

# **Развитие системы управления производственной организации**

## **The development of the management system of the industrial organization**

### **Черниковская М.В.**

Канд. экон. наук, доцент кафедры "Менеджмент" Пензенского государственного университета архитектуры и строительства  
e-mail: m.chernikovskaya@mail.ru

### **Chernikovskaya M.V.**

Candidate of Economic Sciences, Associate Professor, Department of Management, Penza State University of Architecture and Construction  
e-mail: m.chernikovskaya@mail.ru

### **Абдульмянова Э.Р.**

студентка 4 курса направления "Менеджмент" Пензенского государственного университета архитектуры и строительства  
e-mail: abdulmyanova1998@mail.ru

### **Abdulmyanova E.R.**

4th year student of the direction "Management" of the Penza State University of Architecture and Construction  
e-mail: abdulmyanova1998@mail.ru

### **Аннотация**

Рассмотрены особенности системы управления производственной организации, представлен алгоритм развития системы управления производственной организации и даны рекомендации по его реализации.

**Ключевые слова:** система, управление, развитие, производственная организация.

### **Abstract**

The features of the management system of the production organization are considered, the development algorithm of the management system of the production organization is presented, and recommendations on its implementation are given.

**Keywords:** system, management, development, production organization.

Функционирование современных организаций сталкивается с множеством проблем, часть из которых типовые и могут быть сравнительно просто решены специалистами с помощью обычных технологий разработки и реализации решений. Для разрешения нетиповых проблем требуются специальные технологии-разработки решений, и, наконец, решение части проблем может быть не по силам как руководителям, так и специалистам. Набор таких проблем характеризует организацию как один из самых сложных объектов для изучения и познания. Особый интерес представляет система управления организацией. Ее изучение и совершенствование – постоянная задача руководителя [3, с. 45].

Подход к объектам исследования как к системам выражает одну из главных особенностей современных научных исследований. В качестве объективного

продолжения этой линии можно рассматривать многочисленные попытки построения новых подходов к изучению сложных объектов, характерные для современной науки, среди которых значительное место занимает общая теория систем. Ее развитие показало, что понятие «система» не имеет строго определенного смысла, и в этой связи в научный обиход вошли понятия «*системный подход*», «*системное исследование*», «*системный анализ*».

Система – противоположность хаосу, она состоит из связанных между собой элементов, образующих определенную целостность, единство.

*Система управления* – это система, целью которой является управление одним или несколькими процессами. Системы управления часто можно представить в виде иерархической структуры с тремя уровнями (высший, средний и низший уровни управления) [3, с. 65].

Необходимость развития системы управления производственной организации обусловлена тенденциями развития производственного рынка, который в настоящее время близок к состоянию насыщения и где основные конкуренты ЗАО «Пензаспецавтомаш» обладают примерно равными возможностями и потенциалом. Это определяет необходимость изучения и актуальность темы выпускной квалификационной работы.

Научно-методической основой выступили теоретические и практические положения ученых по изучению системы управления организации, среди которых уместно упомянуть работы Звягина Л.С., Герасимова К.Б., Герчикова В.И., Гибсона Д.Л., Масловой В.М., Галенко В.П., Гумеров А.В., Буркова В.Н., Башминова А.В., Томаревой М.В., Белоцерковской М.Г.

Каждый управленческий уровень характеризуется собственной относительно обособленной системой управления. Развитие системы управления обычно сосредоточено на высшем «институциональном» уровне. Определение приоритетов развития организации и разработка основных направлений достижения стратегических целей – это прерогатива руководителей и представительств, а также обеспечивают интересы и потребности учредителей, вырабатывают политику организации и способствуют ее практической вышестоящего звена, администрации. Они отвечают за принятие важнейших решений для организации в целом или для основной части организации, связанных с финансами, ресурсами, стратегией, миссией, развитием, открытием филиалов реализации [1, с. 54].

В современных условиях настройка организационной системы управления на динамический режим работы является гарантией ее благополучия и успеха.

Алгоритм комплексного подхода к развитию системы управления производственной организации представлен на рис. 1. Алгоритм содержит несколько этапов.

**Первый этап – формирование целей системы управления и определение того, какие процессы должны происходить в системе для достижения этих целей.** Система управления обычно многоцелевая. Ее структурные элементы и подсистемы должны быть с самого начала построены и согласованы так, чтобы обеспечить достижение всего комплекса целей.

**Второй этап – анализ структуры, технологий и обеспечения системы управления, особенностей кадрового обеспечения системы управления.**

Знание целей позволяет установить необходимые производственные процессы, то есть процессы достижения целей. На этой основе определяются состав и структура системы управления в целом.

**Третий этап – корректировка структуры системы управления.**

Только после получения информации по первым двум этапам возможно с уверенностью приступить к решению этой проблемы.

#### Четвертый этап – совершенствование технологий управления.

Технология управления – это система знаний о способах и приемах порядка выполнения управленческих функций на всех уровнях, во всех сферах системы управления. Она должна анализироваться и формироваться параллельно со структурой управления. Одну без другой нельзя понять, как нельзя выработать пути совершенствования только одной из них. Можно увидеть, как устроен тот или иной элемент в системе управления, но нельзя понять, что и зачем он делает, если не познакомиться с методами и процедурами его работы.



Рис. 1. Алгоритм развития системы управления.

#### Пятый этап – совершенствование внутриорганизационных коммуникаций.

Одним из неотъемлемых элементов системы управления являются внутрифирменные коммуникации. Эффективность системы коммуникационных связей влияет на эффективность работы предприятия в целом и на его будущее развитие.

### **Шестой этап – повышение уровня технического обеспечения системы управления.**

На данном этапе необходимо обратить внимание на место данных проблем в общей связке проблем системы управления. Без анализа и, главное, разработки предыдущих этапов любой процесс внедрения оргтехники бессмыслен и вреден.

Комплекс средств организационной техники позволяет решать необходимые вопросы, связанные с механизацией обработки информации, и на этой основе совершенствовать технологию и методику управления, что повысит эффективность управленческого труда.

### **Седьмой этап – развитие системы работы с кадрами, формирование кадрового состава системы управления.**

Алгоритм развития системы управления включает основные связи между этапами его реализации.

Связь (1) обуславливает приоритетное определение целей и задач организационной системы в целом, для того чтобы практические действия по организации системы управления исходили из заданных (известных) и осознанных целей. Это позволяет реализовать принцип приоритета целей, в соответствии с которым в системе не должно быть ничего лишнего, не работающего на обеспечение достижения поставленных целей.

Связь (2) отражает принцип необходимого и достаточного разнообразия, утверждающий, что для оптимального функционирования организационной системы требуется создание такой системы управления, которая позволяла бы управлять всеми элементами системы.

Связи (3, 4). Структура системы управления и технология управления должны быть взаимосвязаны и соответствовать друг другу. В структуре системы управления закладывается распределение задач, прав и обязанностей органов управления. Эти права и обязанности определяются и методически оснащаются в процессе разработки технологии управления. И, наоборот, разрабатывая ее, необходимо учитывать предполагаемую структуру органов управления, устанавливаемую степень централизации и управления. Таким образом, решать одно без другого неэффективно.

Связь (5) свидетельствует о влиянии на технологию управления структуры, состава и особенностей управляемой системы.

Связи (6, 7) показывают влияние структуры и технологии управления на формы, порядок документооборота, на потоки (объем) информации.

Связи (8, 9) подчеркивают, что выбор технических средств зависит от объема информации и технологии управления и, наоборот, технические средства влияют на технологию управления, на формы, порядок документооборота.

Связь (10) свидетельствует о влиянии техники на структуру управления (например, централизация решений в области управления).

Связь (11) показывает совокупность (объем) знаний, необходимых руководителям и управленческому персоналу.

Анализ связи (12) может привести, например, к выводу, что в отдельных случаях приходится приспособлять структуру к имеющимся кадрам. Это крайне нежелательно, хотя и происходит часто, в связи с чем задача подготовки (переподготовки) кадров становится более актуальной.

Таковы взаимосвязи проблем и процессов развития системы управления. Правильный их учет позволит создать целостную систему управления с развитой структурой, сложностью коммуникаций и информационных потоков, документооборотом необходимыми техническими средствами.

## Литература

1. Белоцерковская М.Г. Пирамида - инструмент управления качеством производственной системы организации// Международный журнал прикладных наук и технологий Интеграл. – 2017. – № 4. – С. 2.
2. Девотченко Я.Р., Альгина М.В. Об особенностях организации системы управления закупками производственного предприятия [Текст]/ Я.Р. Девотченко, М.В. Альгина//Экономика устойчивого развития. – 2017. – № 1 (29). – С. 273–276.
3. Игнатьева, А.В. Исследование систем управления [Текст] / А.В. Игнатьева, М.М. Максимцов – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2009. – 157 с.
4. Резник, С.Д., Черниковская М.В., Чемезов И.С. Управление изменениями. [Текст]: Учебник с грифом УМО. – Пенза: ПГУАС, 2013.