

УДК: 338.2

Марія Беліменко

здобувач вищої освіти, спеціальності «Менеджмент», МОБМ-16-Г1 Навчально-наукового інституту менеджменту та психології ДВНЗ «Університет менеджменту освіти»

Науковий керівник:

Оксана Ануфрієва,

кандидат педагогічних наук, доцент, доцент кафедри економіки підприємництва та менеджменту Навчально-наукового інституту менеджменту та психології ДВНЗ «Університет менеджменту освіти»

МЕТОДИ УПРАВЛІННЯ ОРГАНІЗАЦІЯМИ

Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями.

У сучасному світі в умовах ринкової економіки, постійного динамічного розвитку ринку необхідно здійснювати суворий контроль за діяльністю свого підприємства, необхідна чітка і правильна система управління цією діяльністю.

Підприємство в процесі виробничо-господарської діяльності є складною відкритою динамічною системою, якій необхідно співпрацювати з постачальниками, посередниками, споживачами, конкурентами, державними організаціями, фінансово-кредитними установами. Крім того залежати від демографічних, географічних, науково-технічних, екологічних, економічних, політичних, еволюційних чинників та вміти пристосовуватися до постійних змін, що можуть бути як позитивними та допомагати економічному процвітанню, так і негативними. Ситуація, коли зміни завдають шкоди діяльності підприємства, потребує звернути увагу на формування комплексу заходів, що дають змогу запобігти різного роду ризикам та загрозам, забезпечуючи збалансоване економічне зростання підприємства. В таких умовах керівники підприємств повинні вдосконалювати механізм управління за допомогою новітніх концепцій, що дозволяють забезпечити адекватність

реакції системи управління на зміни в зовнішньому та внутрішньому середовищі підприємства.

Метод управління – це сукупність прийомів і способів впливу на керований об'єкт для досягнення цілей. При вирішенні менеджером того чи іншого завдання різні методи надають в його розпорядження систему правил, прийомів і підходів, що скорочують витрати часу і інших ресурсів на постановку і реалізацію цілей. Ефективність управління багато в чому визначається застосовуваними методами керівництва, які представляють собою сукупність способів впливу на керований об'єкт.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Серед існуючих методів управління діяльністю підприємства найбільший інтерес заслуговує система збалансованих показників діяльності підприємства розроблена і пізніше допрацьована Д. Нортоном і Р. Капланом. Також проблеми ефективності методів та інструментів управління на підприємствах розглядаються в монографіях і в наукових періодичних виданнях такими вченими як О. Ареф'єва, М. Алберт, Б. Гаврілішин, Л. Довгань, С. Жданов, М. Мескон, Я. Монден, С. Мочерний, В. Немцов, Г. Сініок, А. Соснін, І. Тимошенко, Ф. Хедоурі,. Разом з тим нові для України ринкові умови діяльності вітчизняних підприємств ставлять питання щодо теоретичного і практичного переосмислення ролі економічного механізму управління підприємствами.

Метою статті є дослідження існуючих методів управління підприємствами на основі збалансованої системи показників.

Виклад основного матеріалу дослідження. Реалізація функцій і принципів управління здійснюється шляхом застосування різних методів.

Методи управління – це сукупність прийомів і способів впливу на керований об'єкт для досягнення поставлених організацією цілей. Слово «метод» – грецького походження (в перекладі означає спосіб досягнення будь-якої мети). Через методи управління реалізується основний зміст управлінської діяльності.

У практиці управління, як правило, одночасно застосовують різні методи і їх поєднання. Так чи інакше, але всі методи управління органічно доповнюють один одного і знаходяться в постійному динамічному рівновазі. Спрямованість методів управління завжди одна і та ж – вони спрямовані на людей, які здійснюють різні види трудової діяльності – на персонал організацій (підприємств, компаній, фірм). Отже, методи управління – це способи здійснення управлінських дій на персонал для досягнення цілей управління виробництвом. В системі методів управління персоналом виділяють: Адміністративні методи; Економічні методи; Соціально-психологічні методи.

Економічні методи управління – це система прийомів і способів впливу на виконавців за допомогою конкретного порівняння витрат і результатів (матеріальне стимулювання і санкції, фінансування і кредитування, зарплата, собівартість, прибуток, ціна). В якості основних методів управління тут виступає система заробітної плати і преміювання, яка повинна бути максимально пов'язана з результатами діяльності виконавця. Оплату праці менеджера доцільно зв'язати з результатами його діяльності в сфері відповідальності або з результатами діяльності всієї фірми. Найважливішими достоїнствами цих методів є їх гнучкість і вплив на людей через їх безпосередні інтереси. Економічні методи управління являють собою різновид впливу на хід виробництва, конкретні форми якого переломлюються через значне поширення товарно-грошових відносин і дію економічних важелів управління. До таких важелів належать виробничі завдання, ліміти використання ресурсів і госпрозрахункові нормативи.

Переваги методу: стимулюється прояв ініціативи, реалізується творчий потенціал працівників на основі задоволення матеріальних потреб.

Недоліки: залишаються незадоволеними багато потреб, що лежать поза сферою матеріального інтересу, що знижує мотивацію.

Адміністративні методи – це методи прямого впливу, що носять директивний, обов'язковий характер, засновані на дисципліні, відповідальності, владі, примусі.

Адміністративні методи управління – потужний важіль досягнення результатів поставлених цілей у випадках, коли потрібно підпорядкувати колектив і направити його на рішення конкретних завдань управління. Ідеальні умови їх ефективності – високий рівень регламентації управління та трудової дисципліни, коли управлінські впливи без значних спотворень реалізуються нижчестоящими ланками управління. Суперечливі процеси в суспільстві перешкоджають використанню адміністративних методів: це зростання безробіття і часткова зайнятість на підприємствах, значна інфляція протягом останніх років і невчасна виплата заробітної плати, розвиток бартерних угод і низька дисципліна поставок ресурсів, перевищення темпів зростання цін на споживчі товари над темпами зростання заробітної плати, втрату заводських традицій і порушення звичного укладу життя в родині.

Основні переваги методу: забезпечується єдність волі керівництва в досягненні мети; не вимагає великих матеріальних витрат; в малих організаціях оперативно досягаються мети і забезпечується швидка реакція на зміну зовнішнього середовища.

Недоліки методу наступні: пригнічується ініціатива, творча робота; відсутні дієві стимули праці і можуть виникати антистимулом; у великих організаціях.

Соціально-психологічні методи управління – здійснюються шляхом керівного впливу на соціальні принципи діяльності колективу. Вони засновані на вивченні соціального складу і умов трудових колективів, індивідуальних особливостей і інтересів працівника

Соціально-психологічні методи управління відіграють вирішальну роль в боротьбі проти плинності кадрів і припускають: вплив керівника на між колективні відносини; вивчення залежності діяльності колективу від його

структури; вивчення умови включення в колектив нових членів; вивчення психологічних особливостей різних форм колективної праці; облік впливу дисциплінарної практики та інших факторів на настрій колективу; вплив стилю керівництва на взаємовідносини членів колективу; вплив окремої особистості в колективі; психологічні основи авторитету особистості.

Переваги методу: включаються механізми трудової мотивації, не пов'язані із задоволенням матеріальних потреб; практично не потрібні матеріальні витрати.

Недоліки: не використовуються стимули, що спираються на матеріальні потреби людей; важко прогнозувати результати.

Шляхи та засоби вдосконалення методів управління організаціями в ринкових умовах.

Удосконалення управління багато в чому пов'язано з впровадженням прогресивних форм управління, які передбачають наступне:

- 1) орієнтацію виробництва на задоволення суспільних потреб, на пріоритет споживача в його взаєминах з виробником, на ефективну взаємодію з зовнішнім середовищем;
- 2) підвищення зацікавленості трудового колективу в підвищенні якості продукції, зниження витрат на її виробництво, впровадження досягнень науково-технічного прогресу;
- 3) створення умов для прояву ініціативи і активності працівників у вирішенні виробничих питань.

На рівні підприємства виділяються два основних шляхи вдосконалення господарського механізму управління. Перший шлях – організаційно-економічний. Полягає в досягненні чіткого регламентування функцій і відповідальності працівників, а також у створенні всіх умов для зацікавленості кожного працівника в стійкому і якісному функціонуванні виробництва. Другий шлях – автоматизація управління. Передбачає комплексне використання економіко-математичних методів і засобів

обчислювальної техніки в процесі управління. Це надає можливість ефективно переробляти управлінську інформацію, краще пов'язувати відбуваються у виробництві процеси. Впровадження автоматизації в управління дозволяє розвантажити людини від монотонної праці, а іноді і усунути помилки, допущені людиною в процесах підготовки і переробки інформації. Шлях автоматизації – логічне продовження організаційно-економічного шляху. Для загальної оцінки якості управління застосовуються такі критерії, як оперативність, оптимальність і ефективність.

Висновки. Визначені методи управління організаціями, це способи впливу на окремих працівників і трудові колективи в цілому, які необхідні для досягнення цілей фірми, до них відносять економічні; організаційно-адміністративні; соціально-психологічні. Запропоновані шляхи та засоби вдосконалення методів управління організаціями. Для того щоб організація працювала ефективно, необхідні вдосконалені методи управління. Сутність вдосконалення полягає в тому, що кожен керівник організації був зацікавлений в кожному працівникові, в його особистому інтересі. Це може бути досягнуто різними способами: поліпшення морального клімату в колективі або мати можливість перекваліфікувати кадри, а також це може бути і матеріальне заохочення, соціальний успіх.

Список використаних джерел:

1. Баєва О. В. Основи менеджменту: практикум: Навч. Посібник / О. В. Баєва, Н. І. Ковальська, Л. О. Згалат-Лозинська // К.: Центр учбової літератури – 2007. – 524 с.
2. Виноградський М. Д. Менеджмент в організації : навч. посіб. для студ. екон. спец. вузів / М. Д. Виноградський, А. М. Виноградська, О. М. Шканова – К. : «КОНДОР», 2002. – 654 с.
3. Дмитренко Г. А. Людиноцентрична освіта як імператив підвищення якості життя населення України / Г. А. Дмитренко // Економіка і Держава, №2, 2009. –39-42 с.

4. Дмитренко Г.А. Мотивація і оцінка персоналу: Учб. Посібник/ Г. А. Дмитренко, Т. М. Максименко – К.: МАУП, 2002. – 248с.
5. Макклелланд Д. Мотивация человека / Д. Макклелланд – СПб.: Питер, 2007. – 672с.
6. Менеджмент : навч. посіб. / за ред. С. І. Михайлова. – Вінниця : НОВА КНИГА, 2006. – 416 с.

Матеріали подано в авторській редакції