

## ОРГАНІЗАЦІЯ РОБОТИ МЕНЕДЖЕРА НА ПІДПРИЄМСТВІ

**Морозова Марина Едуардівна,**  
кандидат педагогічних наук, доцент,  
доцент кафедри економіки, підприємництва та менеджменту  
ДЗВО «Університет менеджменту освіти», Україна

Сучасна картина світу являє собою не тільки цілісність, яка само розвивається, а й систему, що відрізняється нестабільністю, нестійкістю, багатоваріантністю еволюції. В сучасних нестабільних умовах змінюється також характер управлінської діяльності та її функціональний зміст. Сучасна модель управління замінює лінійну, класичну модель, засновану на жорстких рішеннях і директивах.

Сьогодні стає зрозумілим, що управління як вид діяльності багато в чому визначає майбутній стан суспільства. Історична практика підтверджує, що управління як соціальне явище виникає і розвивається разом із зародженням і еволюцією суспільства. У процесі ускладнення соціальних систем здійснюється суспільний поділ праці, вдосконалення практики управління та інституалізація управлінської діяльності. Загалом управління сьогодні має подвійну природу: з одного боку, воно постає як атрибут соціальних систем, що захищає та покращує їх якісні характеристики, з іншого – це діяльність суб'єктів управління щодо стабілізації та оптимізації соціальної системи та задоволення потреб елементів цієї системи.

Отже, управління полягає у своєчасному прийнятті оптимальних рішень та забезпеченні їх ефективної реалізації. Воно передбачає вибір найкращого варіанту рішення: підбір й розстановка кадрів; координація діяльності певних структурних підрозділів та виконавців; керівництво виробничими підрозділами; здійснення адміністративно-розпорядчих функцій; контроль за ходом виробництва тощо. Менеджери відповідають за організаційну діяльність, визначають її розпорядок дня, регулюють роботу підлеглих.

Розробка управлінських матеріалів складається з підготовки оптимальних технічних, виробничих, організаційних та інших рішень, підготовки необхідних документів для виробництва нових або вдосконалених видів продукції, розробки техніко-економічних норм і стандартів тощо. Ці роботи виконуються спеціалістами та відповідальними виконавцями. До них входять керівники структурних підрозділів, консультанти, референти, інженери, економісти та інші працівники. Правильна організація праці багато в чому визначає успішність роботи апарату управління і якість управлінської праці [2].

Детально вивчивши це питання, категорію робіт можна розділити на три напрямки:

а) адміністративна робота (високі посадові особи, наприклад, виборні посади тощо);

б) управлінська та виконавча робота (керівники структурних підрозділів тощо);

в) виконавча робота (керівники-спеціалісти структурних підрозділів виконавчої влади (консультанти, референти, інженери, економісти та інші спеціалісти, на яких не покладено виконавчо-розпорядчі функції) [1].

Залежно від сфери застосування управлінські роботи поділяються на:

1) праця у громадських організаціях (праця у сфері управління, що є родовим поняттям управлінської праці);

2) праця у приватних організаціях (у господарських товариствах та товариствах, некомерційних організаціях), праця індивідуальних підприємців [1].

На основі проведеного дослідження в якості остаточного визначення поняття управлінської праці можна запропонувати наступне: управлінська праця – вид суспільної, переважно розумової праці, яка складається з підготовки та виконання. Відповідні заходи щодо організації, регулювання, мотивації та контролю за роботою працівників підприємства, а також для досягнення поставленої перед системою мети, її основним завданням є забезпечення цілеспрямованої, злагодженої роботи окремих учасників організації, спільний робочий процес і робочі групи в цілому.

Розуміння менеджменту як мистецтва управління ґрунтується на тому, що підприємства є складними соціально-технічними системами, на їх функціонування впливає низка факторів як зовнішнього так внутрішнього середовища. А суть менеджменту полягає в тому, щоб керувати всім: виробництвом, фінансами, персоналом, ресурсами для впорядкування системи управління, від початкової ситуації до покращення результатів діяльності в цілому.

Управлінську діяльність на підприємстві здійснюють працівники управління – менеджери.

Розрізняють ефективність як внутрішнього так і зовнішнього менеджменту.

Зовнішні показники характеризують частку ринку, задоволеність клієнтів, потенціал розвитку та ступінь виконання місії підприємства.

Внутрішня ефективність - це співвідношення між продуктивністю підприємства та використаними ресурсами. Чим вище цей коефіцієнт, тим вище ефективність управління. Внутрішню ефективність управління поділяють на економічну та соціальну. Економічна ефективність - це економічний результат діяльності підприємства. Основним показником економічного ефекту є, звичайно, прибуток. Серед інших показників економічної ефективності — підвищення продуктивності праці та фондівіддачі, зростання доходу, зниження собівартості, підвищення якості продукції та послуг.

Соціальна ефективність менеджменту проявляється у підвищенні задоволеності працівників, поліпшенні умов праці, створенні позитивного морально-психологічного клімату на підприємстві. Основними напрямками підвищення ефективності управління є:

- виявлення проблем і перешкод в управлінні та розробка шляхів їх вирішення, вдосконалення систем і методів управління;
- розробка стратегії розвитку, а також її функціональної політики;
- вдосконалення структури підприємства, оптимізація розподілу функцій і прав та завдань;
- удосконалення системи прийняття управлінських рішень;
- розробка раціональної системи комунікацій, удосконалення технологічного та інформаційного забезпечення управління;
- удосконалення системи управління персоналом: підбір і оцінка персоналу, мотиваційні механізми, розвиток співробітників (навчання, ротація, кар'єрний ріст тощо);
- розвиток колегіального управління, незалежності та відповідальності співробітників, використання стилю лідерства, адекватного внутрішньому та зовнішньому середовищу;
- створення організаційної культури, розвиток цінностей, які визнаються та поділяються співробітниками даного підприємства.

Не можемо не зазначити, що праця менеджера відрізняється від праці інших працівників апарату управління, оскільки їй притаманний творчий характер. Менеджер має на постійній основі здійснювати пошук шляхів забезпечення роботи керованої системи на ефективному рівні та мобілізувати на це її персонал. Менеджер, перш за все, виступає організатором, перед яким стоїть завдання, яке полягає в об'єднанні персоналу в єдине ціле, а також визначення стратегічних напрямків її діяльності, координації роботи функціональних підрозділів та безпосередніх виконавців [3].

Професійний менеджмент слід вважати нематеріальним активом. Важливим показником оцінки економічної ефективності господарювання стає ринкова вартість активів або капіталізована вартість доходу.

Перш за все, необхідно оцінити рівень розвитку управлінських компетенцій, враховуючи потенціал менеджера, а також здатність вирішувати більш складні завдання з часом. До найважливіших управлінських компетенцій належать:

- рівень кваліфікації (наявність освіти, професійного досвіду тощо);
- вміння оптимізувати процес управління на підприємстві (визначення повноважень, планування роботи підлеглих, грамотна розстановка кадрів тощо);
- формування колективу (підбір кадрів, створення умов для ефективної діяльності підрозділу чи організації тощо);
- націленість на результат;
- здатність аналізувати проблеми та розглядати альтернативні рішення;
- підтримання порядку у колективі (шляхом чіткої постановки цілей і завдань, контролю за їх виконанням);
- уміння зацікавити колектив у роботі (використання матеріальних і моральних стимулів, отримання зворотного зв'язку від підлеглих);
- ефективне використання потенціалу працівників (планування кар'єри, підвищення кваліфікації, планування робочого часу, вміння організації праці тощо).

Наведений перелік компетенцій може бути доповнений залежно від особливостей видів робіт, особливостей галузей або інших факторів.

У деяких випадках менеджеру потрібна наявність додаткових компетенцій, які можуть бути пов'язані з особливостями діяльності. В успішній діяльності підприємства ключову роль відіграє особистий внесок керівника або так званий людський фактор.

### Список літератури

1. Климчук А. О. Управління підприємством в системі оцінки, мотивації та стимулювання персоналу: монографія. / Климчук А.О. – Хмельницький: ХНУ, 2018. 283 с.

2. Морозова М. Особливості управління персоналом/ Морозова М.Е. //Економічний аналіз. 2022. Том 32. № 3. 233 с. DOI: 10.35774/econa2022.03 (47-53)

3. Скорик М.Л. Управління персоналом: підруч. для студентів ВНЗ / Скорик М.Л., Залюбінська Л. М. – Одеса : ОНУ, 2016 . Ч. 1. 2016. 250 с.