

рому, важнейшим фактором производительности на предприятии является человек, который самореализуется, а не тот, который выступает как человек экономический. Поэтому, элементами этой системы являются внимание к работникам, их мотивация, коммуникации, участие в принятии решений. При этом, особое внимание уделяется стилю управления и его влиянию на показатели производительности и удовлетворенность производителей своим трудом.

Главная задача менеджеров в таких условиях — управление персоналом. Благодаря успешному управлению персоналом и связи всех внутренних организационных процессов с воздействием на персонал у предприятия не возникает проблем с выпуском продукции, прибылью и доходами. Такой подход требует разработки специальных методов, которые дают возможность оценивать качество труда. В такой системе возможности использования модели эффективности организации ограничены, так как теория поведенческих наук сконцентрирована только на одном внутреннем факторе производства - человеческом. В таком подходе, как и в классическом управленческой системе ориентирована только на внутренние факторы деятельности организации.

В современных условиях предприятие рассматривается как общественная организация, в деятельности которой заинтересованы различные группы людей, как внутри так и за ее пределами. В связи с этим цель предприятия не только производить, сбывать и получать прибыль, но и удовлетворение требований общества. Поэтому, задачи менеджента по достижению максимальной эффективности (прежде всего экономической) трансформировались в задачу - достижения социально- экономической эффективности управления, избегая при этом крайних позиций, изложенных в рассмотренных выше концепциях.

Основные направления корпоративной социальной политики заключаются в следующем:

4. Усовершенствование организации труда: обеспечение безопасности труда, повышение уровня автоматизации, понижение доли опасных работ, улучшение условий труда;
5. Создание благоприятных условий для воспроизводства и развития структурно-функционального человеческого капитала и его рационального использования, повышение мотивации труда;
6. Обеспечение благоприятного морально-психологического климата в коллективе, развитие отношений социального партнерства, привлечение персонала к участию в управлении производством и качеством продукции;
7. Управление социальным развитием предприятия осуществляется посредством внедрения социальных технологий менеджмента.

Литература:

1. Задольський А. Оцінка ефективності діяльності підприємств. // Економіка України, №12, 1995.
2. Кузнецов Э.А. Актуальные проблемы формирования системы менеджмента в Украине // Рыночная экономика: современная теория и практика управления, Т III - Одесса: Астропринт, - 1999.
3. Лафта Дж. К. Эффективность менеджмента организации. М.: «Русская деловая литература», 2001.
4. Эмерсон Г. Двенадцать принципов эффективности //Файоль А. и др. Управление - это наука и искусство. - М., 1993. - С. 96-220.

Солодуха О. В.

Одесский национальный университет им. И. И. Мечникова

ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ ВОПРОСЫ ОБЕСПЕЧЕНИЯ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ МЕНЕДЖМЕНТА

Одним из первых, кто на научной основе исследовал проблему эффективности в организации был Г. Эмерсон, который считал, что проблему неэффективности можно решать двумя способами:

1. Разработать такие методы, которые позволили бы людям добиваться максимальных результатов, на которые они способны в решении задач или достижении поставленных целей. Для этого необходимы тщательный анализ всех элементов труда и обучение рабочих оптимальным способам выполнения любой работы.

2. Выработать способы постановки целей, требующей максимальной производительности, на которую способна организация.

Для того, чтобы организация работала эффективно Эмерсон предполагал использовать систему стандартов, особенно важна, по его мнению, стандартизация учета издержек.

В целом, идеи Эмерсона отражали уровень развития организации начала XX века, которая работала в стабильных условиях, была закрытой системой, централизованной системой. А для централизованной системы любые нормативы выработать просто. Менеджменту конкретного предприятия следует только приспособливаться, а не самому инициировать процессы в организации и в экономике в целом.

Второй тип модели предприятия - социальная модель, теоретической базой которой стали исследования, проведенные Э.Мэйо. Социальная модель базируется на теории человеческих отношений и на науках о поведении людей. Она нашла отображение в трудах таких ученых как Д.Макгрегор, Н.Витке, К.Арджирис, Р.Лайкерг, Ф.Ротлисбергер. Эта модель основана на теоретическом положении, согласно кото-