

УДК 65.014.12

МЕХАНІЗМ КІНЕТИЧНОГО ПЕРЕТВОРЕННЯ ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА ТА ЙОГО СКЛАДОВІ

© О. В. Бурса, Львівський інститут економіки
і туризму, Львів, Україна

Разработана модель кинетического механизма реализации потенциала предприятия и охарактеризованы его составные элементы. На основе установления составляющих кинетического механизма и движущих сил экономического поля предприятия автор рекомендует сосредоточить внимание на реорганизации системы менеджмента как на важной составляющей этого механизма.

In the article the model of kinetic mechanism of achieving enterprise is developed its components. On the basis of establishment of constituents of kinetic mechanism and motive forces of the economic sphere of the enterprise an author recommends to pay attention on reorganization of the system of management as on important constituent of this mechanism.

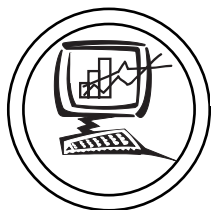
Постановка проблеми

Головне завдання рушійних сил економічного поля підприємства полягає у приведенні в дію предметів праці за допомогою відповідних знарядь праці та в забезпеченні протікання процесу праці. Розглядаючи підприємство як складну динамічну і багаторівневу систему, в ній традиційно можна виділити виробничу, матеріально-технічну, кадрову, інформаційно-управлінську, технологічну та маркетингову підсистеми. Від узгодженості роботи цих підсистем залежать як результати діяльності підприємства, так і сам характер підприємства.

З позиції виділення основних рушійних сил, особливе місце відводиться кадровій та інформаційно-управлінській підсистемам. Власне тут потрібно шукати рушійні сили. Адже головну

роль в цьому процесі відводиться рішенням, що приводять в дію потенціал підприємства та які формуються працівниками апарату управління в інформаційно-управлінській підсистемі і виконуються всіма працівниками підприємства, що входять в склад кадрового забезпечення. Завдання складових цих підсистем полягає в такому поєднанні знарядь та предметів праці, працівників та взаємовідносин між ними, яке б сприяло здійсненню стійких виробничих і відновлювальних процесів, відповідно до цілей, які стоять перед підприємством.

Проте, на кожному підприємстві повинен існувати налагоджений механізм перетворення наявних можливостей в результати діяльності для того, щоб привести в дію рушійні сили за допомогою управлінського потенціалу.



МЕНЕДЖМЕНТ ВИРОБНИЦТВА

Аналіз попередніх досліджень

Автор В. Бовикін [1] констатує, що «для виживання в умовах конкуренції і досягнення поставленої мети ні в якому разі недостатньо того, щоб організація лише володіла певним потенціалом для ефективного (прибуткового) функціонування. Для реалізації цього потенціалу організація повинна бути внутрішньо ефективною». Якщо вважати, що потенціал підприємства статична величина, то ефективність його перетворення в кінетичну енергію в значній мірі залежить від організації рушійних сил економічного поля. Завдання останнього полягає у приведенні в дію предметів і засобів праці за допомогою відповідних знарядь та в забезпеченні раціонального протікання процесу праці.

Мета роботи

Визначення значення, ролі та структури кінетичного механізму перетворення ресурсів підприємства в результати його діяльності. Причому завдання у встановленні такого кінетичного механізму, який виходячи зі загального потенціалу, що визначається як сукупність управлінського, ресурсного, економічного і виробничого потенціалів, за допомогою чітко визначених рушійних сил економічного поля перетворив їх в кінцевий результат діяльності підприємства — товари, послуги, фінанси, інформацію тощо.

Результати проведених досліджень

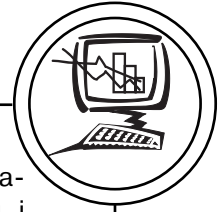
Праця, яка здійснюється рушійними силами економічного

поля, починається з задуму, який виникає як результат багаторічних спостережень та використання накопичених знань. Це означає, що праця завжди пов'язана із інформацією. Одночасно праця представляє собою процес взаємодії людини з реальними речами, а всяка взаємодія носить інформаційний характер. Тому праця повинна підпорядковуватись інформаційним законам взаємодії. Сам процес праці реалізується завдяки інформаційній взаємодії в виробничій, споживчій та науково-технічній сферах діяльності підприємства. А оскільки праця — це процес, який, як відомо, характеризується протяжністю та інтенсивністю, і що особливо продуктивністю та ефективністю.

Відмічаючи значення праці як процесу перетворення потенціалу підприємства в результати його діяльності слід звернути увагу на ролі знарядь праці в трудовому процесі. Головна функція знарядь праці у відповідності з ретроспективним аналізом розвитку умов праці полягає в розширенні можливостей людини в процес праці. Це здійснювалося шляхом залучення зовнішніх джерел енергії, що дозволяло приводити ці знаряддя в рух і отримувати певні результати.

Повертаючись до сил економічного поля підприємства слід відмітити, що їх головне завдання полягає у приведенні в дію предметів праці за допомогою відповідних знарядь праці та в забезпеченні протікання процесу праці. Розглядаючи підприємство як складну динамічну і багаторівневу систему, в ній тра-

МЕНЕДЖМЕНТ ВИРОБНИЦТВА



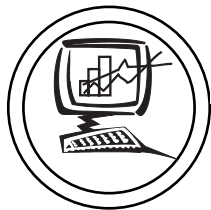
диційно можна виділити виробничу, матеріально-технічну, кадрову, інформаційно-управлінську, технологічну та маркетингову підсистеми. Від узгодженості роботи цих підсистем залежать як результати діяльності підприємства, так і сам характер підприємства. З позиції виділення основних рушійних сил, особливе місце відводиться кадровій та інформаційно-управлінській підсистемам. Власне тут потрібно шукати рушійні сили. Адже головну роль в цьому процесі відводиться рішенням, що приводять в дію потенціал підприємства, які формуються працівниками апарату управління в інформаційно-управлінській підсистемі і виконуються всіма працівниками підприємства, що входять в склад кадрового забезпечення. Завдання складових цих підсистем полягає в такому поєднанні знарядь та предметів праці, працівників та взаємовідносин між ними, яке б сприяло здійсненню стійких виробничих і відновлювальних процесів, відповідно до цілей, які стоять перед підприємством. Розробка такого механізму повинна носити системний характер. Вище згаданий кінетичний механізм повинен бути цілісним, а його складові наділятися властивостями взаємозв'язності, множинності та емерджентності. З позиції властивості цілісності кінетичний механізм слід розглядати як комплекс елементів та зв'язків між ними, тобто ціле, що має свої властивості і власну поведінку. Взаємозв'язність повинна визначити зв'язки між усіма складовими, а множинність вказувати

на те, що кожен елемент механізму володіє своїм станом і власною поведінкою.

Кінетичний механізм як система, на думку автора, повинен володіти властивостями і якостями, що притаманні лише йому і не впливають з суми властивостей його складових, що проявляються у властивості емерджентності. Схематично структуру моделі кінетичного механізму перетворення загального потенціалу підприємства в результати його діяльності можна зобразити наступним чином (рис. 1).

Елементами моделі кінетичного механізму перетворення ресурсів у результати діяльності є організаційна структура підприємства, в рамках якої відбувається процес перетворення ресурсів в результаті діяльності підприємства, система менеджменту, що забезпечує досягнення поставлених цілей, прийнята технологія виробництва та управління підприємством, а також персонал підприємства, який власне реалізовує цілі та виконує поставлені завдання.

Основу рушійних сил економічного поля підприємства складає персонал. Не викликає сумніву той факт, що додана вартість підприємства створена в першу чергу ним. Персонал підприємства формується та змінюється під впливом як внутрішніх (характер продукції, технології та організації виробництва), так і зовнішніх (демографічні процеси, моральні та юридичні норми, характер ринку, тощо). Усі ці характеристики зумовлюють кількісні та якісні параметри трудових ресурсів. Персонал підприємства можна поділити умовно на дві категорії



МЕНЕДЖМЕНТ ВИРОБНИЦТВА

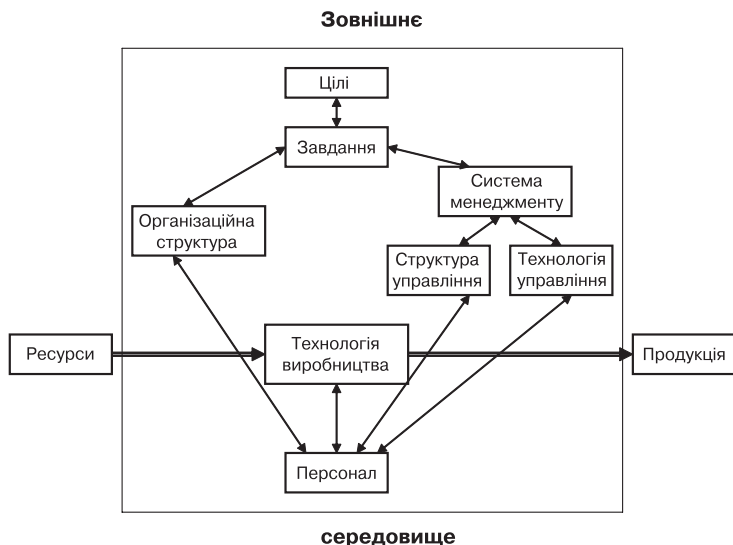


Рис. 1. Схематична модель кінетичного механізму перетворення ресурсів підприємства в результаті його діяльності

з огляду на те, що багато підприємств поза основною діяльністю виконують функції, які не відповідають основному призначенню:

- персонал основний, той який безпосередньо бере участь у виробництві або його безпосередньому обслуговуванні;

- невиробничий персонал, який хоч і перебуває на балансі підприємства, проте не пов'язаний безпосередньо із виробничими процесами.

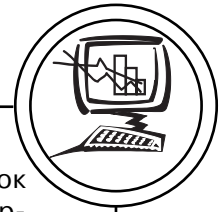
Проте завдання класифікації персоналу підприємства та вивчення ролі кожної групи працівників в просторі рушійних сил є завданням менеджменту персоналу. Автор звертає увагу на керівників різних ланок та рівнів управління як власне основну силу економічного поля будь-якого підприємства. Відомо, що ця частина кадрових ресурсів підприємства виступає в ролі суб'єкта управління, що здійс-

нює прямий вплив на об'єкт, в ролі якого виступають інші категорії кадрових ресурсів, і разом з іншими компонентами складає основу кінетичного механізму.

За рахунок своїх знань, навичок та досвіду, керівники виступають в ролі нематеріальних активів підприємства та забезпечують його функціонування. Результативність та ефективність функціонування підприємства значною мірою залежать власне від знань, вмінь, навичок та досвіду, яких набули менеджери в процесі управлінської діяльності.

Організаційна структура як складова кінетичного механізму повинна забезпечувати ефективне функціонування підприємства, а при її виборі слід орієнтуватися на цілі та завдання підприємства, існуючі внутрішні та зовнішні фактори функціонування. Оптимальної організаційної структури для групи однорідних

МЕНЕДЖМЕНТ ВИРОБНИЦТВА



підприємств не існує, а її ефективність визначається власне зовнішніми та внутрішніми умовами функціонування підприємства.

Система менеджменту є важливою складовою кінетичного механізму перетворення ресурсів. Від того, наскільки раціонально вона побудована і наскільки ефективною є технологія управління [4], залежать результати діяльності підприємства. В цьому відношенні потрібно приділяти значну увагу таким складовим системи менеджменту підприємства як управлінські кадри, технічне та інформаційне забезпечення управлінської праці.

На сучасному етапі технічне забезпечення управлінської праці перш за все включає комунікаційну та комп'ютерну техніку. Основне завдання цієї важливої складової системи менеджменту — забезпечення безперебійного функціонування, що зумовлюється надійністю комплексу технічних засобів. Основою дієвості системи менеджменту підприємства є відповідне інформаційне забезпечення, що повинне надавати управлінцям достовірні відомості у повному обсязі, у визначений час та в потрібному місці для розробки, прийняття та реалізації управлінського рішення.

Система менеджменту на підставі стратегічних цілей та мети діяльності підприємства повинна забезпечити розподіл завдань між окремими працівниками, а також відобразити формальні внутрішні взаємозв'язки між підрозділами на горизонтальних і вертикальному рівнях управління. Ці взаємо-

зв'язки виникають внаслідок розподілу управлінського персоналу за функціональними областями управління відповідно до ієрархічної вертикалі.

Технологія виробництва відіграє не менш важливу роль в кінетичному механізмі перетворення ресурсів підприємства в результати його діяльності. Головною складовою технології виробництва є технологічний процес, що розглядається як «сукупність способів і прийомів переробки ресурсів та одержання готової продукції» [3]. Раціональна організованість в просторі та часі технологічного процесу, який тісно пов'язаний із технічною базою підприємства, в сукупності становлять техніко-технологічну базу, і визначають ефективність його діяльності.

Сучасна техніко-технологічна база підприємства дає змогу виготовляти ту саму продукцію різними способами. Проектуючи технологічний процес, слід оцінити можливі варіанти технології і вибрати з них оптимальний, тобто найекономічніший варіант за даних виробничих умов.

Висновки

Отож, встановлення складових кінетичного механізму перетворення ресурсів в результати діяльності підприємства, дозволяє зосередити увагу на системі менеджменту. Для визначення її ефективності пропонується провести аналіз існуючої системи управління підприємства, у відповідності до алгоритму зображеному на рис. 2, а отримані результати повинні служити осно-



МЕНЕДЖМЕНТ ВИРОБНИЦТВА

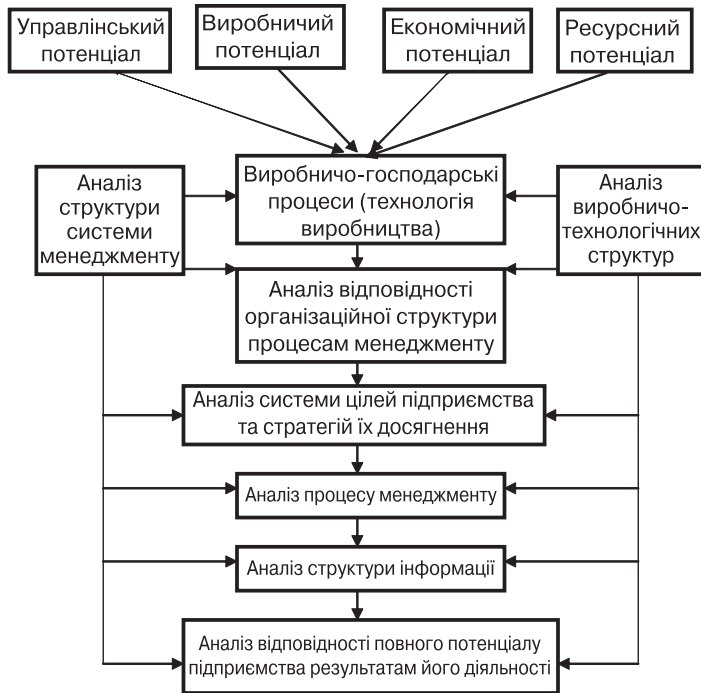


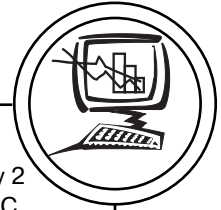
Рис. 2. Схема аналізу системи менеджменту підприємства

вою для подальшого здійснення реорганізації системи менеджменту.

При цьому особливу увагу слід звертати не на процес аналізу та вдосконалення системи, як на те, яку користь принесе зміна структури для досягнення цілей підприємства. Реорганізація системи менеджменту повинна проводитись виходячи з визначення ролі організаційних структур, важливості цілей, завдань та функцій апарату управління в діяльності підприємства, а результатом її проведення має не лише створення нових структур, але й ліквідація «мертвих» функцій та підрозділів, які їх виконували.

Важливим етапом реорганізації системи менеджменту підприємства має стати формування структури місії, цілей і функцій організаційної структури менеджменту. При їх формуванні слід враховувати ступінь мінливості зовнішнього середовища, критерії відбору цілей. Цілі правильно сформовані, якщо вони орієнтовані на результативність, є досяжними, однозначними, гнучкими, зрозумілими, кількісно та якісно визначеними і в сукупності сприяють реалізації стратегії підприємства. Саме правильно сформована структура цілей служить основою організаційної побудови системи менеджменту.

МЕНЕДЖМЕНТ ВИРОБНИЦТВА



1. Башнянин Г. І. Політична економія : підручник для студентів вузів : у 2 ч. — Ч. 1 : Загальна економічна теорія / Г. І. Башнянин, П. Ю. Лазур, В. С. Медведєв. — К. : Ніка-Центр, 2000. — 527 с. 2. Бовыкин В. И. Новый менеджмент : Управление предприятиями на уровне высших стандартов : теория и практика эффективного управления / В. И. Бовыкин. — М. : Экономика, 1997. — 368 с. 3. Економіка підприємства : підручник для студ. вищ. навч. закладів : в 2-х т. / за ред. С. Ф. Покропивного. — К. : вид-во «Хвиля-Прес», Донецьк : МП «Поиск», Т-во книголюбів, 1995. — Т. 1 : 400 с., Т. 2 : 280 с. 4. Кузьмін О. Є. Теоретичні та прикладні засади менеджменту : навч. посібник / О. Є. Кузьмін, О. Г. Мельник. — Львів : інформаційно-видавничий центр «ІНТЕЛЕКТ» при націон. ун-ті «Львівська політехніка», 2002. — 228 с. 5. Федонін О. С. Потенціал підприємства: формування та оцінка : навч. посібник / О. С. Федонін, І. М. Репіна, О. І. Олексюк. — К. : КНЕУ, 2003. — 316 с.

Рецензент — І. П. Босак, к.т.н.,
доцент, Львівський інститут
економіки і туризму

Надійшла до редакції 12.06.09