

## СОЦИОЛОГИЧЕСКИЕ НАУКИ

*Гаврильева Айыына Геннадиевна*

студентка

Финансово-экономический институт

ФГАОУ ВПО «Северо-Восточный

федеральный университет им. М.К. Аммосова»

г. Якутск, Республика Саха (Якутия)

### СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИЕЙ

***Аннотация:** в данной статье автор поднимает актуальную проблему совершенствования системы управления организацией. Использование современных методов организационных изменений в деятельности на практике означает увеличение экономического потенциала предприятия и повышение эффективности его организационного развития.*

***Ключевые слова:** управление, бизнес, организация, организационное развитие, организационные проекты, эффективность, модель активного управления.*

Большинство организаций в нашей стране оказались на пути перехода к рыночным отношениям, столкнувшись с кризисом в развитии систем управления. Ответа на вопрос о выведении из кризиса организацией не удавалось получить многим. Успех или неуспех организации полностью зависел от быстроты распознавания проблемной ситуации и поиска путей по ее разрешению, быстроты приспособления к новым условиям, адаптации системы управления. По мнению экспертов, при создании организационного развития предприятий необходимо начать изменения инфраструктуры организации.

Организационное развитие – это процесс совершенствования организации, который ведет к расширению функциональных возможностей за счет улучшения использования ее организационных резервов и потенциала. Развитие является не столько ростом и расширением масштабом деятельности, сколько выходом

на иной качественный уровень, который может быть достигнут вследствие постепенного накопления количеств изменений и проявления их результатов [1].

В настоящее время в организационных проектах совершенствования и развития предприятий применяется большое количество относительно новых теоретико-методологических основ управления, которые уже успешно используются руководителями в практике для достижения различных целей на этапах развития предприятий. В соответствии с выбранным подходом к решению проблем управления руководитель определяет и метод достижения поставленных целей.

При таком построении управления всегда существует проблема оценки эффективности. Использование современных методов организационных изменений в деятельности на практике означает увеличение экономического потенциала предприятия и повышение эффективности его организационного развития [2].

Часто в определении эффективности системы управления организации применяют понятие результативности. Результативность системы управления определяется значениями ее выходных переменных, отражающих конечный результат ее функционирования, полученный за определенный период. Принципиальное значение для оценки эффективности системы управления организации также имеет выбор базы для сравнения или определения уровня эффективности, который принимается за нормативный или начальный. Эталонный вариант может быть спроектирован с использованием всех имеющихся методов и средств проектирования систем управления [1].

В данной статье было проведено исследование на тему «Совершенствование системы управления организации». Для раскрытия темы было проведено глубинное интервью с руководителем компании ГК «РОЗТОР».

Оценка комплексного обобщающего показателя эффективности организации, учитывает все стороны деятельности: формирование прибыли, положительного баланса бюджета предприятия, эффективного его использования, гармонизация отношений внутри и во вне предприятия, снижение цены адаптации к новым условиям, снижение затрат на управление и т. п.

Респондент на базе данных исследований предложил модель активного управления организацией, которая обеспечивает адекватную оценку функционирования организации.

Формирование модели активного управления организацией.

Этапы:

1. Оценка истинной цели участия в программе организационных изменений.

Назначение: а) оттянуть процедуру банкротства, если имеются признаки и т. д.; б) повысить конкурентоспособность, экономическую эффективность, управляемость и т. п.; в) получить налоговые каникулы, реализовать инвестиционный проект и т. п.

2. Оценка бизнес-идеи, предполагаемой в качестве движущей силы организационных изменений.

Назначение: а) социальную востребованность бизнес-идеи; б) конкурентоспособность бизнес-идеи (товара, продукции, услуги); в) рыночные шансы для реализации бизнес-идеи.

3. Предварительная оценка (диагностика) компании (предприятия) Назначение: а) уровень юридической самостоятельности и финансово-экономической состоятельности предприятия; б) ресурсную обеспеченность и инвестиционную привлекательность предприятия; в) эффективность системы управления предприятием; г) компетентность руководителей и персонала; д) возможность самостоятельной разработки плана организационных изменений; е) возможность самостоятельной реализации бизнес-идеи.

4. Анализ стратегии организационных изменений Назначение: а) оценку псевдореструктуризации или сокрытия истинных целей и мотивов; б) оценку минимально необходимых организационных изменений, когда нет необходимых ресурсов, кадров в полном объеме; в) изменение оргструктуры технологического процесса, модернизация производства, выделение новых направлений деятельности; г) оценку последствий и рисков выбранной стратегии организационных изменений и возможность их отказа при проведении.

5. Разработка плана намерений организационных изменений Назначение: а) формирование мероприятий, действий, учет событий и состояний; б) учет необходимых ресурсов, источников и условий получения.

6. Прогнозная оценка результатов организационных изменений Назначение: а) оценку состояния предприятия (конкурентоспособности, ключевые компетенции, ресурсную обеспеченность, взаимодействие с целевой клиентской группой); б) выгоды и преимущества, полученные собственниками, предприятием, поставщиками, партнерами, контрагентами, смежниками, кредиторами, а также потребителями, клиентами, обществом, бюджетами всех уровней.

7. Защита плана организационных изменений Назначение: а) юридической обеспеченности; б) маркетинговой востребованности; в) учета привлекаемых инвестиций; г) плана социального развития фирмы.

Модель эффективного управления организацией предполагает выполнение комплекса работ в 7 этапов.

По данной системе совершенствования системы управления производится работа данного предприятия. Благодаря этой системе предприятие не поддается кризису. Успешно выбранная система быстро адаптируется к новым условиям, расширяет функциональные способности, развивается организационная структура организации. Данная система управления по совершенствованию была выбрана руководителем компании и действует по настоящее время.

### ***Список литературы***

1. Виханский О.С., Наумов А.И. Менеджмент: учебник. – 4-е изд., перераб. и доп. – М.:Экономитсь, 2008. – 670 с.
2. Управление организацией: Учебник / Под ред. А.Г. Поршнева, З.П. Румянцевой, Н.А. Саломаяна. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Инфра–М, 2000. – 669 с.