

4. Рогов Г.К. Система фінансових механізмів корпоративного сталого розвитку: складові концепції. *Вісник соціально-економічних досліджень Одеського національного економічного університету*, № 3 (67). 2018. С. 222-229.

ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ІНДИКАТИВНОГО ПЛАНУВАННЯ В СУЧАСНИХ УМОВАХ У КОНТЕКСТІ ПІДПРИЄМНИЦТВА

В. М. ПРАСОЛ, доцент

К. В. ШКУРУПІЙ, ст. 4 курсу, ННІЕіМ

*Харківський національний університет міського господарства
імені О. М. Бекетова*

Управління підприємством обов'язково для кожного керівника, топ-менеджера, підприємця. При цьому необхідно навчитись управляти таким чином, щоб виконувалися поставлені цілі: отримання прибутку або захоплення якоюсь сфери ринку. Керівник, зберігаючи стійкість таких показників, як продуктивність, фондоддачі та ін. повинен вміти підвищити інші показники - обсяг реалізації, прибутку, активів. Досягти цих цілей можна різними методами. Щоб зберегти стійкість підприємства, необхідно вміти маневрувати. Управлінське рішення являє собою центр, навколо якого обертається життя організації.

Однак, для втілення рішення в життя керівництву необхідно передати рішення для виконання і розподілити завдання між виконавцями, здійснювати контроль протягом всього часу виконання завдання, мотивувати працівників до виконання робіт і т.д.

Система управління підприємством включає в себе чотири основні функції, перша з них – планування, функція якого полягає у визначенні того, якими мають бути цілі організації і що треба робити для їх досягнення. За своєю суттю функція планування відповідає на 3 основні питання:

1. Де ми знаходимося в даний час? (Оцінка реальних можливостей з урахуванням зовнішніх і внутрішніх факторів).

2. Які шляхи розвитку?

3. Яким чином досягнемо?

Планування – це не одноразова дія, а постійний процес. План не повинен ставати догмою, він повинен постійно узгоджуватися з реальністю.

Другою функцією є – організація, в даному випадку означає створити певну структуру. Організація складається з безлічі формальних і неформальних елементів, які необхідно приводити у відповідність, координувати процес вирішення різних завдань для досягнення загальних цілей. Роботу в організації виконують люди, тому іншим важливим аспектом функції організації є визначення того, хто саме буде робити конкретну роботу. Для цього керівник спеціально підбирає людей, делегуючи їм завдання і повноваження використовувати ресурси організації. Люди – суб'єкти делегування – приймають на себе відповідальність за успішне виконання завдання. Таким чином вони визнають себе підлеглими по відношенню до керівника. Делегування прав і обов'язків можна назвати засобом, використовуючи яке, керівник забезпечує виконання роботи за допомогою інших людей.

Наступна – мотивація, завданням цієї функції полягає в тому, щоб люди виконували роботу відповідно до делегованих їм правами і обов'язками, відповідаючи планом. Керівники завжди здійснювали функцію мотивації своїх працівників. У далекі часи для цього найчастіше використовували хлист і загрозу, рідше – нагороду. У міру розвитку суспільства проблеми мотивації приділялася все більше уваги. Створення позитивної мотивації – найважливіша психологічна задача сучасного менеджменту.

Ранні теорії мотивації базувалися на концепції «економічної людини», що бере початок з праць Адама Сміта. Відповідно до цієї концепції, люди завжди будуть працювати більше, якщо у них є можливість більше заробити. Таким чином, проблема мотивації зводилася до пропозиції грошової винагороди в обмін на зусилля, що докладаються. Дослідження психологів показали, що

мотивація, створення внутрішнього спонукання до діяльності, є продуктом складної взаємодії багатьох потреб. Громадський та науково-технічний прогрес ведуть до підвищення матеріального добробуту і в міру поліпшення життя, підвищення культурного рівня «середнього» людини простий «пряник» – гроші – все рідше змушує людей працювати старанніше. Існує величезна кількість потреб і цілей, досягнення яких, на думку кожної людини, веде до задоволення цих потреб. Для досягнення цих цілей використовуються різні способи. Керівник повинен вміти визначати потреби і створювати умови, при яких співробітники можуть задовольнити свої потреби при хорошій роботі.

Остання, але не менш важлива функція управління – контроль. Контроль тісно пов'язаний з плануванням. Він виконує функцію зворотного зв'язку. Виділяють три аспекти управлінського контролю:

1. Встановлення стандартів - точне визначення цілей, які повинні бути досягнуті до конкретного терміну. Воно ґрунтується на планах.

2. Вимірювання того, що дійсно досягнуто до цього терміну, і порівняння досягнутого з бажаними результатами.

3. Дії, що вживаються для корекції виявлених відхилень. Одне з можливих дій – це перегляд цілей, щоб вони стали реалістичніше, відповідали ситуації. Наприклад, якщо на семінарах, які є однією з форм контролю знань, студенти демонструють більш швидке, ніж очікувалося, і при цьому відмінне засвоєння матеріалу, викладач може змінити програму - розширити її, в результаті чого студенти отримають додаткові знання.

Всі перераховані функції управління вимагають обміну інформацією та прийняття рішень. Обмін інформацією в організації відбувається по каналах формальних та неформальних структур. На основі інформації приймаються рішення. Значною частиною інформації люди обмінюються в процесі спілкування. Спілкування – це комунікативний процес. Важко переоцінити значення розвитку навичок спілкування для ефективного управління організацією на всіх рівнях.

Величезну роль комунікативні навички, комунікативна компетентність грають в роботі безпосередніх керівників, формальних і неформальних лідерів.

Прийняття рішень – це в основному про інтелектуальну працю. В одиницю часу вона створює значно більшу вартість, ніж просту фізичну працю. На жаль, це ще розуміють не всі. Роботу управління іноді порівнюють зі спробою скласти складний мозаїчний візерунок з окремих шматочків після того, як хтось звалив в ту ж коробку шматочки мозаїки п'яти різних сюжетів. Керівникові доводиться перебирати безліч варіантів потенційних дій, щоб знайти правильне для даної організації, в даний момент і в даному місці. Керівник повинен зробити серію правильних виборів з декількох альтернативних можливостей. Вибір – це і є рішення. Ухвалення рішення – це вибір того, як і що планувати, організовувати, мотивувати і контролювати. Саме це становить основний зміст діяльності керівника.

Таким чином, функції управління – це вид управлінської діяльності і відповідна організація робіт, що тісно пов'язана в одну важливу, взаємозалежну систему.

Список використаних джерел:

1. Мазурін, Е. Б. Економіка, організація і управління підприємством: підручник. Москва.: Academia, 2019. 253 с.
2. Туровец О. Г. Організація виробництва та управління підприємством: підручник. Москва.: Инфра-М, 2019. 544 с.
3. Шіряев В. І. Управління підприємством: Моделювання, аналіз, управління: підручник. Москва.: КД Ліброком, 2015. 272 с.