

Ангеліна СІРКІЗЮК

Здобувач вищої освіти ОС «Бакалавр»

спеціальності «Менеджмент»

Науковий керівник: **Славіна Н.А.**,

канд. екон. наук, доцент кафедри менеджменту,

Кам'янець-Подільський національний університет ім. Івана Огієнка,

м. Кам'янець-Подільський

МЕТОДИ МЕНЕДЖМЕНТУ В УПРАВЛІННІ ПІДПРИЄМСТВОМ

Управління – складний динамічний процес, керований та здійснюваний людьми для досягнення поставленої мети. Після встановлення цілей управління необхідно знайти найбільш ефективні шляхи та методи їх досягнення. Отже, виникає потреба в застосуванні арсеналу засобів, що забезпечують досягнення цілей управління, тобто методів управління.

Методи представляють собою способи і прийоми впливу керуючої системи на керовану на різних рівнях і ланках управління (підприємство, підрозділ, служба тощо).

Вони спрямовані на об'єкт управління (підприємство, відділ, підрозділ тощо), тобто на працівників різних структурних підрозділів та видів діяльності. Кожен з методів управління має свій зміст. Останній проявляється через особливості прийомів і способів впливу, а головною метою є забезпечення гармонії, органічного поєднання індивідуальних, колективних та суспільних інтересів.

Особливість функціонування методів менеджменту проявляється в тому, що це не окремі розрізнені та самостійні способи впливу, а цілісна система, яка складається із взаємодіючих та взаємопов'язаних елементів.

Виділяють такі методи управління: економічні, технологічні, соціально-психологічні та адміністративні.

Кожний із вказаних методів управління зумовлений різноманітними чинниками. Так, економічні методи зумовлені економічними чинниками. За їх допомогою досягається колективне та індивідуальне задоволення потреб на

всіх рівнях. Методи управління використовуються з різним ступенем ефективності.

Розглянемо дані методи детальніше.

1. Економічні методи управління передбачають розробку планово-економічних показників та механізмів їх досягнення. Через матеріальну зацікавленість стимулюють ініціативу та відповідальність працівників за результати прийнятих рішень. В основному, економічні методи діють на об'єкт, яким управляють, не прямо, а опосередковано.

Економічні методи управління включають економічні плани, економічні стимули і бюджет підприємства.

Економічний план представляє собою комплексну модель (характеристику) основних економічних показників, параметрів майбутнього стану окремих сфер підприємства, а також напрямів, способів і ресурсів, необхідних для досягнення планового обсягу.

В економічному плані прогнозують стан об'єкта у перспективі та визначають необхідні для його досягнення ресурси і механізми.

Економічні стимули – це способи впливу, які спонукають економічну поведінку індивідів, груп у сфері економічної діяльності до вирішення конкретних фінансово-господарських завдань відповідно до мети підприємства. Вони зумовлюють поведінку індивідів, сприяють гармонізації колективних, групових та індивідуальних інтересів.

Бюджет підприємства – це документ, який представляє собою розпис надходжень і витрат грошових коштів суб'єкта господарювання на певний період (як правило, на рік). При розробленні бюджету підприємства визначають напрями економії витрат та збільшення надходжень грошових коштів.

2. Технологічні методи здійснюють вплив на діяльність працівників через документи, які визначають технологію фінансово-господарських процесів.

За складом виділяють технологічні та конструкторські документи. До технологічних документів відносять: різноманітні інструкції, схеми, які визначають методи, прийоми, режим діяльності, послідовність операцій та

процедур щодо використання матеріалів, інструментів, обладнання, інших засобів виробництва.

В процесі трудової діяльності через технологічні документи забезпечується відповідний вплив на працівників підприємства. Останні, виконуючи конкретну роботу, керуються переліком технологічних операцій, технологічними картами, вказівками щодо використання конкретного обладнання та устаткування, послідовністю виробничих процесів тощо.

До конструкторських документів відносять: різноманітні ескізи виробів, креслення, конструкторські карти машин (приладів, комп'ютерів, верстатів, автоматів, транспортних засобів та оснащення) тощо.

Для забезпечення конкретних виробничих процесів, а відповідно – й діяльності конкретних працівників, вони необхідні в різній мірі.

3. Соціально-психологічні методи – це сукупність специфічних способів впливу на міжособистісні стосунки і зв'язки, соціальні процеси, що виникають у трудових колективах. Грунтуючись на моральних стимулах до праці, вони діють на особу з допомогою психологічних прийомів (власний приклад, авторитет) з метою перетворення адміністративного завдання на внутрішньо усвідомлену потребу людини. Соціально-психологічні методи використовують з метою підвищення виробничої активності працівників, створення відповідних соціально-психологічних умов їх діяльності. Передусім такі методи зорієнтовані на дотримання принципу психофізіологічної сумісності у колективі, формування здорового морально-психологічного клімату виховання почуття взаємодопомоги та колективізму. Виділяють такі соціально-психологічні методи: соціальні плани, моральні стимули та методи формування колективів та соціально-психологічного клімату.

Значення цих методів управління є різним:

- соціальні плани впливають на соціальний розвиток колективу підприємства через реалізацію цих планів відповідно до поставлених завдань;
- моральні стимули впливають на членів колективу через нагородження медалями, грамотами, присвоєння звань тощо;

- методи формування колективів та соціально-психологічного клімату забезпечують вплив на колектив підприємства через добір його членів за особливостями характерів, стажу роботи, розподілу їх за відповідними робочими місцями тощо.

4. Адміністративні методи управління – це, як правило, однозначні методи, які виключають варіативність завдань і способів їх розв'язання. Адміністративні методи управління найбільш доцільні, коли досягнення поставленої мети не можна вирішити за допомогою економічних і соціально-психологічних методів.

Способи впливу адміністративних методів такі: організаційні, розпорядчі та дисциплінарні.

Вплив адміністративних методів можна охарактеризувати таким чином:

а) організаційні способи впливу реалізують через документи тривалої дії та здійснюються шляхом: організаційного регламентування (закони, положення, статuti, укази тощо); організаційного нормування (норми витрат сировини, енергії, інструментів тощо); організаційного інструктування (інструкції, правила, вимоги); організаційного інформування (акти, протоколи, доповідні записки, заяви).

Організаційні способи впливу забезпечують необхідні умови функціонування підприємства. Завдяки їм відбувається проектування, створення, орієнтування підприємства в просторі та часі, а також формування структури, добір персоналу, регламентування його діяльності. В сукупності вони формують межі, в яких функціонує та розвивається підприємство;

б) розпорядчі способи впливу забезпечують формалізацію завдань, прийомів тощо, усунення недоліків, які виникають у процесі фінансово-господарської діяльності. Розпорядчі дії реалізують через накази, розпорядження і вказівки;

в) дисциплінарні способи впливу використовують у конкретних ситуаціях, їх реалізують через зауваження, догани, переміщення посадових осіб, звільнення тощо.

Найсуттєвіший недолік адміністративних методів полягає в орієнтації на досягнення заданих результатів, а не на їх зростання, заохочуванні виконання поставлених завдань, а не ініціативи [4, с. 149].

Отже, поділ методів управління підприємством на групи є умовним, оскільки усі вони тісно взаємопов'язані. Тільки уміле їх поєднання є передумовою ефективного впливу керуючої системи на всі ланки керованої та на трудову діяльність конкретних працівників. Ефективність застосування методів управління в основному залежить від рівня кваліфікації керівних кадрів, що зумовлює потребу систематичної і цілеспрямованої підготовки та повсякденного використання всіх зазначених напрямів впливу на колектив і окремих людей.

Список використаних джерел

1. Приймак В.М. Прийняття управлінських рішень: [Навчальний посібник]. К.: Атіка, 2008. 240 с.
2. Лаврук О.С., Славіна Н.А. Методичні підходи до розробки і реалізації управлінських рішень у системі управління колективом підприємства. *Агросвіт*. 2018. №5. С.42-49.
3. Славіна Н.А. Формування поведінки менеджера в конфліктних ситуаціях. *Вісник Одеського національного університету*. Том2. Вип. 5. м.Одеса, 2015. 488с. С.144-148.
4. Основи менеджменту. Конспект лекцій: навч. посіб. / уклад.: Т.В. Лазоренко, С.О. Пермінова. Київ: КПІ ім. Ігоря Сікорського, 2021. 166 с.