

РОЗВИТОК СИСТЕМ ДІАГНОСТИКИ МЕНЕДЖМЕНТУ ПІДПРИЄМСТВ

Діагностика є невід'ємною складовою системи менеджменту будь-якого підприємства, оскільки вона формує інформаційне підґрунтя для прийняття управлінських рішень на усіх рівнях, створює можливості для ідентифікування проблем та перспектив діяльності, запобігає виникненню і розвитку негативних явищ на підприємстві тощо. Останні кризові події в світовій фінансово-економічній системі, стійкі стагнаційні процеси в економіках більшості країн світу, загострення конкурентної боротьби на міжнародному ринку змістили пріоритети в системах менеджменту провідних підприємств на людський фактор як ключовий організаційний ресурс, що спроможний забезпечити утримання і зміцнення позицій підприємств на ринку. Таким чином, спостерігається зміна управлінської парадигми, її переорієнтування з технологічно-організаційного забезпечення діяльності підприємств на кадровий потенціал. Вказані тенденції найбільш яскраво відображає сучасний процесно-структурований підхід до менеджменту, який максимально поєднує переваги системного, ситуаційного, функціонального, процесного, динамічного, адаптивного, антисипативного підходів. Процесно-структурований менеджмент ґрунтується на забезпеченні цілеспрямованого впливу керівної системи організації на керування з урахуванням чинників функціонування та умов діяльності на засадах органічного поєднання усіх структурних елементів в межах послідовної реалізації логічно-обґрунтованих етапів з чіткою пріоритетизацією людського фактора. Зважаючи на вищевикладене, діагностика управлінської діяльності в системі процесно-структурованого менеджменту набуває виключно важливого значення.

При реалізації комплексної діагностики процесно-структурованого менеджменту слід акцентувати увагу на оцінюванні ефективності менеджменту як соціально-економічному явищі. Ефективність менеджменту – це комплексне багатоаспектне поняття, яке характеризується системою показників, що відображають усі сфери діяльності організації (виробництво, маркетинг, фінанси, кадри, інновації тощо). Ефективність менеджменту умовно можна поділити на економічну, організаційну та соціальну.

Економічна ефективність менеджменту відображає економічні результати, які характеризують діяльність організації при певній системі управління. До показників, які її характеризують, можна віднести: величину прибутку, собівартості, обсяг виготовленої продукції, обсяг реалізації продукції, рентабельність виробів, фондомісткість, рівень ліквідності, рівень ризику, коефіцієнти автономії, фінансової стійкості, маневрування, оборотності, тощо.

Організаційна ефективність менеджменту характеризує якість побудови організації, її системи управління, прийняття управлінських рішень, реакцію системи управління на конфлікти, організаційні зміни. Організаційна ефективність характеризується показниками, які відображають якість побудови організації та її системи управління, а саме: рівнем централізації функцій управління, співвідношенням чисельності управлінських працівників між різними рівнями управління, коефіцієнтом ланковості структури менеджменту, швидкістю прийняття управлінських рішень тощо.

Соціальна ефективність менеджменту відображає вплив менеджменту на процеси формування професійних характеристик працівників, у тому числі керівників, формування корпоративного духу, відповідного психологічного клімату в колективі, атмосфери захищеності і причетності до цілей організації, перспектив розвитку соціальних інституцій тощо. З одного боку, її можна оцінити за показниками, що відображають соціально-культурну сферу функціонування організації. До таких показників зараховують: стан трудової дисципліни, стабільність кадрів, стан соціально-виробничої ситуації на підприємстві, умови праці тощо. З іншого боку соціальну ефективність менеджменту можна оцінити за показниками, що відображають вплив на досягнення виробничо-господарських показників та задоволення потреб ринку.