

ОСНОВНІ ПРИНЦИПИ РЕЗУЛЬТАТИВНОГО ТА ЕФЕКТИВНОГО УПРАВЛІННЯ ОРГАНІЗАЦІЄЮ

Горяшник Юлія Юрївна,

*студентка кафедри національної економіки та фінансів,
ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК», м. Київ, Україна,
e-mail: HoriashnykYY@krok.edu.ua*

Кириченко Оксана Сергіївна,

*кандидат економічних наук, доцент кафедри управлінських технологій,
ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК», м. Київ, Україна,
e-mail: oksanaKS@krok.edu.ua,
ORCID: <http://orcid.org/0000-0001-5244-8323>*

Результативність і ефективність управління сучасною організацією значною мірою залежать від того, яких принципів дотримуються її керівники, приймаючи управлінські рішення, і які методи вони застосовують для їх реалізації. Правильний вибір забезпечить досягнення бажаного результату найменшими зусиллями. Принципи управління в межах класичного підходу до управління. Важливість значення принципів управління полягає в тому, що з їх допомогою керуюча система встановлює правила дій і поведінки, обов'язкові для всіх підпорядкованих їй суб'єктів, узгоджує, об'єднує, координує і регулює їхню діяльність, впливає на процес прийняття та реалізації управлінських рішень, забезпечує вибір адекватних ситуації методів управління тощо. їх формування відбувається під впливом системи пріоритетів та цінностей, що сформувалася в середовищі господарювання.

Принципи управління — правила, норми управлінської діяльності, відповідно до яких створюється, функціонує і розвивається система менеджменту організації. Принципи управління є узагальненням практичного позитивного управлінського досвіду і ґрунтуються на певних законах і закономірностях суспільного розвитку.

Універсальні принципи менеджменту: відображають загальні положення, характерні для організацій різних типів і видів; відповідають законам розвитку природи, суспільства і бізнесу; об'єктивно відображають сутність явищ і реальних процесів управління організацією; є керівною установкою, визнаною суспільством. Дотримання раціональних правил в управлінні виробництвом є однією з умов успіху організації, на що першим вказав Ф. Тейлор. У праці «Принципи наукового управління» (1911) він виділив чотири принципи управління індивідуальною працею робітників: науковий підхід до виконання кожного елемента роботи; науковий підхід до підбору, навчання і тренінгу робітників; кооперація з робітниками; розподіл відповідальності за результати роботи між менеджерами і робітниками. Означені принципи стосувалися порядку планування і контролю за виконанням роботи.

Вони стали відправною точкою для наступних досліджень у сфері, оскільки їх використання зумовило підвищення ефективності управління виробничими процесами. Г. Емерсон доповнив дослідження Ф. Тейлора кількома фундаментальними положеннями щодо ролі і місця менеджера:

підлеглий існує для того, щоб продовжувати і розширювати роботу керівника; керівник існує тільки для того, щоб зробити продуктивнішою роботу підлеглого; компетентні фахівці повинні формулювати основні правила, навчати всіх застосовувати їх і постійно стежити за відхиленнями; кожен рівень управління існує не для задоволення тих, хто стоїть вище, а для обслуговування тих, хто стоїть нижче; для здійснення будь-якої операції в організації необхідно застосовувати знання і вміння, які тільки є у світі. Досліджував цю проблему і А. Файоль.

Виділивши основні управлінські функції і визначивши взаємозв'язки між ними, Файоль розглядав управління як безперервний процес. Вивчаючи зміст цих функцій, він дійшов висновку, що ефективне управління неможливе без раціональної побудови структури організації та управління працівниками, і запропонував власні принципи управління. А саме: розподіл праці. Спеціалізація є природним станом справ. Метою розподілу праці є виконання роботи: більшої за об'ємом і кращої за якістю, при тих же зусиллях. Це досягається за рахунок скорочення числа цілей на які повинні бути направлені увага і зусилля. Повноваження є право давати накази, а відповідальність є його протилежністю. Де надаються повноваження, там виникає і відповідальність.

Дисципліна передбачає послухання і повагу до досягнутих угод між фірмою і її робітниками. Встановлення цих угод, пов'язуючих фірму і робітників, з яких виникають дисциплінарні формальності, має залишатися одним із основних завдань керівників промисловості. Дисципліна також передбачає справедливе використання санкцій. Робітник повинен одержувати накази тільки від одного безпосереднього начальника. Кожна група, діюча в межах однієї мети, має бути об'єднана єдиним планом і мати одного керівника. Підлеглість особистих інтересів загальним. Інтереси одного робітника або групи робітників не повинні превалювати над інтересами компанії або організації більших розмірів.

Для забезпечення вірності і підтримки працівниками політики організації, вони повинні одержувати справедливу заробітну плату за свою службу. Централізація, яка, як і розподіл праці, є природним станом справ. Однак відповідний ступінь централізації буде варіювати залежно від конкретних умов. Тому виникає питання про розумні пропорції між централізацією і децентралізацією. Ланцюг командування (ієрархія) це ряд осіб, які займають керівні посади, починаючи від особи, яка займає найвище положення в цьому ланцюзі. Було б помилкою відмовлятися від ієрархічної системи без певної необхідності в цьому, але було б ще більшою помилкою підтримувати цю ієрархію, коли вона наносить шкоду бізнесу.

Список використаних джерел:

1. М. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури *Основы менеджмента*. М.: ДЕЛО. 1997, 640с.
2. Свистович М.Б. *Сутність та основні поняття стратегічного планування*. К.: Видання ТЗОВ. 2008, 242 с.
3. О.Берданова, В.Валуленко. *Навчальний посібник. Стратегічне планування*- Л.:ЗУКЦ. 2008, с. 138.
4. Осовська Г.В. *Основы менеджменту: Навчальний посібник, для студентів вищих навчальних закладів*. К.: Кондор, 2003.
5. Мельник О.Г. *Основы менеджменту: Підручник*. К.: Академвидав", 2007. 462 с.