

ШЛЯХИ ВДОСКОНАЛЕННЯ ТЕХНОЛОГІЇ УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ

Одним з найважливіших елементів технології управління є вибір та постійне удосконалення організаційної структури управління підприємством. Це питання є досить важливим і актуальним на підприємствах України, так як в умовах переходу до інноваційної моделі економічного розвитку змінюється підхід як до побудови організації і технології управління, так і до повноважень, функцій, обов'язків працівників, особливо керівництва.

Ефективність діяльності підприємства залежить від багатьох параметрів – ступеня розвиненості виробництва, поділу і кооперації праці, використання результатів науково-технічного прогресу, економічних ресурсів, форм стимулювання високопродуктивної праці тощо, але в першу чергу – від ступеня інтегрування зазначених факторів під час їх використання. Справа в тому, що застосування того чи іншого фактора поза зв'язком з іншими ще не забезпечує оптимального економічного розвитку підприємства. Потрібне їх інтегроване використання.

За допомогою процесу управління організацією виконуються такі функції: координування різних видів діяльності і спрямування їх на виявлення потреб ринку в продукції підприємства; відповідно, організування виробництва продукції в необхідній кількості і якості у певний термін; визначення технічної й економічної політики розвитку підприємства; створення відповідних соціальних і здорових умов праці, екологічний захист [1].

Управління виробничо-господарськими процесами зводиться до управління людьми, передбачає свідоме регулювання діяльності колективу – форм його організації, мотивації дій і характеру взаємовідносин між його членами. У зв'язку з цим і виникає потреба виявлення механізму міжособистісних відносин та вивчення закономірностей формування у

працівників ціннісних орієнтацій. Проте, колектив є не тільки об'єктом, а одночасно і суб'єктом управління, оскільки працівники мають брати активну участь у здійсненні управлінської діяльності. Тому важливо правильно розуміти процес формування управлінських впливів і способи взаємодії людей у цьому процесі.

Настає новий етап удосконалення управління підготовкою інженерно-технічних і управлінських кадрів, головною особливістю якого є орієнтація на вирішення конкретних завдань підприємств у галузі інвестицій та інновацій [3].

За цих умов особливої актуальності набувають проблеми оцінки ефективності підготовки персоналу, обґрунтування витрат на підвищення кваліфікації з урахуванням циклу оновлення технічного базису, забезпечення умов ефективної підготовки персоналу на базі сучасних інформаційних технологій і нових форм організації навчальних процесів. Для вдосконалення процесів управління підготовкою персоналу на промислових підприємствах в умовах підвищення інвестиційної активності необхідне вирішення комплексу завдань методичного забезпечення.

Подальше опрацювання питань управління підготовкою персоналу на підприємстві має обумовлюватись введенням інновацій, відновленням технічного базису підприємства, визначенням граничних значень витрат на підготовку персоналу на базі сучасних комп'ютерних технологій, телекомунікацій. Методи оцінки ефективності зазначених форм також потребують подальшого опрацювання.

Для покращення технології управління на підприємстві необхідно:

- 1) покращувати організаційну структуру управління, долати недоліки та зміцнювати переваги структури, що використовує підприємство;
- 2) формувати інтелектуальний капітал, створювати програми для залучення вітчизняних науковців для розробки нових технологій. Відповідно, з огляду на головне завдання, призначення організаційно-економічного механізму управління інтелектуальним капіталом повинне полягати у:

- ☐ формуванні системи управління інтелектуальним капіталом підприємства;
- ☐ забезпеченні її адекватності існуючим зовнішнім і внутрішнім умовам діяльності підприємства;
- ☐ забезпеченні ефективного функціонування інтелектуального капіталу;
- ☐ відтворенні інтелектуального капіталу;
- ☐ раціональному використанні всіх видів інтелектуального капіталу;
- ☐ реалізації стимулів, спрямованих на ефективне використання і відтворення інтелектуального капіталу;
- ☐ створенні нормативної бази управління інтелектуальним капіталом з метою обґрунтування управлінських рішень, які приймаються;
- ☐ розподілі обов'язків між суб'єктами управління інтелектуальним капіталом.

3) Створювати та впроваджувати новітні системи автоматизованого управління [2]. Для підтримки подібних проектів інформаційні технології пропонують такі послуги: створення корпоративних бізнес-рішень; аутсорсинг бізнес-процесів; впровадження аналітичних рішень; створення систем автоматизації процесів діловодства та документообігу; побудова корпоративних центрів збереження та обробки даних; впровадження систем корпоративної телефонії; інтеграція розрізнених інформаційних систем у єдину корпоративну ІТ-інфраструктуру; впровадження систем захисту даних та інформаційної безпеки; створення корпоративних порталів та баз знань.

Література:

1. Мостенська Т.Л., Новак В.О., Луцький М.Г., Міненко М.А. Менеджмент: Підручник. – К.: Сузір'я, 2007. – 690с.
2. Хрущ Н. Концепція розвитку стратегії компанії в сучасному динамічному середовищі // Економіст. – 2010. – №9. – С. 62-65.
3. Янковець Т. М. Обґрунтування взаємозв'язку стратегічного управління підприємством й інноваційного його розвитку // Проблеми науки. – 2011. – №6. – С.26-32.