

2. Денисенко М. П. Інформаційне забезпечення ефективного управління підприємством / М. П. Денисенко, І. В. Колос // Економіка та держава. – 2006. – № 7. – С. 19 – 24.

УДК 338.2

ВИКОРИСТАННЯ МЕТОДІВ АДМІНІСТРАТИВНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ НА ПІДПРИЄМСТВІ

О. І. Виризуб, ст. гр. МЕ-12,

О. М. Левченко, професор

Кіровоградський національний технічний університет

У сучасному менеджменті існують різні способи рішення задач: конкретні методи рішення задач управління, моделювання управлінських процесів, інформаційне і технічне забезпечення прийняття рішень і інші.

В Україні теоретична і прикладна статистика, економіко-математичні моделі рішення задач, інженерних розрахунків і т.п. розроблені досить добре. Менш розвинена автоматизація процесів обробки інформації, управління виробництвом, прийняття рішень.

Однак ефективність управління залежить не тільки від способів рішення задач, але у величезній мірі і від господарського механізму і системи державного регулювання. Тому багато які моделі управління (стратегічного і оперативного), що успішно використовуються за кордоном, не завжди можуть бути ефективно застосовані в Україні, що пояснюється різною мірою зрілості ринкових відносин.

Управління – це цілеспрямована система впливу суб'єкта управління на колектив або окремих працюючих, з метою досягнення певної цілі. Цей вплив здійснюється за допомогою різних методів. Слово «метод» (з грецького *Methodos*) буквально означає «дослідження», або у широкому значенні – це спосіб здійснення чого-небудь.

В економічній літературі під методом управління розуміють спосіб, прийом або їх сукупність цілеспрямованого впливу менеджера на об'єкт для досягнення конкретного завдання, здійснення конкретних практичних прийомів і способів по управлінню організаціями.

Застосуванням різних методів управління досягається організуючий вплив і визначаються умови діяльності для ефективного використання трудових, матеріальних і фінансових ресурсів.

У теперішній час спостерігаються різні підходи до класифікації методів та їх кількості.

Питаннями аналізу та вдосконалення принципів та методів управління займалися багато вчених [1].

Значний внесок у розвиток організації управління зробив Ф. Тейлор. У своїй праці «Принципи наукового управління» 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. 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.

До адміністративних (розпорядчих) методів належать:

- формування організаційних структур органів управління,
- затвердження адміністративних норм і нормативів,
- видання наказів і розпоряджень,
- підбір і розстановка кадрів,
- розробка положень, посадових інструкцій,
- контроль за їх виконанням.

Адміністративні методи орієнтовані на такі мотиви поведінки, як усвідомлена необхідність дисципліни праці, почуття обов'язку, прагнення людини трудитися в певній організації, на культуру трудової діяльності. Ці методи відрізняє прямий характер впливу: будь-який регламент і адміністративний акт підлягає обов'язковому виконанню.

Для адміністративних методів характерна їх відповідність правовим нормам, що діють на певному рівні управління, а також актам і розпорядженням вищих органів управління.

Слід зазначити, що адміністративні методи встановлення трудової дисципліни в тій чи іншій мірі використовуються на підприємствах всіх форм власності та організаційної структури, але найхарактернішими ці методи є для державних організацій та установ, де працівники наділені державно-владними повноваженнями.

Загальні принципи управління підприємством такі:

– управління підприємством здійснюється у відповідності зі статутом на основі поєднання прав власника відносно господарського використання свого майна та принципів самоуправління трудового колективу;

– найняття (призначення, обрання) керівника підприємства є правом власника (власників) майна підприємства та реалізується безпосередньо або через уповноважені ним органи;

– рішення по соціально-економічним питанням, які стосуються діяльності підприємства, виробляються та приймаються органами управління з участю трудового колективу та уповноважених ним органів;

– вищим керівним органом колективного підприємства є загальні збори (конференція) власників майна. Виконавчі функції по управлінню підприємством здійснює правління [3].

Методом називається захід або сукупність заходів у будь-якій людській діяльності, спосіб досягнення мети, шлях вирішення завдання.

Відповідно до мотиваційної характеристики у складі методів управління виділяють три групи: економічні, організаційно-розпорядчі та соціальні. Економічні методи управління об'єднують усі методи, за допомогою яких здійснюється вплив на економічні інтереси колективів і окремих їхніх членів. Цей вплив здійснюється матеріальним стимулюванням окремих працівників і колективів у цілому.

Організаційно-розпорядчі методи спрямовані на використання таких мотивів трудової діяльності, як почуття обов'язку, відповідальності, у тому числі адміністративної. Ці методи відрізняються прямим характером впливу: будь-який регламентуючий чи адміністративний, який підлягає обов'язковому виконанню.

Соціальні методи ґрунтуються на невикористанні соціального механізму, що діє у колективі (неформальні групи, роль і статус особистості, система взаємовідносин у колективі, соціальні потреби та ін.).

Таким чином, впливом на безпосередні інтереси об'єкта управління створюється механізм його орієнтації на найбільш ефективний режим роботи без повсякденного і безпосереднього втручання зверху. До складу економічних методів управління належать організаційно-виробниче планування, метод комплексних цільових програм, комерційний розрахунок, система економічних регуляторів господарської діяльності.

Отже, складність системи виробничих відносин між людьми, що входять до трудового колективу, потребує застосування комплексу методів впливу на колектив і окремих його

членів, як економічних, так і організаційно-розпорядчих та соціальних методів. У раціональному поєднанні цих методів – запорука ефективної діяльності підприємства.[2]

Проаналізувавши методи, що застосовуються в управлінні підприємством, можна також вказати на деякі недоліки в цих методах та виявити шляхи їх усунення.

1. Не застосовується планування діяльності підприємства, яке потрібне для того щоб аналізувати результати діяльності і на підставі них прогнозувати діяльність. Також недоліки виявлені у веденні комерційного розрахунку, а саме в частині створення і витрачання фондів стимулювання працівників, укладання угод, контрактів, договорів з будь-якою юридичною чи фізичною особою.

2. Недоліком застосування організаційно-розпорядчих методів є відсутність складання нормативів витрат на підприємстві, а також видання великої кількості розпоряджень, як в усній так і в письмовій формах, яка послаблює їхній вплив, перетворюючи у формальні акти.

3. Не завжди правильний зміст мають резолюції керівників на документах, тобто потрібно щоб зі змісту резолюції керівника, наприклад, на листі від сторонньої організації було чітко зрозуміло, потрібно цей лист виконувати або можна просто взяти до уваги.

4. Існують також недоліки в організаційній структурі підприємства, до яких належать конфліктність між відділами організації та дивізіональними структурами; складність адміністративного управління; уповільнена реакція на складні ситуації.

5. При застосуванні соціальних методів великим недоліком є не дуже здоровий соціально-психологічний клімат колективу, а особливо в окремих відділах та підрозділах, що негативно впливає на трудову і соціальну активність колективу, а також його окремих працівників [2].

Таким чином, виявлені недоліки при здійсненні управління підприємством заважають здійсненню ефективної діяльності підприємства, та стабільному стану підприємства на ринку.

Отже, адміністративні методи спираються на авторитет влади та носять одноваріантний характер. У цьому можливим є прояв волюнтаризму, а це знижує ефективність господарювання.

Практика переконливо засвідчує, що в керівництві різними структурами не можна покладатися тільки на силу наказів та розпоряджень. Адміністративні методи повинні спиратися на використання економічних законів та закономірностей. Завданням кожного менеджера є використання також і економічних, і соціально-психологічних методів управління.

Орієнтація на нові умови і чинники розвитку знайшла відображення в принципах менеджменту, формулювання яких показує роль людини, що зростає, його професіоналізму, особистих якостей, а також всієї системи взаємовідносин людей в організаціях. Наприклад, в складі найважливіших принципів, якими рекомендується користуватися менеджерам в останньому десятиріччі потокового віку, нерідко називаються наступні:

- доброзичливе відношення менеджерів до всіх працюючих в організації;
- відповідальність менеджерів всіх рівнів за успішну діяльність організації;
- комунікації (горизонтальні і вертикальні) як всередині, так і за межами організації;
- створення атмосфери відвертості, чесності, довіри'я людям;
- сприяння реалізації їх талантів і прагнення до постійного вдосконалення, як особистої роботи, так і роботи організації.

Список літератури

1. Використання методів адміністративного менеджменту на підприємстві / [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://referat.co/ref/628715/read>
2. Особливості та необхідність українського менеджменту / [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://ru.osvita.ua/vnz/reports/management/13675/>
3. Принципи і методи управління / [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://library.if.ua/book/36/2429.html>