

раціональності адміністративного управління на підприємстві. Забезпечення їх достатнього рівня та комплексності є одним з напрямків удосконалення адміністративного управління в цілому. Досягти комплексності та достатності забезпечувальних процесів можливе лише на основі їх системної організації, строгої відповідності цілям та завданням адміністративного управління на підприємстві. Такий підхід вимагає розробки і реалізації, при організаційному проектуванні, окремої підсистеми забезпечувальних процесів в рамках системи адміністративного управління підприємством з ретельним дотриманням вимог принципів і законів теорії систем і системного управління.

Література

1. Дібніс Г.І. Теорія і практика ділового адміністрування: навчальний посібник / Дібніс Г.І., Ромахова О.О., Держак Н.О., Шаріпова О.С. та ін. – Луганськ: Ноулідж, 2009. – 488 с.
2. Мельничук А.П. Деловое администрирование / А.П.Мельничук. – М.: ЭКМОС, 1998. – 198с.
3. Райченко А.В. Административный менеджмент / А.В.Райченко. – М.:ИНФРА-М, 2008. – 416с. – (Серия "Учебники для программы МВА").
4. Мильнер Б.З. Системный подход к организации управления / Б.З.Мильнер, Л.И.Евченко, В.С.Рапопорт. – М.: Экономика, 1983. – 275с.
5. Мильнер Б.З. Теория организации / Б.З. Мильнер. – М.: ИНФРА-М, 2000. – 480с.
6. Шаріпова О.С. Гармонізація діяльності інтегрованих підприємницьких структур агропромислового комплексу на основі удосконалення адміністративного управління. / Ольга Сергіївна Шаріпова. – Донецьк: СПД Купріянов В.С., 2010. – 212 с.

ВИЗНАЧЕННЯ ПОНЯТТЯ "УПРАВЛІНСЬКИЙ ПЕРСОНАЛ" НА ОСНОВІ ВСТАНОВЛЕННЯ КЛЮЧОВИХ ХАРАКТЕРИСТИК УПРАВЛІНСЬКОЇ ПРАЦІ

Наталія Геннадіївна Калюжна

к.е.н., доцент кафедри менеджменту зовнішньоекономічної діяльності

Східноукраїнського національного університету ім. В. Даля

Виключна роль працівників системи управління в досягненні цілей функціонування та розвитку підприємства зумовлюється тим, що саме управлінський персонал інтерпретує управлінську інформацію, визначає джерела її збирання та засоби оброблення, визначає терміни виконання завдань, обирає найкращу альтернативу управлінського рішення, встановлює напрями руху інформаційних потоків, відповідає за створення системи комунікацій, розпоряджається ресурсами, визначає розподіл прав та обов'язків в організаційній структурі системи управління, керуючись, в тому числі (свідомо або несвідомо) власними вподобаннями, спираючись на свій досвід, довіряючи власній інтуїції, ґрунтуючись на власних формальних та неформальних зв'язках та ін. Отже, резерви розвитку потенціалу системи управління підприємством зокрема та підприємства взагалі слід шукати, передусім, у підвищенні ефективності функціонування управлінського персоналу як суб'єктивної складо-

вої процесів управління.

Додаткові труднощі, що виникають у цьому контексті, зумовлені, зокрема, відсутністю єдиного розуміння поняття "управлінський персонал" ("адміністративно-управлінський персонал", "управлінські кадри", "управлінці", "працівники управління"). Як свідчить аналіз поширених визначень відповідних понять, управлінський персонал може розумітися як:

робітники, які вирішують адміністративно-координаційні питання в діяльності підприємства та його структурних підрозділів, ведуть документацію та здійснюють інформаційне забезпечення [1];

працівники апарату управління, службовці, які належать до адміністрації організації, конторські працівники, дирекція підприємства, установи [3];

працівники, що зайняті в апараті управління народним господарством та органах державного управління: керівники підприємств, установ, організацій та їх заступники; керівники структурних підрозділів, які не зайняті безпосередньо на виробництві; головні спеціалісти, які зайняті в управлінському апараті [2];

робітники апарату управління, що входять до адміністрації підприємства [4];

особи, які здійснюють трудову діяльність в процесі управління виробництвом та зайняті переробкою інформації з використанням технічних засобів управління, головним результатом діяльності яких є вивчення проблем управління, створення нової інформації, зміна її змісту або форми, підготовка управлінських рішень, а після вибору керівником найбільш ефективного варіанту – реалізація та контроль за виконанням рішень [5];

особи, які безпосередньо виконують функції управління або виконують роботи по технічному забезпеченню управління, головним результатом діяльності яких є: створення нової інформації, зміна її змісту або форми; визначення проблем діяльності підприємства; підготовка та прийняття управлінських рішень; реалізація та контроль за їхнім виконанням [6].

Аналіз поширених дефініцій поняття "управлінський персонал" та тотожних йому понять дозволяє відзначити наступне. Здебільшого визначення, що надаються різними авторами, не зважають на особливості, які притаманні управлінській праці, та дозволяють порівняно легко ідентифікувати її відносно інших видів праці в організації (на підприємстві). Ці особливості виражаються: в характері самої праці (управлінська праця – переважно розумова, має творчий характер; головне в управлінській праці – постановка цілей, розробка способів і прийомів їх досягнення, організація спільної діяльності працівників); в предметі праці – інформація є особливим предметом управлінської праці, перетворюючи який управлінці приймають рішення, необхідні для зміни стану керованого об'єкту; у вживаних засобах (знаряддями праці виступають засоби роботи з інформацією); в результатах (результат оцінюється в контексті досягнення поставлених цілей).

Аналіз наведених визначень поняття "управлінський персонал"

довів, що часто визначення обмежується фіксацією факту приналежності відповідної категорії працівників до апарату управління, органів управління, адміністрації підприємства та ін., не надаючи відповіді на питання щодо змісту та характеру управлінців, які дозволяють відокремити цю категорію працівників від інших співробітників підприємства (організації, установи). Спроба ідентифікувати зміст управлінської праці, здебільшого, реалізується шляхом перераховування функцій управління, робіт (завдань, питань), що підлягають виконанню (вирішенню). Додатково зазначимо, що жодне з наведених визначень не зважає на творчий, розумовий характер управлінської праці як її відмітної риси. Переважно, відсутня вказівка й на інформаційний характер управлінської діяльності [2, 3, 4], тоді як саме інформація є особливим предметом управлінської праці, а її перетворення з використанням відповідних технічних засобів – передумовою прийняття ефективних рішень в системі управління підприємством. Отже, можемо вважати, що невід'ємною рисою управлінської праці є її інформаційний характер, тобто діяльність управління неодмінно передбачає збирання, оброблення, передачу, використання та створення нової управлінської інформації.

З урахуванням викладених міркувань, можемо надати наступне визначення: управлінський персонал підприємства – це його працівники, трудова діяльність яких має творчий та інформаційний характер, та спрямована на виконання конкретних управлінських функцій або здійснення робіт по технічному забезпеченню управління з метою досягнення цілей підприємства.

Література

1. Базарова Т. Ю. Управление персоналом : [учебн. пособ.] / Т. Ю. Базарова, Б. Л. Еремина. — М.: "ЮНИТИ", 1998. — 423 с.
2. Большой бухгалтерский словарь [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.slovoopedia.com/7/207/865189.html>.
3. Большой энциклопедический словарь [Электронный ресурс]. — Режим доступа: www.vedu.ru.
4. Глоссарий терминов [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.znanie.info/portal/ecterns/33.htm>.
5. Егоршин А. П. Управление персоналом / А. П. Егоршин. — Н. Новгород: НИМБ, 1997. — 607 с.
6. Чумаченко О. В. Проблеми визначення категорії "управлінський персонал підприємства" та його класифікації / О. В. Чумаченко, Т. С. Шульгіна // Економіка та управління підприємствами. — 2011. — № 2. — С. 57-62.

Обговорення

Н. О. Рибнікова

Проблема заключається в чом? В том, чтобы, идентифицируя управленческий персонал с помощью устоявшейся традиции, не упустит кого-то из управленческого персонала? И для этого предлагается новый способ идентификации – по выполняемым функциям?

П. В. Кривуля

Хм... Прошу прощения, но первое, что мне вспомнилось при прочтении – это анекдот с вопросом о том, следует ли относить пребывание в туалете к физическому труду или к умственному. Ответ, как известно, был "К умственному, иначе я кого-нибудь бы нанял". Ещё раз прошу прощения и перейду к вопросам.

Правильно ли я понял, что на основании выводов данного исследования к управленцам следует относить не тех, кто непосредственно выполняет управленческие функции, а тех работников творческого труда и участников информационной деятельности на предприятиях, чья работа "направлена на исполнение" (в понимании этой "направленности", пожалуй, главная сложность для понимания: то ли "содействующих и обеспечивающих", то ли наоборот "воспринимающих управление и исполняющих управленческие решения"?) управленческих функций? Возникает вопрос: следует ли к управленцам теперь относить: секретарей, художников-оформителей, дизайнеров, библиотекарей, айти-инженеров, программистов, системных администраторов, массовиков-затейников, рекламных агентов, раздатчиков листовок, наборщиков типографий, корректоров, редакторов, спасателей на пляже, имидж-мейкеров, промоутеров (например тех, кто проводят акции с дегустацией продуктов в магазинах) и т. п.?

Видимо, для приведенного перечня ответ будет "нет". Но думаю, что понятно и то, чем вызван вопрос. Для предлагаемого определения вижу три основные интерпретации: либо "креативность" не основное, а всё-таки надо выполнять управленческие функции (тогда надо ли было дополнять традиционное понимание этими дополнительными характеристиками, которые так же несущественны для такого определения, как и требование пребывания в здравии и доброй памяти), либо речь идёт о пересечении характеристик (и кто не креативен, а только выполняет управленческие функции, – тот не управленец), либо главным выступает креативный и информационный характер деятельности, но обязательно сопряженной с выполнением управленческих функций (если просто говоришь по телефону, то не управленец, но если говоришь по рабочему телефону для достижения целей предприятия, то управленец). Для последнего варианта интерпретации предложенного определения как раз и подходят секретари, оформители и промоутеры.

ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ КОМПУЛЬСИИ И ОБСЕССИИ ОРГАНИЗАЦИОННОГО ПОВЕДЕНИЯ КАК ПРОДУКТ МЕЖДИСЦИПЛИНАРНОЙ АНАЛОГИИ

Лариса Владимировна Кривуля

аспирант кафедры экономики предприятия
и управления трудовыми ресурсами

Луганского национального аграрного университета

В последнее время наибольшее число адаптаций внешних для менеджмента научных положений производится на основе положений медицины. Возможно, причиной этому является влияние биологической науки на возникновение кибернетики и общей теории систем; возможно же, что расширение менеджмента в сторону организмических концепций и всё большее доминирование в менеджменте бихевиористских установок неотвратимо требуют осуществления всех заимствований до тех пор, пока не будет достигнут предел оправданности биологических, медицинских, психологических и педагогических адаптаций, т. е. пока не будет достигнута граница недопустимости используемой аналогии в решении частных вопросов. В менеджменте всё более часто ис-