

С.Сейфуллин атындағы Қазақ агротехникалық зерттеу университетінің экономикалық факультетінің 60 жылдығына арналған «**Жаңа болмыс жағдайында экономика және қоғам**» Халықаралық ғылыми-практикалық конференциясының материалдары, 25 мамыр 2023 жыл, II бөлім= **Материалы** Международной научно-практической конференции «**Экономика и общество в условиях новой реальности**», посвящённой 60-летию экономического факультета Казахского агротехнического исследовательского университета имени С.Сейфуллина, 25 мая 2023 год, II часть = **Materials** of the International scientific and practical conference «**Economy and Society in a new reality**» dedicated to the 60th anniversary of the Faculty of Economics of the S. Seifullin Kazakh Agrotechnical Research University, May 25, 2023, II part. – 2023. – Ч.2. – С.174-180

ОСНОВНЫЕ КАТЕГОРИИ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПРЕДПРИЯТИЕМ

УДК 338.2

*Цой В.В., магистрант ЕМВА
«Стратегическое управление и лидерство»
Astana International University, г. Астана*

В современном научном мире существует множество определений понятия «система управления предприятием». Наиболее часто встречающееся определение гласит о том, что это совокупность методов и способов решения управленческих задач предприятия, возникающих в процессе его функционирования. В тоже время, любая система управления предприятием отталкивается от организационной структуры предприятия, в том числе управленческие и производственные подразделения.

Устойчивость системы управления и ее жизнеспособности в рыночных условиях зависит от состава элементов системы управления предприятием, их свойств и полномочий.

Правильная система управления предприятием помогает достичь целей организации, так как система – это упорядоченность всех составляющих и объединение их в единое целое для достижение поставленной цели.

Управление предприятием включает в себя некоторые функции, которые помогают достигать цели предприятия: планирование, мотивация, организация и контроль. Таким образом, системы управления – это упорядоченные процессы планирования, организации, мотивации и контроля [1].

Система управления предприятием включает в себя все происходящие процессы, а также все службы, подсистемы, коммуникации предприятия. Система управления предприятием включает в себя две подсистемы: управляющие и управляемые, то есть субъекты и объекты системы управления предприятием.

Под субъектами системы управления предприятием понимаются его учредители, руководящий состав, включая директоров компании. В качестве объектов системы управления предприятием выступают персонал

предприятия (рабочий и обслуживающий, а также все менеджеры); технические системы или объекты.

Элементы, которые задействованы в процессе создания материальных и духовных благ, оказания услуг, входят в управляемую группу или группу подчиненных. Система управления предприятием включает несколько этапов (рисунок 1).



Рисунок 1. Этапы управляющей подсистемы

Таким образом, системы управления – это системы, включающие в себя все указанные составляющие с целью достижения поставленной цели. А управляющая группа осуществляет все функции, которые необходимы для решения поставленных задач. К управляющей группе относятся руководители, причем в зависимости от структуры организации и количества подчиненных, руководителей тоже может быть несколько. Кроме того, управляющая группа должна обладать материальными, техническими, финансовыми и трудовыми ресурсами с целью эффективного управления предприятием [2].

На рисунке 2 представлены формы координирования работы организации.



Рисунок 2 . Формы координирования работы в организации

При линейной форме каждый нижеследующий руководитель подчиняется вышестоящему. Их деятельность направлена на достижение одной цели, а действия согласованы и скоординированы. Такая форма управления чаще всего характерна для низших уровней организации.

При функциональной форме существует несколько групп органов руководителей, при этом каждый из них ответственен за свой вид деятельности. Например, кто-то отвечает за планирование, кто-то – за технические системы и т.д.

Третья форма – линейно-штабная является идеальным вариантом в случае, когда работникам требуется быстро выполнить несколько разных задач. При такой форме при линейных руководителях создаются штабы, они не принимают никаких решений, а лишь направляют сотрудников. Такие штабы создаются для уменьшения и распределения обязанностей линейного руководителя.

При матричной форме управление происходит и по горизонтали, и по вертикали. Данная форма управления характерна для производств, где каждый комплекс разбит на узлы, имеющие своего руководителя.

Для лучшего понимания категории системы управления предприятием рассмотрим пример системы управления цехом на предприятии. Директор назначает директора цеха и его заместителей, которые должны организовать выполнение полученных заданий от руководства. При этом руководитель цеха должен сам контролировать отношение персонала к производственным ресурсам. Например, расход сырья, соблюдение правил технической безопасности и т.д. В тоже время иногда эта функция может быть передана какому-нибудь работнику. Структура координирования должна включать в себя наличие бригадиров, получающих задания от мастера и распределяющих их между рабочими. Кроме того, бригадиры занимаются организацией процесса, контролируют процесс, осуществляют профессиональную помощь и консультирование [3].

В современных рыночных условиях для успешной деятельности предприятия ему необходимо быть конкурентоспособным. Это требует правильно организованной системы управления предприятием. В связи с этим, менеджер должен знать принципы построения систем управления. От правильно выбранной стратегии управления зависит эффективность функционирования предприятия и конкурентоспособность продукции.

Основу конкурентоспособности продукции составляет качество продукции, для повышения которого требуется проведение определенных мероприятий:

- Наличие необходимых ресурсов (материальных, трудовых, финансовых);
- Улучшение технологий производства (обновление оборудования, внедрение инноваций)
- Непрерывное повышение квалификации сотрудников
- Реализация продукции

Таким образом, для организации эффективной системы управления необходима разработка успешной стратегии развития предприятия.

Система управления предприятием – это комплексное сотрудничество общего и функционального менеджмента для достижения поставленных целей.

К формам систем управления предприятием относятся: стратегическое планирование, управление, консультирование. Перед предприятием ставятся стратегические цели; управление происходит на уровне менеджеров, служащих, на производстве. Также проводится координирование работы служащих, что позволяет направить их в нужное русло. Кроме того, происходит взаимодействие компании с внешней средой: поставщиками, клиентами, работниками.

К видам систем управления можно отнести нормативный, стратегический, оперативный. Каждому из этих видов управления присуще решение только свойственных ему задач [4].

Системы управления предприятием опираются на определенные принципы (рисунок 3).

Соблюдение основных принципов построения системы управления предприятием необходимо для эффективной работы компании и достижения поставленных ею целей.

В заключение можно отметить, что системы управления предприятием – это упорядоченность основных принципов организации, функционирования и контроля развития предприятия. Для успешного развития предприятия и достижения намеченных целей в условиях рыночной экономики большое значение приобретает проектирование и внедрение систем управления предприятием.



Рисунок 3. Принципы построения системы управления предприятием

Каждая организация стремится максимально использовать потенциальные возможности своих сотрудников, рационально использовать

их умственные способности. Рассматривая инновации в управлении персоналом, отметим, что они имеют отличительные черты, присущие общей концепции инноваций:

- во-первых, изменения в управлении персоналом направлены на решение конкретных проблем в соответствии со стратегией развития компании;

- во-вторых, невозможно заранее определить точный результат, к которому они могут привести;

- в-третьих, изменения в управлении персоналом могут спровоцировать конфликтные ситуации, связанные с противодействием работников и отказом от инноваций;

- в-четвертых, изменения в управлении персоналом дают эффект мультипликатора, то есть провоцируют контр-изменения в других подсистемах компании, поскольку они связаны с ключевым компонентом организации - ее сотрудниками [4].

Формирование инновационной экономики неизбежно приводит к трансформации структуры и качества рабочей силы, повышению требований к уровню профессиональной квалификации работников. Современные высокие технологии и информационные технологии проникают во все сферы экономики. В результате возникает комбинация профессиональных знаний и возникают родственные и пограничные профессии. Инновационная экономика нуждается в основном в творческих интеллектуальных работниках. Следовательно, подходы к управлению «новой рабочей силой» меняются, и появляются технологии для инновационного управления персоналом.

Технология (от греч. *Techné* - искусство, мастерство, мастерство; логотипы - слово, обучение) - совокупность методов, реализованных в любом процессе.

Инновационные технологии - это совокупность методов, инструментов и мер, направленных на развитие существующих или создание принципиально новых видов производственной деятельности. Различают следующие виды инновационных технологий в соответствии с рисунком 4.



Рисунок 4. Виды инновационных технологий

Инновации в управлении персоналом чаще всего инициируются менеджером по персоналу, который видит необходимость внедрения инноваций в работу компании.

Более того, инновационное управление персоналом базируется на следующих отправных точках:

- необходимость тесной связи стратегии развития компании с кадровым планированием.

- оценка степени влияния затрат на работу с персоналом на экономические показатели производства;

- формирование необходимого количества компетенций, профессиональных навыков для эффективной работы на рынке труда [5].

Любая организация нуждается только в тех нововведениях в управлении персоналом, потребность в которых ясна и понятна всем сотрудникам и которые объединены управленческими и экономическими потребностями конкретной компании. Для этого сначала нужно найти ряд ключевых проблем, требующих такого решения, затем проанализировать варианты решения одной из выявленных проблем и затем выбрать соответствующий вариант. И, если эта реализация будет успешной, - инновация внедряется. В будущем инновации в управлении персоналом анализируются, по мере необходимости, и корректируются.

Инновационные подходы к управлению персоналом должны также основываться на специфике персонала, которая состоит из следующего:

- Люди наделены интеллектом, их реакция на внешние воздействия является эмоционально значимой, а не механической, и, следовательно, процесс взаимодействия между компанией и сотрудником является двусторонним.

- Трудовая жизнь человека в современном обществе длится 30-50 лет, в соответствии с этим отношения между работником и компанией носят долгосрочный характер.

Люди приходят в компанию осознанно, с конкретными целями и, соответственно, ожидают от нее поддержки в реализации своих целей. Удовлетворенность сотрудников взаимодействием с организацией является обязательным условием, равно как и удовлетворенность организацией.

Таким образом, инновации - это не только применение высоких технологий, но и инновации в области принятия управленческих решений. И, следовательно, именно управление персоналом является основным компонентом системы управления инновациями предприятия в целом и занимает место важнейшего фактора экономического успеха компании. Чтобы повысить эффективность инновационного развития организации, необходимо иметь инновационную систему управления персоналом, которая создает благоприятные условия труда, а также предоставляет карьерные возможности и необходимую степень уверенности в будущем.

Список использованной литературы

1. Институциональная экономика: учебное пособие [Текст] / Под ред. акад. Д.С. Львова. - М.: Инфра-М, - 2019. - 318 с.
2. Огарков А.А. Управление эффективностью на предприятии: учебник. [Текст] / А.А. Огарков. - М.: Эксмо, - 2018. - 143 с.
3. Оливье Н.Г., Рой Ж., Ветер М. Оценка эффективности деятельности компании.[Текст] / - М.: Издат. Дом «Вильямса», - 2017. - 304 с.
4. [Dzwigol, Henryk](#); [Shcherbak, Serhii](#); [Semikina, Marina](#); [Vinichenko, Olena](#); [Vasiuta, Viktoriia](#). [Text] / FORMATION OF STRATEGIC CHANGE MANAGEMENT SYSTEM AT AN ENTERPRISE//[Academy of Strategic Management Journal](#); Arden_Том 18, - 2019. P. 1-8.
5. Управление персоналом: учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Менеджмент организации» и «Управление персоналом». [Текст] / П. Э. Шлендер, В. В. Лукашевич, В. Д. Мостова [и др.]; под редакцией П. Э. Шлендер. - Москва: ЮНИТИ-ДАНА, - 2019. - 319 с.