

КАЛЮЖНА

Наталія Геннадіївна



кандидат
економічних наук,
доцент
Східноукраїнський
національний
університет ім.
Володимира Даля

УДК 005:658

ВИЗНАЧЕННЯ ПОКАЗНИКІВ ОЦІНЮВАННЯ СТРУКТУРНО- ФУНКЦІОНАЛЬНОГО БЛОКУ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ

DETERMINATION OF EVALUATION INDEXES OF STRUCTURAL- FUNCTIONAL BLOCK OF SYSTEM MANAGERMENTS BY ENTERPRISE

Обґрунтовано доцільність розгляду потенціалу системи управління підприємством як функції потенціалів її складових блоків. Запропоновано здійснювати кількісне оцінювання потенціалу системи управління підприємством на основі системи показників, які характеризують стан її складових блоків. Визначені показники, які характеризують потенціал структурно-функціонального блоку системи управління підприємством.

Обоснована целесообразность рассмотрения потенциала системы управления предприятием как функции потенциалов ее составляющих блоков. Предложено осуществлять количественное оценивание потенциала системы управления предприятием на основе системы показателей, которые характеризуют состояние ее составляющих блоков. Определены показатели, которые характеризуют потенциал структурно-функционального блока системы управления предприятием.

Expediency of consideration of potential of control system by an enterprise as functions of potentials of her making blocks is reasonable. It is suggested to carry out the quantitative evaluation of potential of control system by an enterprise on the basis of the system of indexes which characterize the state of its component blocks. Indexes, characterizing potential of structural-functional block of control system by an enterprise, are certain.

Ключові слова: система управління, підприємство, потенціал, блок, оцінювання, структура, функція, показник

Ключевые слова: система управления, предприятие, потенциал, блок, оценивание, структура, функция, показатель

Keywords: management system, enterprise, potential, block, estimation, structure, function, index

ВСТУП

Потенціал системи управління є стратегічною основою формування загального потенціалу підприємства. Основне управлінське завдання потенціалу системи управління підприємством полягає в забезпеченні можливості управління процесами інтеграції різних видів і рівнів потенціалів в систему з метою забезпечення функціонування і розвитку підприємства. Пріоритетна роль потенціалу системи управління в реалізації сукупності можливостей підприємства зумовлює необхідність розроблення підходу до його кількісного оцінювання, який базуватиметься на визначенні стану окремих складових елементів загального потенціалу системи управління підприємством.

ПОСТАНОВКА ЗАДАЧІ

Відповідно до результатів досліджень автора відносно встановлення загальнонаукової та філософської сутності поняття «потенціал» [3], під потенціалом системи управління підприємством пропонується розуміти можливості ефективного управління процесами функціонування і розвитку підприємства, забезпечені управлінськими ресурсами і зумовлені здатностями індивідуального і соціально-

психологічного характеру управлінського персоналу. З метою підвищення якості дослідження потенціалу системи управління підприємством, доцільним є виділення в структурі потенціалу системи управління певних блоків, у які пропонується об'єднати споріднені або взаємозалежні елементи однакової природи, а саме:

А) Інформаційно-технічний блок (об'єктивна складова) – визначає інформаційну і технічну забезпеченість системи управління підприємством.

Б) Структурно-функціональний блок (об'єктивна складова) – характеризує раціональність організаційної структури системи управління підприємством і прийнятого функціонального розподілу управлінської праці.

В) Блок управлінського персоналу (суб'єктивна складова) – характеризує ефективність діяльності суб'єктів управління, тобто працівників усіх рівнів управління, які задіяні в процесі підготовки, прийняття і реалізації управлінських рішень.

Г) Блок підготовки, прийняття і реалізації управлінських рішень (комбінована складова) – визначає ефективність здійснення взаємозалежних управлінських процесів, спрямованих на підготовку,

прийняття і реалізацію управлінських рішень на підприємстві.

Відповідно, визначення стану потенціалу системи управління підприємством може бути здійснене через оцінювання стану його складових у вигляді блоків елементів спорідненої природи. Реалізація цього завдання неможлива без створення єдиної інформаційної бази, початковим етапом формування якої є визначення сукупності характеристик, що дають уявлення про стан кожного з блоків потенціалу системи управління, і системи показників, що дозволяють здійснити кількісне оцінювання встановлених характеристик. Очевидно, що групи показників, що кількісно характеризують потенціал блоків системи управління підприємством, можуть бути визначені виходячи з характеристик, притаманних кожному з блоків системи.

МЕТОЮ СТАТТІ є визначення показників, що характеризують потенціал структурно-функціонального блоку системи управління підприємством.

РЕЗУЛЬТАТИ

Ефективність управління багато в чому обумовлюється раціональністю організаційної структури управління та якістю розподілу в ній функціональних прав та обов'язків між структурними підрозділами та посадовими позиціями. Організаційно-функціональна структура управління – це цілісна сукупність структурних одиниць системи управління (посадових позицій та функціональних підрозділів), що виконують управлінські функції та є ієрархічно впорядкованими згідно з їхньою роллю в процесі досягнення цілей підприємства.

Організаційно-функціональна структура управління характеризується переліком типових характеристик, які переважно можуть бути оцінені кількісно [2, 4, 5]. З сукупності цих характеристик можуть бути обрані такі, що, на наш погляд, є найбільш інформативними в контексті оцінювання структурно-функціонального блоку системи управління підприємством:

1. Централізація як ступінь концентрації прав ухвалення рішень і владних повноважень на верхньому рівні ієрархії управління. Централізація у системі управління підприємством може бути оцінена такими показниками, як коефіцієнт централізації апарату управління (K_1) та коефіцієнт централізації за функцією управління (K_2).

2. Норма керованості, тобто максимальна кількість безпосередніх підлеглих, якими може ефективно здійснювати керівництво управлінець у межах своїх посадових повноважень. Доцільним є визначення норми керованості як апарату управління (K_3), так й підприємства в цілому (K_4).

3. Спеціалізація, як прийнятий в системі управління підприємством розподіл управлінської праці за функціями управління (K_5), кваліфікацією (K_6) та фахом керівників (K_7) з метою підвищення загальної ефективності їхньої діяльності. Всі три коефіцієнти можуть набувати значення в діапазоні [0, 1]; чим ближчі їхні значення до одиниці, тим більшим є рівень спеціалізації; якщо їхнє значення дорівнює одиниці, це свідчить про повну спеціалізацію за функцією

управління ($K_5 = 1$), виконання робіт тільки згідно з кваліфікацією ($K_6 = 1$) та виконання робіт тільки за фахом ($K_7 = 1$).

4. Сприятливість організаційної структури системи управління перебігу управлінських процесів.

Усвідомлення ролі, яку організаційна структура відіграє стосовно до управління підприємством, зумовлює вибір останньої характеристики у цьому блоці, яку визначено як сприятливість організаційної структури системи управління перебігу управлінських процесів. Очевидно що структура може як бути сприятливою для реалізації управлінських процесів, так і перешкоджати їхньому ефективному перебігу. А саме надмірні інформаційні бар'єри між функціональними підрозділами системи управління підприємством, вочевидь, ускладнюють процес інтеграції знань працівників різних підрозділів, перешкоджають обміну управлінською інформацією, створюють зайві комунікаційні перешкоди та ін. Адже, як ґрунтовно зазначається в роботі [1], з одного боку, обмін знаннями фахівців однакового функціонального спрямування активує розвиток корпоративних знань підприємства. Це зумовлює доцільність наявності в системі управління певних угруповань за функціональною ознакою, учасники яких володіють відповідним спеціалізованим знанням. З іншого боку, корпоративні знання мають бути цілісними, а це означає, що знання фахівців у певній сфері діяльності підприємства мають кореспондувати зі знанням інших сфер.

Отже, з метою сприяння організаційної структури перебігу управлінських процесів необхідно зменшувати організаційні бар'єри між підрозділами та посадовими позиціями системи управління підприємством. Вирішення цього управлінського завдання може бути забезпечене шляхом формування організаційної структури системи управління, яка б характеризувалася низькими інформаційними та комунікаційними бар'єрами, що досягається шляхом збільшення (безумовно, до певного раціонального значення) кількості інформаційних зв'язків (комунікацій) між функціональними підрозділами системи управління підприємством.

Кількісно сприятливість організаційної структури системи управління перебігу управлінських процесів пропонується оцінювати показником інформаційних бар'єрів в організаційній структурі системи управління підприємством (див. табл. 1). Організаційна структура системи управління є тим більш сприятливою ефективній реалізації управлінських процесів, чим ближчим є значення показника інформаційних бар'єрів до одиниці. Значна кількість інформаційних зв'язків між функціональними підрозділами системи управління забезпечує поширення та обмін знаннями між фахівцями різних підрозділів що в кінцевому підсумку сприяє насиченню та збільшенню обсягу корпоративних знань.

Сформована система показників оцінювання потенціалу структурно-функціонального блоку системи управління підприємством наведена в табл. 1.

Таблиця 1

Система показників оцінювання потенціалу структурно-функціонального блоку системи управління

| №1 | №2 | №3 | №4 |
|--------------------------------------|--|--|--|
| Якісна характеристика блоку | Показники оцінювання | Формула для розрахунку | Пояснення до розрахунку |
| Централізація управлінських процесів | Показник централізації апарату управління | $K_1 = \frac{Z_m}{x - Z_m}$ | Z_m – кількість працівників, задіяних в управлінських процесах; x – загальна кількість працівників в системі управління підприємством ($0 \leq K_1 \leq 1$; $K_1 = 1$ – умови повної децентралізації; $K_1 = 0$ – повна централізація процесів управління) |
| | Показник централізації за функцією управління | $K_2 = \frac{UP_\phi}{P_\phi}$ | UP_ϕ – кількість ухвалених рішень при виконанні даної функції на верхніх рівнях управління; P_ϕ – загальна кількість ухвалених рішень при виконанні даної функції на всіх рівнях управління ($0 \leq K_2 \leq 1$; $K_2=1$ – умови повної децентралізації; $K_2=0$ – повна централізація управління) |
| Норма керованості апарату управління | Показник керованості апарату управління | $K_3 = \frac{(ITPiC) - 1}{C_p}$ | $ITPiC$ – кількість працівників, що належать до категорії інженерно-технічного персоналу та службовців на підприємстві; C_p – загальна кількість управлінського персоналу. |
| | Показник керованості підприємства в цілому | $K_4 = \frac{ПВП - 1}{ITPiC}$ | $ITPiC$ – кількість працівників, що належать до категорії інженерно-технічного персоналу та службовців на підприємстві; $ПВП$ – загальна кількість промислово-виробничого персоналу. |
| Спеціалізація управлінських процесів | Показник спеціалізації (поділу праці) за функцією управління | $K_5 = \frac{1}{n} \sum_{i=1}^n \frac{N_{Ci}}{N_{3i}}$ | N_{Ci} – кількість робіт, виконуваних в і-му структурному підрозділі за відповідною управлінською функцією; N_{3i} – загальна кількість робіт, виконуваних в і-му структурному підрозділі; n – кількість структурних підрозділів за відповідною управлінською функцією ($0 \leq K_5 \leq 1$; $K_5 = 1$ – повна спеціалізація за функцією управління) |
| | Показник спеціалізації за кваліфікацією | $K_6 = \frac{1}{m} \sum_{j=1}^m \frac{1}{k_j} \sum_{i=1}^{k_j} \frac{N_{ki}}{N_{3i}}$ | N_{ki} – кількість робіт, виконуваних і-м працівником відповідно до кваліфікації; N_{3i} – загальна кількість робіт, виконуваних і-м працівником; k_j – кількість працівників в j-тій кваліфікаційній групі; m – кількість кваліфікаційних груп ($0 \leq K_6 \leq 1$; $K_6=1$ – виконання робіт за кваліфікацією) |
| | Показник спеціалізації за фахом | $K_7 = \frac{1}{l} \sum_{j=1}^l \frac{1}{k_j} \sum_{i=1}^{k_j} \frac{N_{spi}}{N_{3i}}$ | N_{spi} – кількість робіт, виконуваних і-м працівником у відповідності зі спеціальністю; N_{3i} – загальна кількість робіт, виконуваних і-м працівником; k_j – кількість працівників j-тої спеціальності; l – кількість спеціальностей за управлінською функцією ($0 \leq K_7 \leq 1$; $K_7 = 1$ – виконання робіт тільки за фахом) |

| №1 | №2 | №3 | №4 |
|--|--|--|--|
| Сприятливість структури системи управління перебігу управлінських процесів | Показник інформаційних бар'єрів у системі управління підприємством | $K_8 = \frac{1}{n} \sum_{j=1}^n \frac{z_j}{n}$ | z_j – кількість інформаційних зв'язків і-го функціонального підрозділу підприємства з іншими підрозділами, які задіяні в управлінні підприємством; n – кількість підрозділів в організаційній структурі підприємства, які задіяні в управлінні ($0 \leq K_8 \leq 1$; $K_{28}=1$ – максимальна сприятливість оргструктури перебігу управлінських процесів) |

ВИСНОВКИ

Розроблена система показників дозволить надати кількісну оцінку потенціалу структурно-функціонального блоку системи управління підприємством та послуговуватиме підгрунтям для розв'язання завдання оцінювання загального потенціалу системи управління підприємством.

Література

1. Вовк Ю.Я. Організаційно-інформаційна підтримка управління знаннями промислового підприємства: дис. канд. екон. наук : 08.00.04 / Вовк Юрій Ярославович: Луганськ, 2010. — 217 с.
2. Казарновский А.С. Совершенствование организационных структур промышленных предприятий

(Вопросы методологии)/ А.С. Казарновский, П.А. Перлов, В.Т. Радченко. - К.: Наукова думка, 1981.- 187 с.

3. Калюжна Н.Г. Потенціал суб'єкта господарювання як загальнонаукова та філософська категорія / Н.Г. Калюжна // Інноваційна економіка. — 2010. — № 3 (22). — С. 87-92.

4. Лагоша Б.А. Методы и модели совершенствования организационных структур / Б.А. Лагоша, В.Г. Шаркович, Т.Г. Дегтярева. — М.: Наука, 1988. — 188 с.

5. Мильнер Б.З. Теория организаций / Б.З. Мильнер. — М: ИНФРА-М, 2004. — 336 с.

КОНСУЛЬТАЦІЇ

Все про виплату заробітної плати: строки, способи, порядок, нормативно-правові акти

1. В які строки виплачується заробітна плата?

Відповідно до ст. 115 Кодексу законів про працю заробітна плата виплачується працівникам регулярно у робочі дні, але не рідше двох разів на місяць через проміжок часу, що не перевищує шістнадцяти календарних днів, та не пізніше семи днів після закінчення періоду, за який здійснюється виплата.

Таким чином, заробітна плата за першу половину березня повинна виплачуватися з 15 по 22 березня, а за другу половину березня – з 1 по 7 квітня.

Більш точні строки виплати заробітної плати, а також розміри заробітної плати за першу і другу половину місяця відповідно до ст. 115 КЗпПУ колективним договором або нормативним актом роботодавця, погодженим з виборним органом первинної профспілкової організації чи іншим уповноваженим на представництво трудовим колективом органом (а в разі відсутності таких органів - представниками, обраними і уповноваженими трудовим колективом).

У разі коли день виплати заробітної плати збігається з вихідним, святковим або неробочим днем, заробітна плата виплачується **напередодні**.

2. В які способи може виплачуватися заробітної плати.

2.1. Виплата заробітної плати через касу.

Виплата заробітної плати через касу здійснюється відповідно до **Положення про ведення касових операцій у національній валюті в Україні, затвердженого Постановою Правління Національного Банку України від 15.12.2007 р. №637.**

Відповідно до п. 3.4 цього Положення виплата заробітної плати через касу здійснюється з оформленням **видаткових касових ордерів або видаткових відомостей**. Зазначені документи мають підписувати керівник і головний бухгалтер або працівник підприємства, який на це уповноважений керівником.

До видаткових ордерів можуть додаватися заява на видачу готівки, розрахунки тощо. Якщо на доданих до видаткових касових ордерів документах, заявах, рахунках тощо є дозвільний напис керівника підприємства, то його підпис на видаткових касових ордерах не обов'язковий.

Заробітну плату також **можна видавати за довіреністю іншій особі, при цьому довіреність має бути нотаріально посвідченою** (п. 3.6 Положення). У цьому випадку видатковий ордер або відомість оформлюється відповідно до спеціальних вимог п.п. 3.5. та 3.6.

(продовження на стор. 28)