

ЗАСТОСУВАННЯ ФУНКЦІОНАЛЬНОЇ МОДЕЛІ ОЦІНКИ МЕНЕДЖМЕНТУ

Сучасний менеджмент заснований на раціональному здійсненні господарської діяльності, тобто реалізації поставлених перед підприємством цілей з мінімальними витратами. Ефективність функціонування підприємства характеризує такі цілі/результати, тоді як ефективність менеджменту визначає рівень досягнення поставлених цілей. Саме тому, однією з основних задач управління підприємством є питання підвищення ефективності менеджменту. Варто відмітити, що в кризових умовах, в певний проміжок часу, навіть успішно діюча система менеджменту, може виявитися непридатною для ефективного функціонування. Відповідно, формування ефективної системи менеджменту вимагає застосування адекватного підходу до її оцінювання. Сильною стороною оцінювання є те, що за рахунок діагностики ефективності системи менеджменту можна визначити результативність використання усіх видів ресурсів, оцінити ефективність прийнятих управлінських рішень. Одним із інструментів щодо оцінювання ефективності системи менеджменту є застосування Функціональної моделі оцінки менеджменту (ФМОМ).

Функціональна модель оцінки менеджменту або модель конкурентоспроможності – це нова модель для діагностики системи управління організацією, заснована на принципах менеджменту Тейлора – Файоля [1]. Разом з тим, в концепцію моделі закладено принцип безперервного вдосконалення, що дозволяє розглядати модель як ефективний інструмент загального управління якістю. Подібний дуалізм може служити каталізатором впровадження філософії управління на основі якості в українських організаціях і підприємствах, для яких підходи наукового менеджменту початку минулого століття більш звичні, але, разом з тим, назріла потреба у зміні системи управління.

Схематично модель менеджменту конкурентоспроможності можна зобразити у вигляді тетраедра (рисунок 1) в основі якого лежать три ключові концепції досягнення конкурентних переваг: лідерство, персонал і розвиток.

Лідерство. Роль керівника - лідера надзвичайно важлива для підприємства. Будь-яка ініціатива керівництва вимагає лідерських якостей для реалізації поставлених завдань. Зацікавленість працівників у першу чергу залежить від зацікавленості залучення менеджерів. Залучення керівництва - перший крок до побудови конкурентоспроможної організації.

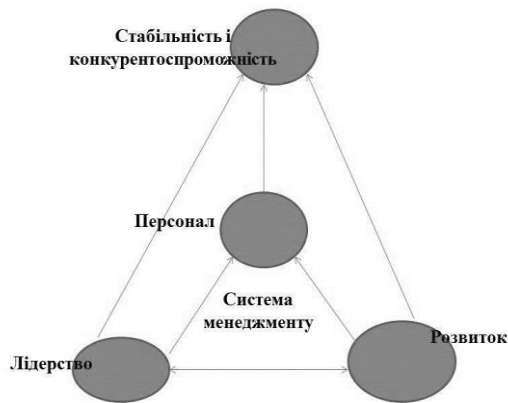


Рисунок 1 – Модель менеджменту конкурентоспроможності

Персонал. Зацікавленість і почуття причетності працівників до одержуваних результатів зміцнює корпоративну культуру, підвищує якість бізнес - процесу на кожному етапі. Від задоволеності персоналу безпосередньо залежить задоволеність клієнтів організації.

Розвиток. Розвиток організації має відбуватися у двох площинах. У горизонтальній площині - це постійне вдосконалення бізнес - процесу на кожному етапі. У вертикальній площині - перехід на більш високий якісний рівень розвитку, що передбачає реагування на зміну зовнішніх умов і вимог.

Специфіка взаємодії цих елементів залежить від тактичних цілей і завдань організації. Система менеджменту організації, що включає елементи в підставі тетраедра, спрямована на реалізацію головної стратегічної мети - досягнення конкурентоспроможності та сталого становища на ринку.

Функціональна модель оцінки менеджменту заснована на шести функціях менеджменту:

- Прогнозування / планування;
- Організація;
- Мотивація;
- Контроль;
- Координація;
- Комунікація.

Перші п'ять базових функцій, що формують систему управління, відповідають п'яти оціночними критеріями моделі. Шоста функція «комунікація» є об'єднуючою і відображає характер взаємозв'язків у системі управління. Управління є складним процесом, але більшість його аспектів можна представити у вигляді завдань що стоять перед організацією і при цьому ці завдання становлять основну її суть [2]. Концептуальна схема моделі представлена на рисунок 2.

Прогнозування/Планування. Цей критерій зачіпає проблеми визначення майбутньої стратегії.

Мотивація розглядається як функція управлінської діяльності, спрямована на спонукання конкретних працівників до дій, спрямованих на досягнення мети організації через особисту зацікавленість.

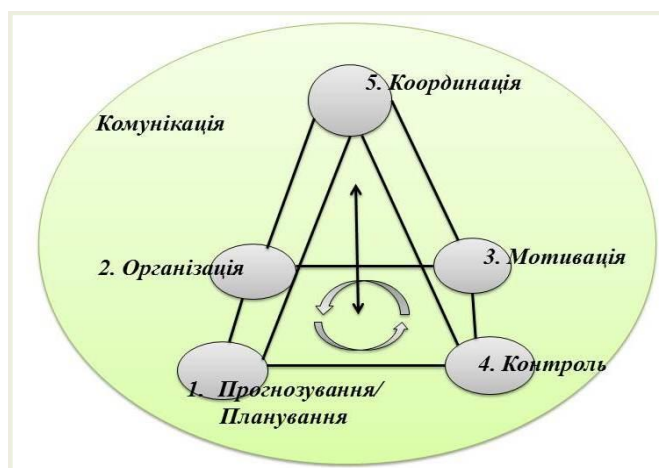


Рисунок 2 – Концептуальна схема ФМОМ

Контроль є формою постійно діючого зворотного зв'язку, необхідного для своєчасної перевірки якості бізнес - процесу на кожному його етапі. Правильно налагоджена система контролю дозволяє підвищити ефективність діяльності підприємства, уникнути витрат, пов'язаних з усуненням дефектів і підвищити довіру з боку споживачів, партнерів, акціонерів, суспільства та інших зацікавлених сторін.

Координація, як функція менеджменту надзвичайно важлива для регулювання та постійної діагностики системи управління. Аналіз відхилень в роботі, коректування поточних планів і завдань відповідно до мінливості ситуації – одне з основних завдань координації.

Комунікація – це життєва енергія діяльності організації, і рівень цієї енергії визначається станом перших п'яти функцій. Таким чином, комунікаційний профіль організації відображає загальний стан системи менеджменту організації.

Для оцінки менеджменту використовують різні методи та підходи, але ми вважаємо, що найбільш адаптованим є метод оцінки, що заснований на оцінюванні рівня виконання на підприємстві основних базових функцій менеджменту метод – моделі функціональної оцінки якості менеджменту. Головна перевага ФМОСМ полягає в тому, що керівництво з її допомогою може виявити проблемні місця на підприємстві з урахуванням думки працівників та ліквідувати їх, що, в свою чергу, надасть можливість розвитку менеджменту з метою сталого функціонування підприємства.

Перелік використаної літератури

1. Тейлор Ф. В. Принципи наукового менеджменту. URL: <https://infotour.in.ua/tailor.htm>
2. Witzel M. Management: The Basics, Routledge, NY, 2005, pp. 3–6.