

О. М. Тимощук,

к. е. н., доцент, завідувач кафедри перевезень і маркетингу,

Київська державна академія водного транспорту

Т. О. Войченко,

к. е. н., доцент кафедри економіки і менеджменту, Київська державна академія водного транспорту

А. В. Синько,

аспірант кафедри економіки і менеджменту, Київська державна академія водного транспорту

НАПРЯМИ РЕАЛІЗАЦІЇ ФУНКЦІЙ УПРАВЛІННЯ НА ВОДНОТРАНСПОРТНОМУ ПІДПРИЄМСТВІ

Стаття присвячена застосуванню функціонально-структурного підходу до організації водотранспортного підприємства, що зумовлює необхідність у дослідженні функціональної взаємодії органів управління. Зроблено висновок, що передумовою забезпечення якості системи управління підприємством є вдосконалення реалізації управлінським персоналом функцій управління.

The Article is devoted to the application of functional-structural approach to vodnotransportnoho enterprise, which necessitates the study of functional interaction of management. It was concluded that a precondition for quality management systems is to improve the implementation of management control functions.

ВСТУП

Реформування економіки України у напрямі структурно-інноваційних перетворень характеризується змінами в організаційно-економічних, правових формах суб'єктів господарювання, мотивах, ціннісних орієнтаціях їхньої діяльності. Новий етап розвитку економіки спрямований на формування превентивних заходів управління за умов трансформаційних процесів на макро- та мікроекономічних рівнях. Вирішення цих завдань супроводжується уповільненням темпів економічного зростання. Серед причин розвитку проблемної ситуації, пов'язаної з різким падінням результативності управління як на державному, регіональному рівнях, так і на рівні підприємства, превалюють ті, що значною мірою зумовлені низьким рівнем якості вітчизняних систем управління, а саме: невідповідністю функціонально-структурної організації підприємства встановленим цільовим орієнтирам, відсутністю ув'язування стратегічних та оперативних планів, недосконалою організацією управлінської роботи, низьким рівнем якості роботи керівного складу підприємств.

Водний транспорт — це та сфера економіки, яка суттєво впливає на розвиток таких галузей, як суднобудування, приладобудування, комп'ютерні технології і багато інших, а в кінцевому випадку — на всю економіку держави. Необхідною умовою становлення і розвитку соціально орієнтованої економіки, забезпечення стабільності в Україні є підвищення якості систем управління на рівні підприємств, оскільки сучасний етап реформування суспільно-економічних відносин спрямований саме на створення середовища здорової конкуренції, зміцнення конкурентоспроможності транспортних підприємств. Це підтверджується результатами фундаментальних системних досліджень з питань управління економічним розвитком підприємств транспортної галузі, які висвітлюються у працях вітчизняних вчених [1—3] та численних розробках іноземних вчених щодо забезпечення якості системи управління підприємством шляхом удосконалення системи управління персоналом [4—6].

ПОСТАНОВКА ЗАВДАННЯ

Проте, в наукових доробках висвітлюються здебільшого питання забезпечення якості роботи персоналу як передумови підвищення якості транспортної продукції, що свідчить про відсутність єдиної методології розв'язання проблеми підвищення якості системи управління підприємством як підґрунтя забезпечення високих показників результативності управління. Недостатня увага приділяється

вивченню функціонального аспекту кадрового забезпечення якості системи управління підприємством крізь призму удосконалення взаємодії керуючої та керованої систем. За таких умов нагальним є питання підвищення якості системи управління підприємством у контексті забезпечення відповідності взаємодії керуючої та керованої систем встановленим цільовим орієнтирам підприємств водотранспортної галузі. Це уможливується за рахунок удосконалення відносин управління на основі підвищення якості реалізації функцій управління керівним складом водотранспортного підприємства. З урахуванням цього підвищення якості системи управління підприємством на основі удосконалення функціональної взаємодії управлінського персоналу стає імперативом сьогодення.

РЕЗУЛЬТАТИ

Одним із пріоритетних напрямів забезпечення якості системи управління водотранспортним підприємством є удосконалення взаємодії керуючої та керованої систем в рамках обраної стратегії розвитку. Оскільки функціонування керуючої системи значною мірою характеризується діями управлінського персоналу, перспективним підходом до удосконалення взаємодії керуючої та керованої систем є підвищення якості реалізації функцій управління особами керівного складу. Забезпечення якості системи управління підприємством стає одним із найважливіших стратегічних пріоритетів діяльності сучасних підприємств водотранспортної галузі з точки зору підвищення ефективності їхньої діяльності. Як свідчить аналіз теорії і практики управління, одним із підходів до забезпечення якості системи управління підприємством є управління на принципах якості, закладених в основу систем управління якістю. Функціонування системи є нормальним лише за умов органічної та гармонічної взаємодії всіх її елементів, незважаючи на те, що кожний з них виконує самостійну роль у реалізації цілей системи [8]. Без взаємодії елементів не може реалізовуватися функція кожного елемента. Свою функцію, своє призначення елемент або підсистема може виконати тільки за умов взаємодії з іншими елементами системи. Зв'язок між основними елементами системи управління водотранспортним підприємством наведено на рис. 1.

Отже, структура системи управління із заданими функціями є основою існування системи управління, що відповідає за складом своїх елементів загальній стратегії підприємства. Процес формування структури являє собою організаційне закріплення тих чи інших функцій за підрозділами

апарату управління. Таким чином, основою формування структури управління є виділення функцій, необхідних для здійснення як поточної діяльності підприємства, так і забезпечення досягнення стратегічних цілей. Щодо таких елементів системи управління, як методи, кадри, техніка, інформація і т. д., то дані елементи є засобом, необхідним для своєчасної реалізації тієї чи іншої функції з метою відповідності обраним пріоритетам розвитку. Управління — це неперервний процес функціонування всієї керуючої системи, що має бути спрямований на забезпечення постійного розвитку підприємства з точки зору досягнення ним гнучкості, креативності, здатності до введення інновацій.

Функціонування керуючої системи нерозривно пов'язане зі здійсненням впливу на керуючу систему з метою виконання обраної стратегії розвитку. Даний вплив зумовлюється функціональною взаємодією управлінського персоналу на основі принципів якості за допомогою відповідних методів управління. Враховуючи те, що функції управління відображають зміст процесу управління, можна припустити, що якість їх виконання з точки зору забезпечення досягнення необхідних цілей певною мірою визначає цілісність процесу управління.

Отже, забезпечення якості реалізації функцій управління зумовлює, з одного боку, досягнення відповідного рівня якості продукції, з іншого — сприяє взаємодії керуючої та керованої систем. Зазначимо, що забезпеченню якості системи управління підприємством сприяють методи управління, які також впливають на виконання функцій управління, побудову організаційної структури управління. Методи управління як засіб здійснення цілеспрямоного впливу на персонал підприємства здійснюють певний вплив на зміст і організацію процесу управління. Розглядаючи функціональну взаємодію управлінського персоналу як змістовну сторону процесу управління, можна зробити висновок, що передумовою забезпечення якості системи управління водотранспортним підприємством є вдосконалення реалізації управлінським персоналом функцій управління. Взаємозв'язок основних категорій, що характеризують якість системи управління водотранспортним підприємством, наведено на рис. 2.

З наведеної структурно-логічної моделі випливає, що первинною ознакою забезпечення якості системи управління підприємством є розподіл функцій між рівнями ієрархії системи управління. У зв'язку з тим, що сукупність функцій управління характеризує зміст процесу управління, можна виділити два наступні напрями цільового призначення функцій [7].

1. Функція як класифікаційна ознака впливу управлінського персоналу на якість водотранспортної продукції. Реалізація першого напрямку зумовлена єдністю процесу управлінської роботи і його результатами. В процесі управлінської діяльності керівництво впливає на якість продукції через реалізацію загальних та специфічних функцій управління. Оцінка впливу управлінського персоналу на якість продукції дасть можливість виявити склад функцій, а також чинники, що впливають на якість реалізації функцій. Тому пошук підходів до забезпечення якості реалізації функцій управління без врахування впливу управлінського персоналу на якість продукції здається нам недоцільним.

2. Функція як ознака взаємодії керуючої і керованої систем.

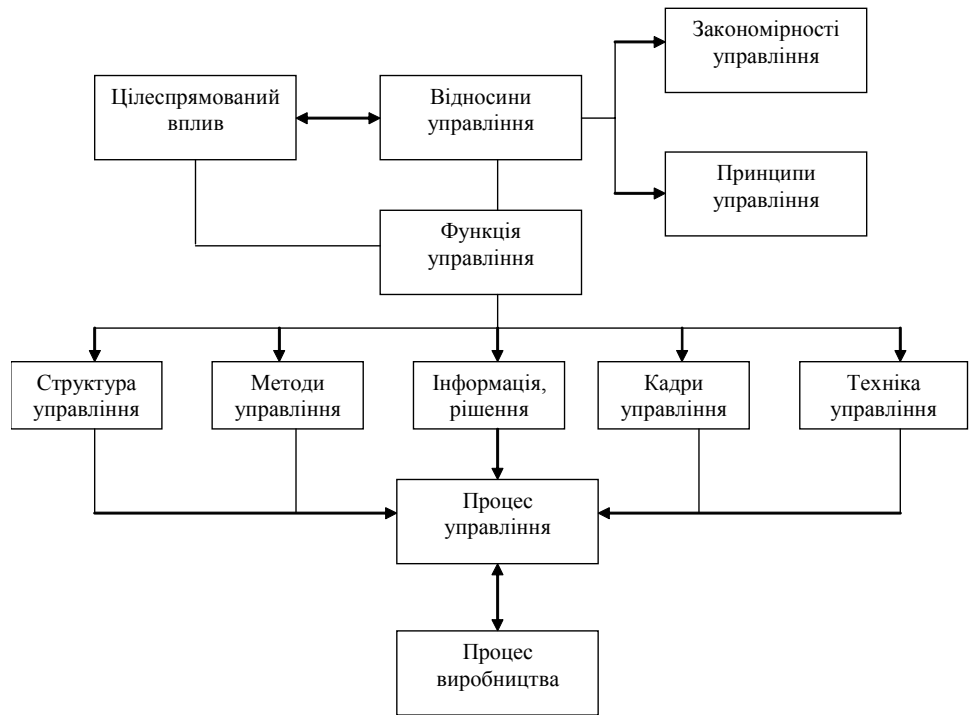


Рис. 1. Взаємозв'язок основних категорій системи управління водотранспортним підприємством [7]

Відзначимо, що використання отриманих у результаті реалізації першого напрямку якісних характеристик функцій у процесі дослідження функціональної взаємодії управлінського персоналу дасть можливість виявити резерви щодо удосконалення взаємодії керуючої та керованої систем. З урахуванням цього підхід до розгляду функції як ознаки взаємодії керуючої та керованої систем має ґрунтуватися на результатах оцінки впливу керівництва на якість продукції.

Враховуючи вищевикладене, основою забезпечення якості системи управління підприємством є удосконалення функціональної взаємодії управлінського персоналу на основі забезпечення якості реалізації функцій управління керівниками всіх рівнів управління. Реалізація даних завдань висуває певні вимоги до осіб керівного складу щодо підвищення рівня їхньої компетентності, зацікавленості у постійному вдосконаленні власних професійних здібностей, гнучкості, креативності.

З точки зору забезпечення якості системи управління підприємством організаційний розвиток — це один з інструментів проведення керівництвом послідовних змін з метою підвищення якості реалізації функцій управління. Організаційний розвиток являє собою довгострокову програму дій з реалізації стратегії, яка розробляється вищим керівництвом та впроваджується в діяльність підприємства за умов залучення управлінського персоналу всіх рівнів управління.

Зазначимо, що при управлінні організаційними змінами самі зміни можуть мати як поступовий (еволюційний), так і радикальний (революційний) характер. Відповідно до цього в сучасній західній теорії управління сформувались декілька принципово відмінних концепцій (підходів) до здійснення організаційних змін. Ці підходи були сформовані у вигляді [5]:

- революційної моделі (модель реінжинірингу бізнес-процесів);
- еволюційної моделі (модель поступового розвитку);
- моделі диференційованого й інтегрованого управління організаційними змінами.

Згідно концепції реінжинірингу в рамках ланцюга цінностей підприємства виділяються основні та допоміжні (підтримуючі) процеси. При цьому виділяються принципові бізнес-процеси, на яких слід сконцентрувати особливу увагу

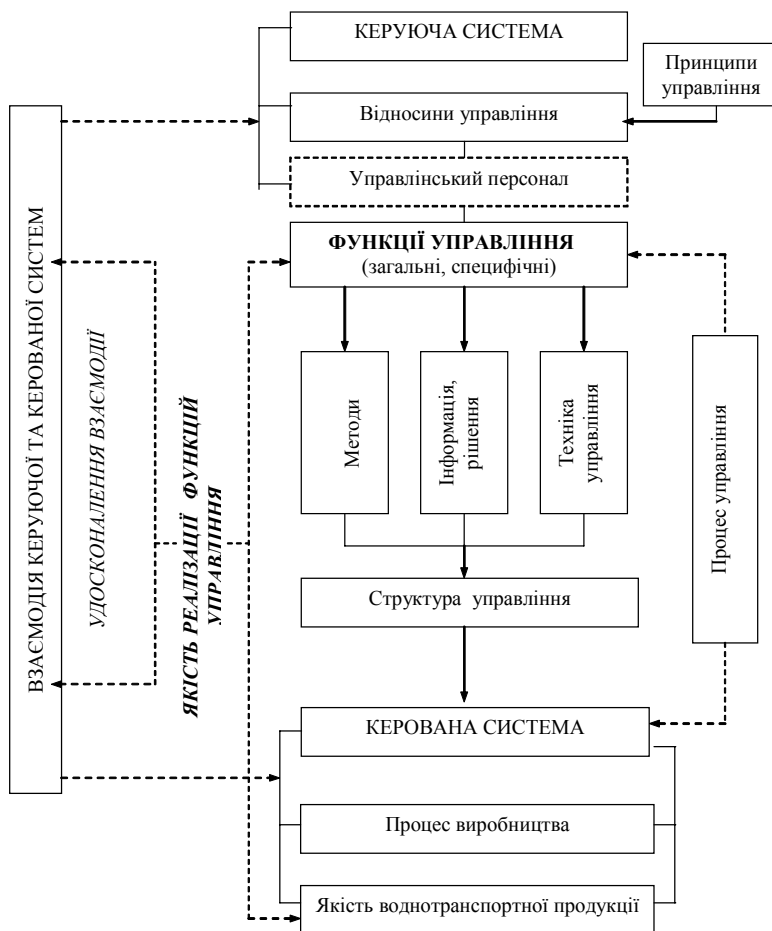


Рис. 2. Структурно-логічна модель кадрового забезпечення якості системи управління водотранспортним підприємством

при проведенні організаційних змін, а також допоміжні процеси, які повинні бути оптимізовані виключно з урахуванням потреб ключових процесів [4].

На відміну від концепції реінжинірингу бізнес-процесів, під організаційним розвитком, з точки зору здійснення еволюційних змін, розуміється концепція планування, ініціювання і здійснення процесів зміни організаційної структури з залученням широкого кола учасників [8]. У даній концепції організаційний розвиток визначається як довготерміновий, досконалий, всеохоплюючий процес зміни і розвитку підприємства і персоналу. Процес ґрунтується на навчанні всіх співробітників шляхом прямого впливу і передачі практичного досвіду. Мета змін полягає в одночасному підвищенні продуктивності підприємства і якості праці. Також особливістю еволюційного здійснення змін є те, що зміни здійснюються керівництвом підприємства, а не зовнішніми консультантами.

Еволюційна модель організаційного розвитку включає в себе як організаційний, так і кадровий аспект. У рамках структурного підходу за допомогою змін в організаційному регулюванні (наприклад, організаційних планів, опису окремих рольових функцій) створюються сприятливі умови для досягнення цілей організаційного розвитку. Кадровий підхід полягає в проведенні заходів з підвищення кваліфікації співробітників (розвитку персоналу) і стимулювання їх готовності до прийняття і здійснення організаційних змін. Вважається доцільним розробляти систему цілей організаційного розвитку (економічна і соціальна ефективність), спираючись на комбінацію обох підходів [8].

Оцінка доцільності використання того чи іншого підходу залежить від багатьох чинників. Ключове значення мають позиція персоналу по відношенню до змін і розуміння владних повноважень як з боку керуючого персоналу, так і співробітників. Ситуаційна готовність до змін відповідно до однієї з крайніх концепцій повинна оцінюватись залежно

від того стану, в якому опинилось підприємство. Зокрема, в умовах кризи ліквідності організаційний розвиток не може розглядатись в якості серйозної альтернативи реінжинірингу бізнес-процесів. У той же час принципи й інструментарій організаційного розвитку надають достатньо можливостей для розв'язання проблем у випадку стратегічної кризи.

Відзначимо, що успішне застосування концепції організаційного розвитку для забезпечення якості системи управління водотранспортним підприємством зумовлюється діями вищого управлінського персоналу з точки зору забезпечення такого рівня якості реалізації функцій управління, який відповідав би встановленим цілям і задачам підприємства. За таких умов функціональне забезпечення якості системи управління підприємством повинно стати спеціальним напрямом організаційного розвитку підприємств водотранспортної галузі.

ВИСНОВКИ

На основі застосування функціонально-структурного підходу до організації водотранспортного підприємства нами встановлено необхідність у дослідженні функціональної взаємодії органів управління як категорії, що відображає зміст процесу управління. Виходячи з цього, зроблено висновок, що передумовою забезпечення якості системи управління підприємством є вдосконалення реалізації управлінським персоналом функцій управління.

Якість системи управління підприємством визначається як відповідність взаємодії керуючої та керованої систем встановленим цілям обраної стратегії підприємства. Забезпечення якості системи управління водотранспортним підприємством є процесом ітераційно-інтегративного характеру, що пов'язаний з постійним удосконаленням взаємодії керуючої і керованої систем, а також сприяє організаційному розвитку. Процес забезпечення якості системи управління водотранспортним підприємством супроводжується певними внутрішньоорганізаційними змінами, управління якими вимагає радикального переосмислення вищим керівництвом існуючої в організації концепції управління.

Література:

1. Гибсон Дж. Л., Иванцевич Д. М., Донелли Д. Х.-мл. Организации: поведение, структура, процессы: пер. с англ. — 8-е изд. — М.: ИНФРА — М., 2000. — 662 с.
2. Драккер, Питер Ф. Управление, нацеленное на результаты: пер. с англ. — М.: Технол. шк. бизнеса, 1994. — 191 с.
3. Никсон Ф. Роль руководства предприятия в обеспечении качества и надежности: пер. с англ. — 2-е русск. изд. — М.: Издательство стандартов, 1990. — 231 с.
4. Основи економіки транспорту: підручник / Щелкунов В.І., Кулаєв Ю.Ф., Зайончик А.Г., Загоруйко В.М. та ін. — К.: Кондор, 2011. — 392 с.
5. Виханский О.С. Стратегическое управление: учебник — М.: Изд-во Моск. ун-та, 1995. — 252 с.
6. Кравченко В.Ф., Кравченко Е.Ф., Забелин П.В. Организационный инжиниринг: учебное пособие. — М.: "Издательство "ПРИОР", 1999. — 256 с.
7. Сімченко Н.О. Забезпечення якості системи управління підприємством на засадах функціонального підходу // Матеріали ІІ Міжнар. наук.-практ. конф. "Динаміка наукових досліджень '2003". — Дніпропетровськ: Наука і освіта, 2003. — С. 62—64.
8. Круглов М.И. Стратегическое управление компаний: учебник для ВУЗов. — М.: Русская Деловая Литература, 1998. — 768 с.

Стаття надійшла до редакції 18.06.2012 р.