеру у правлінських дій системи управління поділяються також на адаптивні; саморегульовані та регульовані система а також

на програмні або жорсткі системи.

Безпосередньо управлінські системи з метою зростання керованості цими системами дефрагментують на певні сегменти, складові за напрямками управління. Таким чином вони можуть містити підсистеми управління виробництвом, планування та управління закупівлями, управління якістю; управління ресурсами та витратами підприємства; управління ризиками; та іншими напрямками.

Основою сучасних систем менеджменту є технологія, внаслідок того, що технологія виступає безпосередньо інструментом впровадження змін, процесів в системах підприємствах, а отже здатна трансформувати змінити та оптимізувати удосконалити всі процеси.

За дослідженням О. Мельника, О. Кузьміна технологіями менеджменту є послідовне виконання базових функцій менеджменту, а саме функцій планування, організації, мотивації та контролю з метою реалізації конкретних функцій управління, а саме управління постачанням, виробництвом управління збутом [5]. За іншими дослідженнями технологія управління є знаннями, організаційними методами та комплексом дій що застосовується з метою організації виробництва продукції та використання ресурсів підприємства.

Досягнення мети управління забезпечується з застосуванням головних складових технологій менеджменту до яких науковці відносять: функції управління; методи управління; управлінські рішення; інформаційне забезпечення процесів управління та управлінські комунікації.

В практиці європейського менеджменту відзначають три базові групи технологій в управлінні: технології планування (planning) управлінських рішень; технології реалізації (structuring) управлінських рішень; технології зміни (adaptable) структури організації.

В теорії та практиці вітчизняного менеджменту переважає групування технологій управління за їх функціональним призначенням та відповідними напрямками менеджменту: управління персоналом управління логістикою, стратегічне управління бізнес-процесами, тощо. За функціями менеджменту напрями відображають відповідні функції: планування організації, мотивації контролю чи регулювання, а за управлінськими перспективами секторами управління виступають персонал, фінанси, споживачі, процеси виробництва чи збуту, тощо.

Впровадження нових технологій управління здійснюється на засадах дотримання певного переліку основних принципів що і забезпечує їх ефективну реалізацію. Першим таким принципом є принцип раціональності та оптимізації, оскільки дуже важливо раціонально використовувати всі наявні ресурси підприємства на всіх етапах його розвитку і оптимізувати це використання з застосуванням сучасних методів. Лише оптимізування та раціональне використання ресурсів дасть можливість зменшити собівартість та забезпечити достатній рівень рентабельності та прибутку підприємства незалежно від масштабів та обсягів його доходу.

Другим важливим принципом є принцип системності, адже всі зміни

які будуть впроваджуватися з застосування нових управлінських технологій повинні носити системний плановий характер, а отже впливати всю систему функціонування підприємства на його виробничу, постачальницьку, складську, збутову та інші системи, а для впровадження таких технологій та змін потрібно використовувати широкий комплекс різних методів та інструментів управління чи координувати дії за часом метою, динамікою та виконавцями.

Важливим ресурсом підприємства який забезпечує впровадження сучасних технологій управління є його персонал який виступає як суб'єктом так і об'єктом управлінських дій. Кадровий ресурс підприємства та його інтелектуальний потенціал є основою ефективного впровадження нових управлінських технологій. Водночас ефективне управління персоналом потребує виконання низки завдань: забезпеченні взаємозамінності, змінності персоналу особливо на виробництві з метою забезпечення зростання гнучкості виробничих систем та забезпечення процесів виробництва в складних динамічних умовах та в умовах повноти кадрового ресурсу; формування системи адаптації персоналу для роботи на підприємстві та виконання покладених функцій чи операцій; впровадження навчання персоналу та підвищення його кваліфікації та фахових знань без відриву від виробництва, на робочому місці; уніфікувати та стандартизувати дії управлінського персоналу, внести регламентування дій та відповідальність за своєчасність та якість прийняття управлінських рішень на всіх ланках управління; виявляти працівників що неефективно виконуються свої функції та операції та впроваджувати заходи щодо зростання ефективності їх роботи або їх заміну на більш ефективних працівників.

Ключові слова: управління; управлінські технології; механізми управління.

Список використаних джерел

1. Армстронг М., Стивенс Т. *Оплата труда, практическое руководство по построению оптимальной системы оплаты труда и вознаграждения персонала.* Днепропетровск: Бизнес Букс, 2007. 297 с.
2. Вятлужских Е. *Мотивация и оплата труда: Инструменты, методики, практика.* М.: Альпина Бизнес Букс, 2007.
3. Колот А. М. *До проблеми розвитку теорії розподільчих відносин.* Україна: аспекти праці. 2008. № 7. С. 3-12.
4. Костишина Т. А. *Конкурентоспроможна система оплати праці: проблеми теорії та практики: Монографія.* Полтава: РВВ ПУСКУ, 2008. 269 с.
5. Кузьмін О. Є., Мельник О. Г. *Основи менеджменту.* К.: Академвидав, 2003, С. 58-59.