

Ю. Сапунова,
магістрант групи МЕН-16-1мд.
Запорізької державної інженерної академії
e-mail: julia-sapunova94@yandex.ua

ЕФЕКТИВНІСТЬ МЕНЕДЖМЕНТУ ОРГАНІЗАЦІЇ: КОНЦЕПЦІЇ ТА ПІДХОДИ ДО ОЦІНКИ ЕФЕКТИВНОСТІ УПРАВЛІННЯ

Управлінська діяльність є одним з найважливіших факторів функціонування та розвитку підприємств в умовах ринкової економіки. Вона постійно вдосконалюється відповідно до вимог виробництва і реалізації товарів, складності господарських зв'язків, підвищення ролі споживача у формуванні техніко-економічних та інших параметрів продукції. Організація не є ізольованою від зовнішнього середовища і дії управлінців направлені на те, щоб забезпечити її стійкий стан, тому основною задачею організації є забезпечення виживання за рахунок трансформації зовнішніх умов та адаптації до змін, що відбуваються. Так як елементами організації є живі люди, то адміністрація повинна враховувати особливості виявлення людської природи у трудовому процесі. У 1957 р. суспільство розвитку теорії систем змінило свою назву на Суспільство досліджень загальних систем. Під патронажем організації теорія систем дала різні нові розгалуження у вигляді теорії комплексності, кібернетики, теорії інформації, системного підходу до вирішення проблем, системотехніки і системної філософії. Задачею організації було стимулювання всіх видів діяльності, пов'язаних з науковим вивченням систем, їх координація на міжнародному рівні. Системне мислення набуло в останні роки самі різноманітні форми, проте всі вони зберігають зв'язок один з одним. Л.Берталанфі був одним з тих небагатьох людей, які змогли вплинути на те, як люди західної цивілізації стали сприймати свою ізольованість один від одного (на роботі і в останніх сферах життєдіяльності) і з оточуючим світом.

Ефективність менеджменту - результативність управлінської діяльності, що визначається як відношення отриманих результатів від реалізації певних управлінських важелів в організації до витрат, які супроводжують їх одержання [2; с. 312]. Вона може бути економічною, організаційною та соціальною.

Концепції визначення ефективності управління:

- цільова концепція - діяльність організації спрямована на досягнення певних цілей, а ефективність управління характеризує ступінь досягнення поставлених цілей;
- системна концепція - на результати діяльності організації впливають як внутрішні чинники, так і фактори зовнішнього середовища, а ефективність управління характеризує ступінь адаптації організації до свого зовнішнього середовища;
- «баланс інтересів» - діяльність організації спрямована на досягнення очікувань, сподівань і потреб усіх індивідуумів і груп, які взаємодіють в організації та з організацією, а ефективність управління характеризує ступінь досягнення балансу інтересів усіх зацікавлених у діяльності організації індивідуумів і груп;
- функціональна концепція - управління розглядається з точки зору організації праці та функціонування управлінського персоналу, а ефективність управління характеризує співставлення результатів та витрат самої системи управління;
- композиційна концепція - ефективність управління визначається ступенем впливу управлінської праці на результати діяльності організації в цілому.

Поряд із наведеними концепціями в теорії і практиці менеджменту склались три найбільш поширені підходи до оцінки ефективності управління:

- інтегральний - побудова синтетичного показника, який охоплює декілька часткових(безпосередньо не співставних) показників ефективності управління;

-рівневий - ефективність управління формується як інтегрований результат індивідуальної, групової та організаційної ефективності з урахуванням синергічного ефекту;
-часовий - дозволяє краще усвідомити обов'язки менеджера в організації – виявляти фактори індивідуальної, групової та організаційної ефективності і впливати на них у коротко-, середньо- та довготерміновому плані [1, с. 415-416].

В рамках динамічного підходу виділяється два етапи розвитку організації: 1 етап – статичний аспект (стабільні відносини) – оперативне вирішення проблем. 2 етап - динамічний аспект - організаційні проблеми мають стратегічний характер. Робить висновки: 1. Зміна зовнішніх умов приводить до зміни стратегії фірми, до зміни організаційних характеристик, до перетворення організаційної структури управління. Для стабільних умов – функціональна структура; для умовах стабільності зовнішніх зв'язків з двома ринками – дивізіональна структура; в умовах стабільних зв'язків з декількома зовнішніми ринками – багатонаціональна модель [3, с.120].

У зв'язку з цим особливої актуальності набуває умова побудови організації, формування інноваційного типу організації, формування інноваційної людини, організації, яка б стала інструментом перетворень у суспільстві. На нашу думку, організації як складний соціальний та економічний феномен характеризують:

1. Організація повинна представляти цілісність у взаємодії з іншими системами і включати цілісні динамічні процеси.

2. Соціальні системи є багатовимірними, на які впливає все: і технології управління, і стиль управління, і інтуїція і талант окремого менеджера і мова управління (управління більш широкий термін, тому терміни управління і менеджмент не тотожні).

3. Організація – соціальна спільнота, яка складається з групи людей, діяльність яких свідомо координується заради досягнення загальної цілі чи системи цілей.

4. Вимоги до організації: 1) наявність двох людей, які вважають себе частиною групи; 2) наявність однієї цілі, яку приймають як загальну всі члени групи; 3) наявність членів групи, які свідомо працюють разом, щоб досягнути значимої для всіх цілі.

5. Життєвий цикл організації: народження організації; дитинство і юність; зрілість; старіння організації; відродження чи зникнення організації

Оскільки ефективність діяльності організації в цілому суттєво залежить від ефективності управління, одним з головних завдань управляючої системи є визначення напрямків її підвищення (просування по службі, набуття практичного досвіду, провадження атестації і т.д.).

Сьогодні управління в організаціях як складних соціальних та соціотехнічних системах стає рефлексивним, націленим на самоаналіз, когнітивним (націленим на знання), інфраструктурним (націленим на культуру), в основі якого управління змінами та організаційним розвитком, уміння вирішувати проблеми. Головна мета – стати управлінцем-професіоналом, який вміє працювати в команді і вирішувати складні управлінські проблеми [3, с.119].

Список використаних джерел

1. Баєва О. В. *Основи менеджменту: Практикум* / О. В. Баєва, Н. І. Новальська, Л. О. Згалат-Лозинська. - К.: Центр учбової літератури, 2007. - 522 с.
2. Белінський П. І., Лук'янова Л. М., Маниліч М. І. *Основи теорії менеджменту організації: Навч.-метод. посібник* / П. м.І. Белінський (заг.ред.). — Чернівці, 1999. — 400 с.
3. *Публічне управління та адміністрування в умовах інформаційного суспільства: вітчизняний і зарубіжний досвід: монографія* / За заг. ред. Сергія Чернова, Валентини Воронкової, Віктора Банаха, Олександра Сосніна, Пранаса Жукаускаса, Йоліти Ввайнхардт, Регіни Андрукайтене; Запоріж. держ. інж. акад. – Запоріжжя: ЗДІА, 2016. – 606 с.