

image not found or type unknown



Введение:

Любое предприятие является, прежде всего, системой состоящей из отделов каждый из которых выполняет определённую вверенную ему функцию. Быстрота, слаженность, и структурированность данных действий, а также качество и скорость принимаемых управленческих решений ведут к определённому финансовому результату управленческой деятельности в целом. В связи, с чем любая управленческая система требует развития, и дальнейшей эволюции для повышения эффективности управленческого труда в целом.

Административная система управления (система управления первого поколения)

Была эффективной, пока для достижения результата было достаточно, чтобы подчиненные выполняли стандартизированные типовые действия.

На сегодняшний момент данная система управления не эффективна ввиду высокой бюрократии в принятии управленческих решений, низкого уровня системности и структурированности. Как итог данная система не является эффективной так как в мире в результате глобализации ускорились все процессы и предприятия использующие данные методы управления становятся не поворотливыми и медлительными в принятии управленческих решений в результате, предприятие не успевает принимать эффективные и правильные решения в срок, чего от неё и требует быстро развивающийся и быстроизменяющийся рынок в целом.

Управление на основании целей – Management By Objectives (MBO).

MBO – системный и организованный подход, позволяющий руководителю сосредоточиться на достижимых целях и получить наилучшие при данных ресурсах результаты. Принцип MBO заключается в обеспечении того, чтобы все сотрудники организации ясно понимали цели или задачи организации, а также знали свою роль и ответственность за достижение поставленных целей. Полная система MBO направляет действия руководителей на выполнения его планов, что ведет к автоматическому достижению целей организации.

Процессная система управления

Процессная система управления (система управления третьего поколения) сводится к регламентации и координации, взаимосвязанных между собой бизнес-процессов организации.

Для управленцев при этом характерна работа по оптимизации всех бизнес-процессов предприятия. Такая работа ведется под конкретные цели, на конкретный промежуток времени. Регламентация самих процессов позволяет управлять через качество проектирования и качество исполнения работ.

В итоге система управления компанией становится более сложной, она состоит из двух контуров управления:

- через постановку целей и управление мотивацией людей;
- через регламентацию самих процессов.

Управление через распределение ресурсов (система управления четвертого поколения).

Это управление через ресурсные системы — широко известные и уже 20 лет применяющиеся информационные интегрированные системы класса *ERP (Enterprise Resource Planning* — планирование ресурсов предприятия). Они представляют собой комплекс программных средств для планирования, учета, контроля и оптимизации использования всех ресурсов предприятия и анализа основных бизнес-операций.

Унифицированная централизованная база данных помогает управлять различными направлениями деятельности крупной компании (закупкой, производством, финансами, взаимодействиями с клиентами, сбытом и т. д.), поддерживает принятие управленческих решений.

Заключение:

Исходя из всего вышеперечисленного, можно прийти к выводу, что управление через распределение ресурсов является наиболее перспективной системой управления предприятием. Но не смотря на это она имеет свои плюсы и недостатки. Данная стратегия эффективна только тогда, когда ресурсы распределяются рационально и по назначению. В иных случаях данная система теряет свою эффективность и даже в какой-то степени может нести вред предприятию. В настоящее время благодаря глобализации система управления претерпевает эволюцию связанную с внедрением высокотехнологичных решений оптимизации управленческого труда путем внедрения автоматизированных CRM систем, которые позволяют выставлять сотрудникам задачи и следить за их

выполнением, а также анализировать количество выполненных в срок, выполненных плохо или хорошо задач конкретным сотрудником и фирмы в целом. Также данное решение помогает персонализировать ответственность исполнителей и чётко понимать, кто за что отвечает, что и когда должно быть сделано и что сейчас сделано, а что находится в работе. Также на данный момент внедряются автоматизированные системы KPI сотрудников и отделов в целом, что позволяет контролировать эффективность работы, как конкретного сотрудника, так и отдела в целом, что в данном случае становится показательным. Мы видим насколько эффективно руководитель управляет своим подразделением исходя из конечных результатов работы отдела, и можем оценить конкретный результат, как сотрудников, так и их руководителя. В настоящий момент в некоторых компаниях уже запущены системы искусственного интеллекта позволяющие анализировать потребителя, конкурентные стратегии компании и качество принимаемых управленческих решений связанных с этим. В связи, с чем можно сделать вывод, что в процессе эволюции управленческих процессов наибольшую роль возьмёт на себя компьютеризация и многие решения начнут принимать за нас компьютеры и машины, что породит за собой формирование новых наиболее эффективных подходов к управлению организацией.