

Показники стандартизації і уніфікації характеризують насиченість продукції стандартними, уніфікованими і оригінальними складовими частинами, а також рівень

ПІДВИЩЕННЯ НАДІЙНОСТІ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ОРГАНІЗАЦІЄЮ

Підгорнова Д.Ф.

Науковий керівник – Колонтаєвський О.П., канд. екон. наук, доцент

В наш час однією з проблем є підвищення ефективності управління. У Особливої уваги потребує удосконалення чинних систем управління, а не проблеми виробничо-технічного характеру. Причому, удосконалення чинної системи управління повинно проходити за рахунок підвищення її функціонування.

Перш за все необхідно відзначити, що зростання надійності виконавців безпосередньо впливає і на підвищення надійності підрозділу. Тому в першу чергу слід реалізувати заходи, спрямовані на підвищення продуктивності праці і ефективності роботи виконавців даного структурного підрозділу.

Разом з тим надійність підрозділу визначається схемою взаємозв'язків його працівників, а також кількість останніх. Головним завданням, яке необхідно вирішити при аналізі існуючого або проектування нового структурного підрозділу, є встановлення оптимальної кількості працівників цього підрозділу та вибір найбільш раціональної схеми їх взаємодії. Цілком природно, що кількість працівників всього підрозділів даної системи складе загальну чисельність апарату управління.

Важливість визначення чисельності і структури працівників управлінського апарату відзначається практично у всіх наукових працях, присвяченій даній проблемі. Очевидно, що такий метод придатний в основному для аналізу тенденції в розвиток конкретного підприємства або організації за даний проміжок часу, але не для встановлення необхідної чисельності управлінського персоналу.

Загальна чисельність управлінських працівників має визначатись в єдності з розробкою структури управлінського персоналу, так як важливо знати не скільки загальну чисельність, скільки кількість працівників цих категорій і спеціальностей, іншими словами, чисельність працівників, що спеціалізуються на виконанні цілком не визначених управлінських функцій.

Тому в останні роки в зв'язку з розгортанням практичної роботи щодо вдосконалення і раціоналізації існують системи управління були

вироблені нові методи розрахунку структури та чисельності менеджерів, які походять від наступних положень:

1) Формування структури управління підприємством і організацією на підставі управлінських функцій.

2) Визначення сукупності управлінських функцій при удосконаленні системи управління;

3) Визначення обсягу спеціалізованих функцій управління з урахуванням всієї сукупності впливають на їх виконання;

4) Розрахунок структури і чисельності управлінського персоналу на підставі встановлених обсягів спеціалізованих функцій і нормативно-трудовитрат на їх виконання;

5) Формування структури керуючої системи на базі встановленої чисельності та структури персоналу відповідно до оптимізованими потоком документообігу та нормою керованості при дотриманні умов необхідної централізації функцій управління і зусилля координації роботи всіх спеціалізованих підрозділів і їх працівників.

Таким чином, вдосконалення структури даної системи управління підприємством, проводиться за наступною схемою: обстеження існуючої структури з визначенням повного переліку функцій, що реалізуються управлінським апаратом; управління відповідно до трудомісткості функцій; розробка проекту вдосконаленої структури управління.

Наскільки трудомістка робота по встановленні чисельності і структури управлінського персоналу, що виконується такими методами, каже сама пропонована технологія поведінки обстеження існуючої системи управління в організації або на підприємстві.

Зазвичай рекомендується три найбільш самостійні області досліджень, які хоча і не тісно взаємопов'язані, але дозволяють отримати дані, що доповнюють один одного, і скласти найбільш повні уявлення про майбутню структуру.

Таким чином, незважаючи на приналежність точного визначення чисельності і структури управлінського персоналу в прямому рахунку, пропонованої метод пов'язаний з великими труднощами при визначенні трудомістких витрат на реалізацію кожної управлінської функції і середньої продуктивності праці працівника апарату управління. Ці труднощі пов'язані в першу чергу з тим, що необхідно обстежити діяльність різних категорій працівників з метою встановлення як їх середньої продуктивності праці, так і нормативів на виконання окремих управлінських рішень.