

УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ МЕНЕДЖМЕНТУ

*Могілко В.О. *, Хмаренко О.О.*

доцент кафедри менеджменту та адміністрування, к.е.н.
напряму підготовки «Адміністративний менеджмент», 6 курс
Національний фармацевтичний університет, м. Харків

Менеджмент – це частина процесу управління, яка забезпечує координацію дій персоналу підприємства (організації) на всіх його рівнях раціонального використання ресурсів із застосуванням наукового підходу, психологічних та етичних норм керівництва. Щоб змінити економічну ситуацію в Україні, потрібно виховати керівників нового типу, які б діяли за ринковими законами. І тут не завадить звернутися до закордонного досвіду підготовки менеджерів, використання їхніх технологій управління ринковим механізмом господарювання. На західних підприємствах розрізняють:

- топ-менеджмент, тобто вищу ланку керівництва (генеральний директор та інші члени керівництва);
- міدل-менеджмент – середню ланку керівництва (керівники самостійних відділів);
- ловер-менеджмент - нижню ланку керівництва (керівники підвідділів та інших підрозділів).

Отже, менеджмент – це радше практична діяльність, ніж наука чи професія, хоч він охоплює як одне, так й інше.

Процес менеджменту передбачає виконання функцій планування, організації, координації, мотивації, при здійсненні яких менеджери забезпечують умови для продуктивної ефективної праці зайнятих в організації працівників і одержання результатів, які відповідають цілям. Формулювання місії є важливою частиною переходу підприємства до стратегічного управління. Адже місія – це глобальна, загальна мета, вироблення якої означає визначення напрямку руху підприємства. Місія організації дає суб'єктам зовнішнього середовища загальне уявлення про те, що являє собою організація, до чого вона

прагне, які засоби використовує в своїй діяльності, яка її філософія. В той же час вона сприяє формуванню іміджу організації. Стратегічне бачення – перспективний погляд на напрями розвитку діяльності організації, базова концепція того, що організація намагається зробити і чого досягти. Стратегічне бачення необхідне керівництву організації для того, щоб зняти всі сумніви щодо довгострокових перспектив її розвитку. Добре обгрунтоване бачення – обов’язкова умова для забезпечення ефективного стратегічного лідерства. Вдосконалення функції мотивації в даному випадку, на мій погляд, буде вирішальним чинником, який вплине на економічні результати діяльності підприємства: об’єм потоків клієнтів, виручку, прибуток, перш за все тому, що велике значення в збільшенні об’єму потоків клієнтів, і, як наслідок, виручки і прибутку. Цьому може сприяти грамотно побудована система мотивації, що включає як матеріальні, так і нематеріальні чинники. Для підвищення якості праці можуть бути використані системи штрафів і відміни преміальних виплат – в цілях забезпечення економічної безпеки, відшкодування заподіяного збитку підприємству в результаті розкрадань, брак, прогули. Як моральні «стимули» можуть бути застосовані:

- стимулювання вільним часом, тобто за підсумками роботи кожного працівника за певний період можуть бути надані за бажанням відгули, додаткові вихідні;

- трудове стимулювання – надання можливості просування по службі, направлення співробітників у відрядження, підвищувати роль співробітників в участі у управлінні підприємством;

- надання можливості тим, хто добре проявив себе в результатах роботи, додаткового навчання, підвищення кваліфікації;

- надання якісного медичного обслуговування, путівок на відпочинок як співробітникам, так і членам їх сімей, налагодження роботи в культурній сфері (проведення вечорів, концертів).

Виховання в співробітниках духу гордості за своє підприємство,

прагнення трудитися на його благо – шляхом розробки і впровадження спеціальних програм;

- підтримка сприятливого психологічного клімату в колективі
- формування і розвиток організаційної культури.

Чим далі розвивався менеджмент, тим більше акцент зміщувався з факторів, які впливають на процес ухвалення рішень, на фактори, які впливають на їх реалізацію. Реалізація рішень – це психологічне завдання управління. Психологічний клімат в колективі є однією з найважливіших умов підвищення ефективності. Стійкий психологічний клімат характеризується стабільністю колективу і задоволенням, з яким люди ходять на роботу.

Комфортний психологічний клімат – це обстановка, коли всі зайняті цікавою для себе справою, кожен знає своє місце в ієрархії організації і задоволений ним, коли компетенції співробітників не перетинаються і, отже, не виникають гострі розбіжності, в організації існує атмосфера взаємодопомоги. Для цього необхідно уже сьогодні розпочати підготовку і навчання керівників «нового покоління», які б могли швидко і якісно оцінити всі ті зміни, що відбуваються на ринку, зміни у вподобаннях споживачів, і відповідним чином внести корективи у діяльність підприємства та вийти до споживача з новими пропозиціями.

Підводячи підсумок всього того, що було сказано вище, слід зазначити, що ефективність діяльності підприємства в цілому та роботи менеджера зокрема, залежить як від його вміння працювати з людьми, так і від того, як він працює з інформацією. Отже, для того, щоб досягти успіху, необхідно забезпечити новий, більш високий, рівень професіоналізму, складовою частиною якого є розумне регулювання в галузі захисту прав і інтересів споживачів, поєднуючи елементи державного врегулювання та саморегулювання. Все це неможливо без ефективної системи менеджменту.