**Cініцина Тетяна Арнольдівна. Оцінка ефективності системи управління промисловим підприємством - цільовий підхід. : Дис... канд. наук: 08.06.01 – 2004**

|  |  |
| --- | --- |
| |  | | --- | | *Сініцина Т.А.*Оцінка ефективності системи управління промисловим підприємством – цільовий підхід. – Рукопис.  Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук за спеціальністю 08.06.01 – „Економіка, організація й управління підприємствами” – Одеський державний економічний університет Міністерства освіти і науки України, Одеса, 2004.  У дисертації здійснено дослідження теоретичних питань, пов’язаних з виробленням загального підходу і конкретних методичних рішень щодо оцінки ефективності системи управління промисловим підприємством.  Автором досліджено зміст категорії ефективності з погляду можливості її застосування в оцінці системи управління та вироблено системний підхід до формування механізму оцінки. Здійснено декомпозицію системи, визначено цілі та принципи, відповідно до яких вона повинна створюватися, функціонувати, вдосконалюватися й оцінюватися.  Розроблено критерії та показники для оцінювання двох груп організаційних структур, таких, що безпосередньо здійснюють господарські процеси і поряд з цим виконують певний обсяг управлінських функцій, і тих, які ведуть тільки управлінсько-інформаційну діяльність. | |
| |  | | --- | | У дисертації зроблено теоретичне узагальнення і окреслено шляхи нового вирішення наукового завдання, пов’язаного з виробленням прийнятного для практики загального підходу і конкретних методичних рішень, які дозволять оцінити ефективність системи управління промисловим підприємством. На основі проведеного дослідження було зроблено загальні висновки:  1. У сфері діяльності оцінки ефективності системи управління має реальне практичне значення поділення її за трьома ознаками: за видами ефективності, ставленням до об’єкта оцінки та способом її вираження.  Кількісній оцінці піддається, головним чином, економічна ефективність, яка виражає реальний або очікуваний ефект у вигляді прибутку, зниження витрат тощо. Організаційну ефективність слід оцінювати якісними, змістовними характеристиками, що дасть змогу виявити в системі управління втрачені можливості й визначити напрямки її розвитку та вдосконалення.  2. Чисельні підходи до оцінки ефективності управління містять багато невирішеного, дискусійного, не охоплюють важливі сторони об’єкту оцінювання, не враховують його системних властивостей і реальних можливостей, а тому не використовуються у практиці управління. Необхідним є системний підхід, який передбачає дослідження й вирішення взаємопов’язаних теоретичних, концептуальних і методичних питань, що складають проблему в цілому. Оцінювання складної системи управління можна обгрунтовано здійснити лише на основі адекватного системного підходу.  3. Мета оцінки полягає в тому, щоб визначити ступінь досягнення цілей, що поставлені перед системою управління в цілому та основними її підсистемами. Проте цілі та принципи, відповідно до яких вони мають функціонувати, повинні враховувати відмінність їхніх системних властивостей. Неіманентні системним властивостям цілі й принципи не можуть бути базовими настановами у вирішенні всіх наступних питань функціонування системи досягнення цілей.  З цього випливає, що механізм оцінки ефективності системи, яка має високий ступінь розмаїтості, повинен сам мати розмаїтість, достатню для того, щоб упоратися з розмаїтістю об’єкту оцінки.  4. Принципи, відповідно до яких має створюватися, функціонувати й оцінюватися система управління, повинні містити цільові настанови, що визначають як її загальну цілеспрямованість, так і стан основних підсистем у статиці й динамиці. Вони мають бути покладені в основу механізму оцінки.  5. Механізм оцінки розуміється як сукупність взаємодій і результатів, за допомогою яких стає можливим порівняння існуючих характеристик системи управління з бажаними. Концепція його формування й використання передбачає загальну оцінку цілеспрямованості системи управління в цілому, її оцінку у статиці й динаміці; розподіл організаційних структур на дві групи: ті, що безпосередньо здійснюють господарські операції в основних сферах діяльності підприємства й поряд з цим мають у своєму складі управлінські ланки, і ті, що виконують лише управлінсько-інформаційні функції; вироблення для обох груп структур принципово різних підходів, які враховують відмінність характеру діяльності системних властивостей і пов’язаних із цим цілей та принципів функціонування.  6. Для загальної оцінки ефективності системи управління можна використовувати кінцеві економічні показники діяльності підприємства. Звичайно, вони відображають результати зусиль усіх його структур і не характеризують власного внеску системи управління в їх створення. Однак вони використовуються у практиці, про що свідчить досвід обстеження автором підприємства, хоча цими показниками можна оцінювати тільки один складник системи управління – вищу адміністрацію.  7. Підхід до оцінки ефективності організаційних структур, які безпосередньо ведуть господарську діяльність – цехів і відділів капітальних інвестицій, матеріального забезпечення, управління виробництвом, збуту тощо, грунтується на зіставленні її результатів за обсягами залучених до неї ресурсів і сумою витрат на здійснення діяльності. У ньому інтегральний показник ефективності та його складові мають виключно кількісне вираження результату.  8. Підхід до оцінки цілеспрямованості функціонування організаційних структур, які здійснюють управлінсько-інформаційні функції планування, обліку, контролю, аналізу, регулювання, стимулювання, організації, передбачає переважно змістовно якісну характеристику їхнього реального стану у статиці й динаміці, що дозволяє виявити недоліки, слабкі місця, втрачені можливості та визначити шляхи удосконалення. Саме у цьому полягає мета оцінки їхньої діяльності. | |