

СКЛАДОВІ ЕЛЕМЕНТИ СИСТЕМИ МЕНЕДЖМЕНТУ ПІДПРИЄМСТВА

*Зарубіна Ю.О. Чухно І.А.**

спеціальність «Менеджмент організацій і адміністрування», 6 курс

*доцент кафедри менеджменту і адміністрування, к. держ. упр.

Національний фармацевтичний університет, м. Харків

Управління підприємством може здійснюватись лише за умови, коли існує реально діюча система, котра вирішує задачі управління. Реально діюча система управління є формою реалізації управлінських взаємозв'язків. Саме система управління забезпечує можливість здійснення управлінської діяльності, через її елементи вона набуває конкретного змісту, конкретних форм прояву та практичну реалізацію. В реальній дійсності управлінська діяльність – це функціонування системи управління.

Існує кілька точок зору щодо визначення сутності і елементів системи управління підприємством. Відповідно до однієї із них, система управління визначається як систематизований набір засобів впливу на підконтрольний об'єкт для досягнення ним визначених цілей. Об'єктом системи управління при цьому можуть бути як технічні об'єкти так і люди. Об'єкт системи управління може складатись з інших об'єктів, які можуть мати постійну структуру взаємозв'язків.

Згідно іншого підходу, система менеджменту – це система управління людьми й технічними засобами, як об'єктами управління, для досягнення цими об'єктами управління попередньо визначених цілей. Сучасні системи менеджменту в організаціях складаються, відповідно, з наборів систем управління за певною ознакою, наприклад, по типу керованої системи.

Поділ системи менеджменту організації на декілька складових систем управління, згідно цього підходу, проводиться з метою зменшення комплексності загального управління і підвищення рівня керованості створених

таким чином підсистем. Якість управління підприємством в цілому залежатиме від ступеню взаємодії окремих підсистем управління при досягненні загальних цілей. Загальна система управління підприємством розробляється при цьому з урахуванням специфіки її діяльності. Ключовими аспектами при розробці такої системи є наступні: місія і бачення підприємства; оперативні, тактичні і стратегічні задачі підприємства; правильний вибір ключових показників ефективності для моніторингу і аналізу процесу досягнення поставлених стратегічних завдань; структура виробничих процесів; організаційна структура підприємства; наявність і якість інформаційного забезпечення; рівень володіння і використання методів управління; способи та методи розробки, прийняття та реалізації управлінських рішень; врахування специфіки управління персоналом; дотримання фінансової стабільності підприємства.

До найбільш розповсюджених систем (підсистем) управління, що застосовуються при такому розумінні сутності і структури системи управління в цілому можна віднести: систему управління маркетингом, систему менеджменту якості, управління проектами, контролінг, управління персоналом, управління ризиками, фінансовий менеджмент тощо.

Другий підхід до визначення змісту і елементів системи управління засновано на співвідношенні об'єкта і суб'єкта управління, предметі, об'єкті та методах менеджменту. Об'єктом дослідження науки менеджмент являється господарська діяльність організації в цілому та її конкретні сфери – виробництво, збут, фінанси, персонал, маркетинг на різних етапах і ступенях розвитку. Об'єкт управління одержує команди від суб'єкта управління (керівника, менеджера) і функціонує відповідно до їх змісту.

Управління представляє собою визначену взаємодію між об'єктом і суб'єктом тобто відносини управління, суть яких полягає в тому, що вони є основою можливості здійснення управління. Адже вони визначають необхідність виробляти управлінські рішення і готовність їх виконувати.

Управління визначається і обмежується не лише потребою суб'єкта в

реалізації управлінських функцій, але і наявністю відповідних можливостей. Необхідно розрізняти дві складові цих можливостей. Перша пов'язана з організаційно-технічними умовами управління, тобто наявністю необхідних каналів зв'язку і передачі інформації, доступністю необхідної техніки управління і т.п. Другою складовою є наявність у суб'єкта управління важелів впливу на об'єкт, за допомогою яких можна спонукати його виконувати управлінські команди (рішення).

У процесі управління використовуються різноманітні способи, підходи і прийоми, що дозволяють упорядкувати, спрямувати і ефективно організувати виконання функцій менеджменту, етапів, процедур, операцій, необхідних для прийняття рішень (методи менеджменту). У зв'язку з тим, що багато видів управлінської діяльності періодично повторюються і методи їх рішення досить відомі, то розробка нових методів охоплює лише частину необхідного інструментарію. Це створює реальні умови для економії часу і засобів при вирішенні управлінських проблем.

Існує також третій підхід до визначення змісту і складових системи управління. Фактично, він поєднує в собі основні положення і принципи тих двох підходів, що наведені вище. У самому загальному вигляді систему менеджменту можна визначити як сукупність певних підсистем і ланок, завдяки яким стає можливим сам процес управління. Складна структура системи менеджменту включає в себе дві великі підсистеми: 1) керуючу підсистему; 2) інфраструктуру менеджменту.

Керуюча підсистема забезпечує вирішення головного завдання менеджменту – ефективне управління бізнесом. При цьому важливо не тільки створити відповідні підсистеми, а й забезпечити максимально можливу узгодженість їх функціонування. Інфраструктура менеджменту – все те, що забезпечує нормальне функціонування керуючої підсистеми.

Визнаючи провідну роль керуючої підсистеми, слід підкреслити також і значення інфраструктури менеджменту. Жодна ланка керуючої підсистеми не

може функціонувати без підтримки з боку інформаційного, інноваційного, інвестиційного менеджменту, без сучасної системи забезпечення безпеки бізнесу.

ОРГАНІЗАЦІЯ КАДРОВОГО МЕНЕДЖМЕНТУ В УПРАВЛІННІ ПІДПРИЄМСТВОМ

*Зоїдзе Д.Р. *, Ліпатов Р.Ю.*

*доцент кафедри менеджменту і адміністрування, к. е. н.
спеціальність «Адміністративний менеджмент», 6 курс
Національний фармацевтичний університет, м. Харків

Останнім часом все більша кількість керівників усвідомлюють важливу роль персоналу в діяльності господарюючих суб'єктів і приходять до висновку, що тільки цілеспрямована і постійна робота з кадрами може принести успіх. Головним завданням керівництва стає знаходження таких принципів і механізмів, які дозволять створювати ефективну систему управління персоналом, орієнтовану на взаємовигідне стратегічне співробітництво самої організації та її працівників.

Для побудови ефективної системи управління персоналом необхідно враховувати велику кількість інформації про сам об'єкт управління – персонал. Особливим інструментом отримання такого роду інформації є оцінка персоналу, що дозволяє визначати індивідуальні особливості працівників, їх сильні і слабкі сторони, мотиваційні потреби і потенційні можливості. В свою чергу, отримана інформація дозволяє забезпечувати індивідуальний, більш ефективний підхід до прийняття управлінських рішень, що стосуються працівників.

На відміну від управління персоналом кадровий менеджмент переорієнтований з потреб працівників на потреби самої організації в робочій силі. Крім того пріоритети кадрового менеджменту визначаються в першу чергу результатами функціонального аналізу наявних і проєктованих робочих місць, а не існуючим кадровим потенціалом організації.