

ИССЛЕДОВАНИЕ ОРГАНИЗАЦИОННО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО МЕХАНИЗМА УПРАВЛЕНИЯ УРАНОДОБЫВАЮЩИМ ПРЕДПРИЯТИЕМ

Смагул Б.Т.¹, Раимбеков Ж.С.²

¹Смагул Балжан Талгаткызы – магистрант,
кафедра региональной и инновационной экономики,
Национальный исследовательский ядерный университет
Московский инженерно-физический институт, г. Москва;

²Раимбеков Жанарыс Сабирович – профессор,
кафедра менеджмента,
Евразийский университет им. Л.Н. Гумилева,
г. Астана, Республика Казахстан

Аннотация: в статье рассматривается подход к исследованию организационно-экономического механизма управления предприятием на основе анализа функциональных направлений управленческой деятельности. На основе исследования развития организационно-экономического механизма управления предприятием урановой промышленности установлено, что состояние развития менеджмента ТОО «Семизбай-У» сформировалась и соответствует третьему уровню развития. Определены наиболее низкие оценки по критериям «Мотивация», «Социальное развитие» и «Координация», что потребует дополнительных мер по совершенствованию системы управления предприятием.

Ключевые слова: эффективность, управление, предприятие, анализ управленческой деятельности.

В современных экономических условиях исследование самого механизма управления, в особенности его организационно-экономического аспекта, как средства по совершенствованию системы управления предприятием является особенно актуальным.

При изучении данного вопроса важно правильно определить и понять значения ключевых понятий. Смысл слова «механизм» был перенесен из технической сферы в экономику, медицину и многие другие отрасли знаний. Не без причины, в экономической литературе и исследованиях термин «механизм» определяется в различных словосочетаниях: «организационный механизм», «рыночный механизм», «хозяйственный механизм», «экономический механизм», «организационно-экономический механизм» [1]. Столь разностороннее использование термина подтверждает его универсальность, с одной стороны, а с другой, его уникальность и индивидуальность при использовании в формировании узкого представления определенного процесса [2].

С позиции технического подхода, механизм – это «система сил, используемая для приведения движения одного или нескольких твердых тел в необходимое движение других твердых тел. Чаще всего, в механизме присутствует одно входное звено, использующее движение от двигателя, и одно выходное звено, объединенное с рабочим органом или указателем прибора» [3].

Данное определение и формирует общее понимание механизма, как устройства, благодаря которому осуществляется объединение статики и динамики, обеспечивается их взаимосвязь при передаче энергии, при этом обращает внимание на то, что механизм – это система [1].

В современном менеджменте также осуществляются подобные явления, при которых трансформируется энергия воздействия субъекта управления в энергию активности объекта управления, на основании чего осуществляется упорядоченность общей деятельности, предоставляющая возможность получения совместного результата.

С точки зрения экономики понятие «механизм» рассматривается и как последовательность состояний, процессов, определяющих собой действие, явление и как система, устройство, формирующее порядок какого-нибудь вида деятельности [4].

Наиболее предпочтительным, с точки зрения большинства исследователей, является определение сущности организационно-экономического механизма управления через понятие «система».

«Система ... – целое, составленное из частей; соединение, есть множество элементов, находящихся в отношениях и связях друг с другом, которое образует определенную целостность, единство» [5].

В нашем случае, объединяя понятия «механизм» и «система» в управлении предприятием, мы также придерживаемся точки зрения рассмотрения организационно-экономического механизма управления предприятия в качестве системы. При этом можно обособить функциональный аспект исследования организационно-экономического механизма менеджмента предприятия.

В современной теории менеджмента такие функции управления, как планирование, организация, мотивация (стимулирование), контроль и координация, относятся к основным или общим функциям управления. Основными они называются, так как реализуются при любом типе организаций и являются инвариантными прочим функциям, кроме этого, они взаимно независимы и отвечают признакам

необходимости и достаточности, ввиду того, что только за счет осуществления совокупности этих главных функций управления можно обеспечивать управляемость предприятия как системы [6].

Исходя из этого, логично исследовать организационно-экономический механизм управления предприятием как систему основных функций управленческой деятельности на предприятии.

В нашем случае проводилось исследование организационно-экономического механизма управления уранодобывающего предприятия ТОО «Семизбай-У», основными видами деятельности которого являются добыча, предварительная переработка и реализация закиси-оксида урана.

Для проведения анализа организационно-экономического механизма управления ТОО «Семизбай-У» применялась функциональная модель оценки эффективности менеджмента на предприятии. Функциональная модель оценки организационно-экономического механизма управления предприятием была дополнена нами с учетом необходимости современной оценки исследуемого предприятия. За основу была взята модель функциональной оценки менеджмента, разработанная Д. Масловым совместно с П. Ватсоном и Н. Челеще (рисунок 1) [7]. Кроме основных функций менеджмента, модель была дополнена блоками «социальное развитие» и «трудовой потенциал», так как выбранное предприятие главным приоритетом своей управленческой работы ставит «развитие человеческих ресурсов», как важнейшего фактора развития компании. По каждому направлению управленческой деятельности были выбраны для анализа 5 показателей, в общей сложности 35 оценочных показателей.



Рис. 1. Модель функциональной оценки организационно-экономического механизма управления предприятием

В соответствии с разработанной моделью проводился опрос сотрудников ТОО «Семизбай-У». В состав опрашиваемых респондентов вошли 75 человек, из них 25 – сотрудников управленческих должностей и 50 работников подразделений – непосредственных исполнителей руководящих предписаний.

По каждому направлению управленческой деятельности были определены по 5 оценочных показателей, представленных в таблице 1.

Таблица 1. Показатели оценки организационно-экономического механизма управления ТОО «Семизбай-У»

Направление управленческой деятельности	Оценочные показатели
Планирование	<ol style="list-style-type: none"> 1) Наличие цели организации, стратегических и текущих задач. 2) Осуществляется ли сбор и анализ информации о потребителях, а также других заинтересованных аудиториях. 3) Четко ли разделены области (сферы) деятельности на предприятии. 4) Проводиться ли анализ информация о конкурентах и изучается ли опыт других компаний. 5) Рационально ли распределены ресурсы предприятия: материальные, людские, финансовые, информационные.
Организация	<ol style="list-style-type: none"> 1) Насколько понятна организационная структура компании. 2) Обеспечено ли предприятие документами и стандартами, регламентирующими должностные обязанности и ответственность отдельных подразделений и работников.

	3) Созданы ли условия по совершенствованию и развитию предприятия. 4) Эффективно ли осуществляется процесс производства продукции. 5) Имеет ли спрос производимая продукция
Мотивация	1) Насколько высоки лидерские качества высших руководителей. 2) Созданы ли на предприятии достаточные условия по обучению и развитию работников. 3) Удовлетворяются ли личные потребности сотрудников предприятия. 4) Принимают ли участие работники в работе по развитию предприятия. 5) Удовлетворены ли сотрудники результатами своего труда.
Контроль	1) Проводится ли на предприятии оценка качества процесса производства. 2) Действует ли в организации система оценки достигнутых результатов. 3) Ведется ли учет мнений и пожеланий клиентов / стейкхолдеров в деятельности предприятия. 4) Ведется ли оценка эффективности использования ресурсов в организации. 5) Соответствуют ли достигнутые показатели и результаты поставленным целям предприятия.
Координация	1) Является ли эффективной система управления на предприятии. 2) Установлены ли внутренние взаимосвязи между подразделениями организации. 3) Проводится ли работа по регулированию и предотвращению конфликтов на предприятии. 4) Ведется ли корректировка и уточнение планов и задач предприятия. 5) Используются ли новые информационные и телекоммуникационные технологии в деятельности организации.
Социальное развитие	1) Создаются ли на предприятии оптимальная среда для эффективной работы. 2) Существуют ли программы по улучшению условий труда работников. 3) Разработаны ли программы для повышения жизненного и культурного уровня работников предприятия. 4) Учитываются ли желания работников в области социального развития предприятия. 5) Реализуются ли мероприятия по коллективному просвещению работников.
Трудовой потенциал	1) Реализуются ли на предприятии меры по снижению текучести кадров. 2) Проводится ли наблюдение за уровнем социально-психологического климата в коллективе. 3) Проводятся ли меры по изучению эффективности работы сотрудников. 4) Разработаны ли программы по повышению трудового потенциала работников в организации. 5) Какое место в организации уделяется социальному развитию.

Для опроса был использован метод простого безповторного опроса с использованием опросника. Опрос проводился в течение 5 календарных дней. Опрашиваемым предлагалось заполнить анкету в присутствии интервьюера и при необходимости интервьюер отвечал на уточняющие вопросы респондентов.

Общая оценка эффективности организационно-экономического механизма управления предприятием по итогам проведенного опроса рассчитана по формуле:

$$Э_M = \sum_{i=1}^{i=7} K_i = \sum_{i=1}^{i=7} (O_j * B_j)_i, \quad (1)$$

где $Э_M$ – общий показатель эффективности организационно-экономического механизма управления предприятием;

K_i - комплексный показатель оценки i -го параметра с учетом его весомости;

O_j – среднее значение оценки j -го оценочного показателя. Рассчитывается как среднее арифметическое по всем оценкам;

B_j – среднее значение весомости j -го оценочного показателя. Рассчитывается как среднее арифметическое по всем оценкам весомости данного показателя.

В рамках методологии предложенной функциональной модели выделены пять уровней развития управления на предприятии. Данные уровни предложены разработчиками функциональной модели оценки менеджмента Д. Масловым совместно с П. Ватсоном и Н. Челеще. Описание вышеуказанных уровней представлено в таблице 2.

Таблица 2. Уровни оценки эффективности организационно-экономического механизма управления предприятием

Характеристика состояния управления	Уровень	Оценка
Управление проводится бессистемно, цели не определяются либо слишком расплывчаты. При дальнейшем развитии предприятия необходимо в корне пересмотреть все принципы ведения бизнеса	I	0-7

Система менеджмента располагает потенциалом для развития, но эти возможности реализуются слабо. Руководству требуется, проявив инициативу, четко определить цели и сформировать стратегию развития системы менеджмента на основе качества	II	8-14
Система управления на предприятии сформировалась. Требуется акцентировать внимание на оптимизации бизнес-процессов и повышении качества на каждом его этапе. Совершенствуя систему управления, следует учитывать важность потребителя и важность персонала	III	15-24
Постоянное повышение качества менеджмента ведется по большинству направлений. Необходимо поддерживать динамику улучшений и начать преобразование оставшихся проблемных областей.	IV	25-29
Достигнуты максимальные результаты по всем направлениям управленческой деятельности, система менеджмента является эталонной	V	30-35

Обработав результаты оценки эффективности организационно-экономического механизма управления предприятием определено, что состояние развития менеджмента ТОО «Семизбай-У» оценивается в 21,67 балла и соответствует третьему уровню. Таким образом, можно заключить, что система управления на предприятии сформировалась. При этом требуется акцентировать внимание на оптимизации имеющихся бизнес-процессов и повышении качества работы на каждом его этапе. В условиях оптимизации системы менеджмента ТОО «Семизбай-У» необходимо делать ориентацию на работников и их мотивацию.

Также это подтверждает диаграмма оценки развития организационно-экономического механизма управления ТОО «Семизбай-У», представленная нами на рисунке 2.

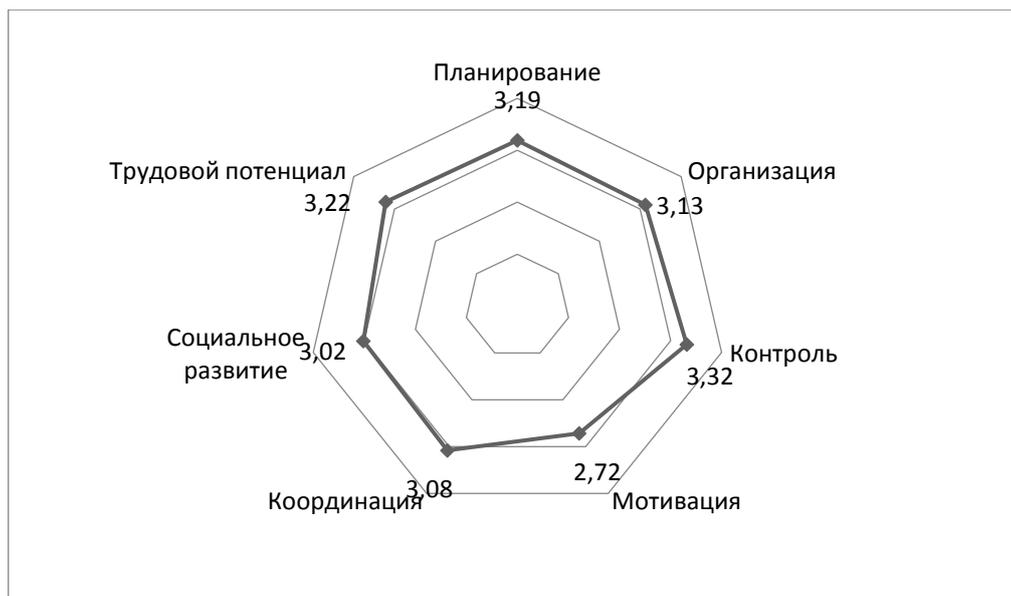


Рис. 2. Диаграмма оценки развития организационно-экономического механизма управления ТОО «Семизбай-У»

Так, по итогам проведенного исследования, в общем организационно-экономическом механизме управления ТОО «Семизбай-У» наиболее низкие оценки по критериям «Мотивация», «Социальное развитие» и «Координация». Основные меры совершенствования системы управления предприятием должны коснуться этих элементов в общей системе управления.

Список литературы

1. Молчан А.Ю. Возникновение и сущность формирования организационно-экономического механизма управления предприятием [Текст] / А.Ю. Молчан // Новое слово в науке: перспективы развития: материалы VII Междунар. науч.-практ. конф. (Чебоксары, 15 янв. 2016 г.). В 2 т. Т. 2 / редкол.: О.Н. Широков [и др.]. Чебоксары: ЦНС «Интерактив плюс», 2016. № 1 (7). С. 267–268.
2. Вершигора Е.Е. Менеджмент: Учеб. пособие. 2-е изд., перераб. и доп. М.: Инфра-М, 2009. 283 с.
3. Большой энциклопедический словарь. Электронное издание, 2000.
4. Ховард К., Коротков Э. Принципы менеджмента: Управление в системе цивилизованного предпринимательства. М.: Инфра-М, 2006.

5. Большая Советская Энциклопедия. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://bse.sci-lib.com/letter004.html/> (дата обращения: 18.09.2017).
6. Новиков А.В. Современный взгляд на организационно-экономический механизм управления российским предприятием // Научный журнал НИУ ИТМО. Серия: Экономика и экологический менеджмент, 2011. № 1. С. 167-176.
7. Функциональная оценка менеджмента / Д.В. Маслов, В.Г. Малявин, Г.В. Рогачева // Проблемы теории и практики управления, 2007. № 3. С. 103-113.