

СИСТЕМНИЙ ПІДХІД ЯК ІНСТРУМЕНТ ПІДВИЩЕННЯ ЕКОНОМІЧНОЇ ЕФЕКТИВНОСТІ СУБ'ЄКТА ГОСПОДАРЮВАННЯ

Жмур І.О.,

*студент гр.МЕН-19-М-дст,
ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК», м. Київ Україна,
e-mail: ZhmurHO@krok.edu.ua*

Формування конкурентоздатної економіки з розвинутим приватним сектором є стратегічним курсом економічної політики України. Євроінтеграція та розвиток національної економіки визначає об'єктивну необхідність переосмислення трансформаційних процесів виробничо-комерційних систем різних рівнів [4].

Головна ідея системної теорії полягає в тому, що не одна дія не приймається в ізоляції від інших. Кожне рішення має наслідок для всієї системи. Системний підхід в управлінні дозволяє уникнути ситуації, коли рішення в одній області перетворюється в проблему для іншої [8].

Системний аналіз господарської діяльності дозволяє врахувати не тільки загальні закономірності і тенденції розвитку економіки, але і прояви загальних, специфічних і окремих економічних законів в практиці конкретного підприємства, своєчасно виявити тенденції змін і можливості підвищення ефективності виробництва.

В основі методології системного аналізу лежать операції кількісного порівняння і вибору альтернатив у процесі прийняття рішення, що підлягає реалізації. Якщо вимога критеріїв якості альтернатив виконано, то можуть бути отримані їх кількісні оцінки [2].

На базі системного підходу розроблялися завдання управління в декількох напрямках, так виникла теорія непередбачених ситуацій. Суть її полягає в тому, що кожна ситуація, у якій виявляється менеджер, може бути подібна з іншими ситуаціями. Однак в ній будуть унікальні властивості.

Метафоризація слова «система» була ініційована Демокритом (460– 360 до н.е.). Згідно Л. фон Бертоланфі, система представляє собою один склад взаємодіючих елементів [1], відповідно до А. Холлу, система представляє собою окремі об'єкти об'єднання, розташовані між відношеннями між об'єктами і між їхніми атрибутами.

Методологія системного підходу знайшла застосування в багатьох обласних науках і виробництві, а одна з найяскравіших прикладів застосовує системне підхоплення до управлінського підприємства та управління персоналом. По словам О. Останній, системний підхід до управління, пропонує організовувати організацію як єдину систему, де будь-яка адміністративна дія на одну частину системи впливає на інші її частини, що вимагає необхідності управління всім організацією в цілому [3].

Основними рисами системного аналізу (СА) є [6]:

1. СА пов'язаний з ухваленням оптимального рішення з багатьох можливих альтернатив. 2. Кожна альтернатива оцінюється з позиції тривалої перспективи. 3.

СА розглядається як методологія поглибленого з'ясування (розуміння) і впорядкування (структуризації) проблеми.4. У СА наголос робиться на розробленні нових принципів наукового мислення, що враховують взаємозв'язок цілого і суперечливі тенденції. Конкретніше - систематично на всіх етапах життєвого циклу будь-якої ТС здійснюється зіставлення альтернатив, по можливості в кількісній формі, на основі логічної послідовності кроків.5. Загострюється інтуїція фахівців. 6. Застосовується передусім для вирішення стратегічних проблем.

Цінність системного підходу полягає в тому, що розгляд категорій системного аналізу створює основу для логічного і послідовного підходу до проблеми ухвалення рішень. Ефективність вирішення проблем за допомогою системного аналізу визначається структурою вирішуваних проблем.

Обмеженість системного аналізу зумовлена:- неминучою неповнотою аналізу; наближеністю міри ефективності; відсутністю способів точного прогнозу майбутнього [8].

Аналізуючи визначення поняття «система» і враховуючи ряд інших ознак, можна зробити висновки, що найбільш істотними рисами системи є такі: а) наявність різних елементів, складових системи; б) наявність взаємозв'язку елементів системи; в) наявність мети, що є початком системи, що пов'язує і визначає взаємодію елементів. Таким чином, під системою розумітимемо сукупність взаємно пов'язаних і в той же час різних елементів, створену для досягнення певної мети [6].

Список використаних джерел:

- 1.Берталанфи Л. фон. *Общая теория систем — Критический обзор. // Исследования по общей теории систем: Сборник переводов / Общ. ред. вст.ст. В. Н. Садовского и Э. Г. Юдина. — М.: Прогресс, 1969. С. 28.*
- 2.Колот А. М. *Мотивація, стимулювання і оцінка персоналу: Навчальний посібник. - К.: КНЕУ, 1998. - 244 с.*
- 3.Кривицька О.Р. *Планування прибутку підприємства при визначенні стратегії його розвитку // Фінанси України. - 2005. - №3. - С. 138-147.*
- 4.Кублікова Т.Б. *Современное состояние и направления инновационного развития Украины / Т.Б. Кублікова // Ринок цінних паперів України. Журнал. НКЦПФР - 2013. - № 7-8 - С. 59-72.*
- 5.Мескон М., Альберт М., Хедоури Ф. *Основы менеджмента. - М.: ДЕЛО, 1998. - 800 с.*
- 6.Організація управління ефективним розвитком промислових підприємств в умовах ринкового конкурентного середовища: Монографія / Гончаров В.М., Солоха Д.В., Припотень В.Ю., Фесіна О.А. - Донецьк, 2006. - 206 с.
- 7.Петренко В.Л., Тимохин В.Н., Овечко А.В. *Оценка сложности взаимодействий в экономической системе. // Вісник Донецького університету. Серія В. Економіка і право. - №1. - 2000. - с. 33-37.*
- 8.Франчук В. И. *Основы построения организационных систем. - М.: Юрист, 1997. - 340 с.*