РОСТ ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРИ СОВЕРШЕНСТВОВАНИИ ФУНКЦИЙ МЕНЕДЖМЕНТА

Ирина МАЗНИК

CZU: 658.012.4 + 005 m.iraaaa@mail.ru

In conditions of constant changes of various scales, the topic of how to achieve the efficiency of an enterprise with available resources becomes especially relevant. Management functions can be considered such a resource. The work contains a theoretical and practical part. Its purpose is to identify a pattern between the qualitative implementation of management functions and the high efficiency of the company. The work will explore in detail ways to improve the efficiency of the enterprise while improving management functions. This is its benefit not only for the head of company, but also for any employee of the enterprise.

Для написания дипломной работы была выбрана тема «Рост эффективности при совершенствовании функций менеджмента». Данная тема полезна и актуальна, так как она даёт развернутый ответ на вопрос о том, как можно добиться высоких показателей эффективности. Любому руководителю важно знать, как все-таки избежать негативного развития предприятия, как снизить риски, грозящие организации, поддающейся влиянию факторов внешней и внутренней среды, как добиться того, чтобы фирма была прибыльной, чтобы ее деятельность можно было уверенно назвать эффективной. Цель работы – выявление зависимости увеличения эффективности деятельности организации при совершенствовании функций управления.

Дипломная работа содержит как теоретические аспекты темы, так и практические её элементы. Была дана характеристика ключевых функций менеджмента: планирование, организация, мотивация, контроль и координация; объясняется, почему функции менеджмента являются одним целым механизмом, который разделять нельзя, это отвечает на то, почему невозможно представить, например, хорошо спланированную деятельность в отсутствии строгого контроля. Лишь в условиях, когда соблюдается баланс в реализации функций менеджмента, каждое новое действие и управленческое решение может быть подкреплено чем-либо, то есть может иметь весомый аргумент, объясняющий почему оно было предпринято. Были изучены пути совершенствования функций менеджмента: внедрение документов и нормативных актов для улучшения планирования; делегирование полномочий сотрудников для хорошей реализации функции организации; благоприятный микроклимат в коллективе, способствующий отличной реализации функции мотивации, а также четкая постановка цели организации перед сотрудниками, ведь было точно выяснено, что эффективность деятельности персонала растет на 12-15%, если сотрудники понимают, какая цель

стоит перед ними [2]; для модернизации контроля – прогнозирование рисков, грозящих предприятию и разработка вариантов того, как мы сможем их минимизировать или устранить; проведение совещаний для грамотной координации деятельности и прочее.

Тема была исследована в контексте отечественных компаний для того, чтобы рассмотреть вопрос с практической точки зрения. Был тщательно изучен менеджмент определенного молдавского предприятия, преследующего чёткую цель – выполнение деятельности, в ходе которой будет получен доход. Анализ системы менеджмента предприятия позволил определить проблемы, типичные для молдавских предприятий. Во-первых, то, что руководители не понимают значимости функции планирования: у них отсутствует бизнес-план, все планы обсуждаются лишь словесно, нет никакой фиксации их в документах. Аналогичная ситуация с реализацией функции организации. Организационные структуры, утвержденные изначально, не пересматриваются впоследствии, хотя предприятия терпят множество изменений и во внутренней, и во внешней среде. Отсутствие нормативных актов, организующих сотрудников, пагубно сказываются на их труде. К таким можно отнести, например, должностными инструкции, содержащие квалификационные требования, предъявляемые к определенной должности, обязанности работника, пределы его ответственности [3]. Хотя такие инструкции не обязательны, но их преимущество в том, что они буквально организуют сотрудников. Что касается функции мотивации, то на отечественных предприятиях слабо развиты материальные методы стимулирования, причиной является недостаток денежных средств, неэффективное использование активов, плохо спланированная финансовая политики. Примечательно, что руководители уделяют немало внимания социально-психологическим методам стимулирования, налаживая микроклимат в коллективе, неформальное общение, поощряя творчество и инициативу сотрудников, стараясь удовлетворить их потребности в соответствии с различными мотивационными теориями, например, широко известной теорией Маслоу [1]. Анализ функции контроля позволил определить, что часто молдавские предприятия не соблюдают норму управляемости, то есть норму того, сколько сотрудников может находиться в подчинении одного руководителя. Следствием этого является чрезмерная ответственность на том или ином руководителе, а это ухудшает процесс принятия решений: один сотрудник не способен качественно управлять всеми сферами предприятия.

Изучив, с какими проблемами, связанными с реализацией функций менеджмента, сталкиваются отечественные предприятия, были разработаны меры, оптимизирующие их. Первое – нужно избавиться от ненормированной нагрузки на руководителе, добавив линейных менеджеров. Для этого нужно начать с функции организации, а именно пересматривать организационную структуру, постоянно её адаптируя к условиям предпринимательской среды. Так, например, можно добавить HR-менеджера, маркетолога и т.д. Все это улучшит конкурентоспособность фирмы и упростит её работу, снизив ответственность с руко-

водителя посредством добавления специалистов, принимающих решений конкретно в своей сфере. Этот шаг прямо поспособствует росту эффективности деятельности предприятия. Менеджер по персоналу необходим на предприятии, так как в его прямые обязанности входит разработка политики стимулирования, адаптации и обучения персонала, а это значит – улучшение функции мотивации. Улучшить функцию контроля также можно, добавив линейных менеджеров. Они будут наблюдать за своей сферой контроля и принимать решения, советуясь с руководителем предприятия. Это позволит тщательнее разобраться во всех процессах предприятия. Улучшить планирование можно, ведя строгий учет деятельности, фиксируя все планы документально, прогнозируя последствия решений. Планированием действий в той или иной сфере должен заниматься специалист, например, менеджер по персоналу ответственен за разработку кадровой политики, но все планы должны быть обсуждены с руководителем. Тогда деятельность будет структурирована и более результативна. Помимо этого, важным моментом является контроль рисков, то есть нужно заранее предположить, с какими рисками может столкнуться предприятие в процессе своей деятельности, какие более вероятны и опасны. Это снизит неопределенность развития предприятия и позволит ему проще адаптироваться в случае возникновения опасности. Грамотно разработанная организационная структура, сплоченный коллектив, преследующий общую цель, тщательный контроль, качественное планирование – всё это благоприятно влияет на коммуникационный процесс на предприятии, улучшая функцию координации, которая считается связующим звеном всех функций менеджмента на предприятии.

В заключении можно уверенно заявить, что любое предприятие способно достичь высоких показателей эффективности, если будет проводить мероприятия, способствующие совершенствованию функций менеджмента. Весь менеджмент компании заключается во взаимосвязи функций управленческого цикла. Все функции, хоть и являются разными по содержанию, однако имеют одну общую сферу действия – менеджмент предприятия, который отражается на всей деятельности компании, поэтому так важно постоянно работать над реализацией функций управления. Грамотно построенная система управления, заключающаяся в обеспечении должного внимания всем функциям менеджмента, влечет за собой успех всей организации.

Библиография:

1. МАСЛОУ, А.Х. *Мотивация и личность.3-е издание*. Питер: Изд-во Питер, 2019. 400 с.
2. Wrike. https://www.wrike.com/ru/blog/pyat-prostyh-strategij-pomogayushhih-povysit-motivatsiyu-sotrudnikov/
3. Audit-it https://www.audit-it.ru/terms/trud/dolzhnostnaya_instruktsiya.html

Recomandat
***Svetlana MIRONOV**, dr., conf.univ.*