

К. М. Дідур,
аспірант Дніпропетровського державного аграрного університету

СИСТЕМНИЙ ПІДХІД ДО УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ ТА ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА

Проаналізовано терміни «система» та «системний підхід». Виділено основні закони системи. Розглянуто системний підхід до управління організацією та системний підхід стосовно управління персоналом підприємства. Запропоновано основні етапи системного дослідження управління персоналом. Виділено слабкі місця системного підходу.

Terms «system» and «approach of the systems» are analysed. The basic laws of the system are selected. Approach of the systems to the management organization and approach of the systems is considered in relation to the management of enterprise a personnel. The basic stages of system research of management a personnel are offered. The weak points of approach of the systems are selected.

ВСТУП

В умовах ринкових відносин в нашій країні особливого значення набувають питання практичного застосування сучасних форм управління персоналом, які дозволяють підвищити соціально-економічну ефективність кожного виробництва. Через сучасний кризовий стан економіки та в цілому підприємств різних сфер діяльності, необхідне глибоке вивчення нових теоретичних положень та розробки практичних підходів до управління персоналом підприємств, адже персонал є головним ресурсом від якого залежить успіх організації. Для ефективного управління персоналом підприємств необхідно використовувати підходи, які всебічно розглядають кадрові питання на підприємстві, з врахуванням внутрішніх та зовнішніх чинників впливу. Таким підходом має стати системний підхід.

ПОСТАНОВКА ЗАВДАННЯ:

- проаналізувати терміни «система» та «системний підхід» і виділити основні закони системи.;
- розглянути системний підхід до управління організацією та системний підхід стосовно управління персоналом підприємства.;
- запропонувати основні етапи системного дослідження управління персоналом та виділити слабкі місця системного підходу.

РЕЗУЛЬТАТИ

Основною змістовною складовою понять “системний підхід”, “системний аналіз”, “системне дослідження” є термін “система”, який вперше з’явився в Давній Греції 2500 – 2400 років тому й означав “сполучення”, “організм”, “організація”. Метафоризацію слова “система” започаткував Демокріт (460 – 360

рр. до н. е.). Далі відбувалася подальша універсалізація значення цього слова, наділення його узагальнюючим змістом, що дозволило використовувати його як для фізичних (матеріальних), так і штучних об'єктів. Проте й до нині немає єдиного визначення терміну «система» [7]. На думку Л. фон Бертоланфі, система – це комплекс елементів, що перебувають у взаємодії [22], за А. Холлом, система є множиною об'єктів разом з відносинами між об'єктами і між їх атрибутами [24]. О.В. Кустовська, розглядає систему як спосіб розв'язання певної проблеми, тобто як сукупність усіх необхідних знань, інформації, матеріальних засобів і способів їх використання, організації діяльності людей, що спрямована на розв'язання проблеми [7]. У. Гослінг під системою розуміє сукупність простих частин [23]. Р. Акофф вважає, що система є будь-якою суттю, яка складається з взаємопов'язаних частин [1]. Найближчим до економічних систем є визначення К. Уотта, який вважає, що система – це взаємодіючий інформаційний механізм економічної діяльності підприємства, що характеризується багатьма причинно-наслідковими взаємодіями [25]. В.В. Мильник визначає систему як цілеспрямований комплекс взаємопов'язаних елементів будь-якої природи і відношення між ними [8]. С.Л. Чернишов під економічною системою розуміє будь-яку систему, в якій діють натуральні товарні змінні [20]. Б.З. Мільнер відзначає, що до визначення поняття системи склалися два основні підходи. Перший з них розглядає систему як комплекс елементів, що характеризує деяку цілісність, який становить єдине ціле в тому або іншому відношенні. Недоліком такого підходу є нечіткість поняття «цілісність», яке саме вводиться через поняття «система». Другий підхід визначає систему як комплекс взаємодіючих елементів [9]. На думку Хомякова В.І., система – це деяка цілісність, що складається із взаємозалежних частин, кожна з яких вносить свій внесок в характеристики цілого [17]. А.І. Радченко під системою розуміє сукупність взаємодіючих елементів, властивості яких якісно відрізняються від суми властивостей цих елементів. Недоліком цього визначення є відсутність зв'язуючого початку, який дозволив би говорити про взаємозв'язок і взаємодію елементів [11]. Цей недолік деякою мірою долається у визначенні Дж. де С. Коутиньо, який під системою розуміє сукупність пов'язаних між собою і в той же час різних і незалежних частин. Опис системи містить в собі визначення тієї соціальної функції, яку вона повинна виконувати [5]. О. Остапчук розуміє систему як сукупність взаємопов'язаних елементів, що має вхід, вихід, зв'язок із зовнішнім середовищем та зворотний зв'язок [10]. Вчені Д.О. Елліс і Ф.Д. Лудвіг вважають, що «система – це щось, що виконує операційний процес; це щось, що працює визначеним чином і що виробляє який-небудь продукт [3].

Аналізуючи визначення поняття «система» і враховуючи ряд інших ознак, можна зробити висновки, що найбільш істотними рисами системи є такі: а) наявність різних елементів, складових системи; б) наявність взаємозв'язку елементів системи; в) наявність мети, що є початком системи, що пов'язує і визначає взаємодію елементів. Таким чином, під системою розумітимемо сукупність взаємно пов'язаних і в той же час різних елементів, створену для досягнення певної мети [16].

Системний підхід виник як реакція на бурхливий розвиток аналітичних підходів у науці, які все більше віддаляли творчу думку від проблеми «цілісного організму». Становлення системного підходу пов'язане з роботами О. О. Богданова (справжнє прізвище – Малиновський; 1873–1928). Він розглядав усі явища як неперервні процеси організації та дезорганізації, а рівень організації тим вищий, чим сильніше властивості цілого відрізняються від простої суми його частин (пізніше цю властивість назвали емерджентністю) [19]. Системний підхід – це категорія, що не має єдиного визначення, оскільки трактується надто широко і неоднозначно. У літературі наводяться наступні трактування або визначення системного підходу: Гур'янов А.Б. вважає, що системний підхід – це методологія дослідження об'єктів як систем. При чому система включає дві складові: 1) зовнішнє оточення, що включає вхід, вихід системи, зв'язок з зовнішнім середовищем, зворотний зв'язок; 2) внутрішня структура – сукупність взаємопов'язаних компонентів, що забезпечують процес впливу суб'єкта управління на об'єкт, переробку входу в вихід і досягнення цілей системи [4]. В. Садовський під системним підходом розуміє вираження процедур подання об'єкта як системи та способів їх розробки [12]. О.В. Кустовська вважає, що системний підхід – один із головних напрямків методології спеціального наукового пізнання та соціальної практики, мета і завдання якого полягають у дослідженнях певних об'єктів як складних систем [7]. О. Остапчук у своїй праці відзначає, що системний підхід зумовлює «дослідження конкретного об'єкту управління як системи, що включає в себе всі складові елементи або характеристики організації як системи, тобто характеристики входу, процесу, виходу» [10]. А. Холл під системним підходом розуміє інтеграцію, синтез розгляду різних сторін явища або об'єкта [24]. На думку С. Оптнера, системний підхід – це адекватний засіб дослідження і розробки не будь-яких об'єктів, що довільно називаються системою, а лише таких, котрі є органічним цілим [13].

Системний підхід передбачає дотримання основних законів системи, а саме [6]:

1. Композиції, тобто узгодження спільної і приватної мети.

2. Пропорційності. Внутрішня пропорційність повинна поєднуватись із зовнішньою пропорційністю, тобто відповідним рівнем розвитку елементів зовнішнього середовища.
3. Зважання на «вузьке місце», де особлива увага приділяється найбільш слабкому елементу системи.
4. Онтогенезу, що враховує послідовність стадій життєвого циклу підприємства (товару).
5. Інтеграції, що спрямовують систему на високий рівень організації і що дають змогу одержати синергетичний ефект.
6. Інформованості, що виділяє інформаційне забезпечення як головну умову конкурентоспроможності.
7. Стійкості, що висуває вимоги до побудови системи (статичний стан) і до її функціонування (динамічний стан).

Методологія системного підходу знайшла своє застосування в багатьох сферах науки та виробництва, та одним з найяскравіших прикладів є застосування системного підходу стосовно управління підприємством та управління персоналом підприємства. На думку О.Остапчук, системний підхід до управління передбачає управління організацією як єдиною системою, де будь-який управлінський вплив на одну частину системи позначається і на інших її частинах, з чого випливає, що управляти необхідно всією організацією в цілому [10]. Р. А. Фатхутдінов визначає системний підхід до управління як підхід, при якому будь-яка система (об'єкт) розглядається як сукупність взаємопов'язаних елементів, що мають "вхід" (мета), "вихід", зв'язок із зовнішнім середовищем, зворотний зв'язок і "процес" у системі [14]. Отже, системний підхід до управління – це набір якихось загально визначених принципів управління, – це спосіб мислення по відношенню до організації та управління в умовах нестабільного зовнішнього середовища. Як спосіб управління, системний підхід ґрунтується на розумінні об'єкта управління як цілісності, на виявленні різноманіття його внутрішніх і зовнішніх зв'язків; сукупність пов'язаних, узгоджених методів і засобів управління економікою, галуззю, підприємством, підрозділом та ін.

Сутність системного підходу до управління полягає в наступному: формулювання цілей та встановлення їхньої ієрархії до початку будь-якої діяльності, пов'язаної з управлінням; отримання максимального ефекту, тобто досягнення поставлених цілей шляхом порівняльного аналізу альтернативних шляхів та методів досягнення цілей та здійснення вибору; кількісна оцінка цілей та засоби їх досягнення, заснована на всебічній оцінці всіх можливих і планованих результатів діяльності. Поява системного підходу до управління дозволило інтегрувати позитивні моменти всіх шкіл, які в різний час домінували в науковому менеджменті. Іншим найважливішим внеском системного підходу в теорію і практику управління стало визнання маркетингу як найважливішої функції управління [15].

Управління організацією з використанням системного підходу дає змогу здійснити аналіз різних за своєю природою і складністю об'єктів з єдиної точки

зору, виявити при цьому найважливіші характерні риси функціонування системи і врахувати найбільш істотні фактори, що впливають на її розвиток. При цьому передбачається підпорядкованість цілей і результатів підсистем загальносистемній цілі. Безперечною перевагою системного підходу є спрямування на слабо структуровані проблеми, пошук оптимального варіанта їх вирішення [6].

Стисло сформулюємо основні етапи системного управління підприємством:

1. Визначення місця підприємства в галузі і регіоні, місці підприємства.
2. Постановка мети.
3. Розчленовування системи на складові і детальне вивчення кожної підсистеми.
4. Виявлення факторів, що впливають на підсистеми і систему загалом, їх угруповання і ранжування.
5. Пошук відхилень існуючого стану системи від заданого.

6. Визначення об'єктивних і суб'єктивних причин відхилень.
7. Встановлення основних способів, методів і засобів приведення системи в заданий стан.
8. Пошук власних ресурсів, необхідних для вирішення проблеми.
9. Придбання додаткових ресурсів.
10. Реалізація запланованих дій.
11. Контроль і аналіз результатів.

Системний підхід до управління персоналом передбачає урахування взаємозв'язків окремих аспектів управління кадрами і виражається у розробці кінцевих цілей, визначенні шляхів їх досягнення, створенні відповідного механізму управління, що забезпечує комплексне планування, організацію і стимулювання системи роботи з персоналом [16].

Головним елементом усієї системи управління є персонал, який одночасно може бути як об'єктом, так і суб'єктом управління. Останнє являє собою основну специфічну особливість управління персоналом.

Управління персоналом являє собою процес планування, підбору, підготовки, оцінки, навчання та мотивації персоналу, спрямований на ефективне його використання та досягнення цілей підприємства і працівників. Управління персоналом здійснюється в процесі виконання певних цілеспрямованих дій і передбачає такі основні етапи і функції: визначення цілей і основних напрямків роботи з персоналом; визначення засобів, форм і методів досягнення цілей; організація роботи щодо виконання прийнятих рішень; контроль виконання запланованих заходів; координація розроблених заходів.

Система управління персоналом являє собою комплекс цілей, задач і основних напрямків діяльності, а також різних видів, методів і відповідного механізму управління, спрямованих на підвищення продуктивності праці і якості роботи.

Цілями функціонування системи управління персоналом підприємства є: підвищення конкурентоспроможності підприємства; підвищення ефективності діяльності підприємства, зокрема, досягнення максимального прибутку; забезпечення високої соціальної ефективності функціонування трудового колективу; формування позитивного іміджу підприємства на ринку [2].

При формуванні системи управління персоналом підприємства слід враховувати як зовнішні, так і внутрішні чинники (рис. 1).



Рис. 1. Чинники, що впливають на формування системи управління персоналом підприємства

Від персоналу залежить кількість, якість, асортимент продукції, що випускається. А від роботи людей в допоміжних підрозділах і адміністративно-управлінського персоналу залежить рентабельність та успішність просування товарів на ринках збуту. Саме тому сучасна концепція управління підприємством

припускає виділення з великої кількості функціональних сфер управлінської діяльності тієї, яка пов'язана з управлінням кадрової складової виробництва – персоналом підприємства.

Застосовуючи методологію системного підходу до задач управління персоналом, можна вдосконалити процес прийняття управлінських рішень та оптимізувати організаційну структуру економічної системи. У загальному випадку ця методологія складається з наступних етапів:

1. Усвідомлюються поставлені керівником завдання та визначаються конкретні цілі стосовно управління персоналом.
2. Окреслюється підсистема завдань, які необхідно виконати, щоб забезпечити найбільш успішне досягнення цілі.
3. Намічаються комплекси заходів, спрямованих на виконання кожного із завдань.
4. Вибирається технологія здійснення заходів для виконання кожного із завдань.
5. Досліджуються фактори зовнішнього і внутрішнього середовища, що впливають на функціонування системи та виконання заходів і завдань.
6. Обчислюються необхідні види ресурсів.
7. З'ясовуються кількість та якість наявних ресурсів.
8. Визначається порядок виконання заходів з урахуванням технологічних і ресурсних обмежень.
9. Оформлюється рішення (розробляється план), яке затверджує його керівник.
10. Здійснюється підготовка виконавців, одержуються відсутні засоби, реалізується рішення (план) [21].

Системний підхід має серйозний вплив на теорію і практику управління. Цей вплив, очевидно, буде зростати в майбутньому, оскільки на системній основі можна буде синтезувати нові знання і концепції, що будуть з'являтися. Проте теорія систем сама по собі ще не дозволяє оцінити, які ж саме елементи організації як системи та елементи зовнішнього середовища важливі. Вона тільки зазначає, що організація складається з численних взаємопов'язаних і взаємозалежних елементів і є відкритою системою, на яку впливає зовнішнє середовище. Ця теорія не визначає конкретні фактори, що впливають на ефективність управління та ефективність діяльності організації в цілому.

У практиці системного управління персоналом на підприємствах можна виділити декілька слабких місць:

- слабка орієнтація на формування іміджу працівників, що веде до демотивації;
- неадекватна горизонтальна інтеграція найважливіших функцій управління, таких як набір, оцінка, винагорода і розвиток співробітників. Менеджери виконують ці функції поза єдиним комплексним підходом до персоналу;
- недостатнє залучення лінійних керівників і співробітників до розробки та реалізації концепцій управління;
- ігнорування змін в ціннісних орієнтаціях людей, байдуже ставлення до цілей діяльності різних груп [18].

ВИСНОВКИ

В умовах ринкових відносин в нашій країні особливого значення набувають питання практичного застосування сучасних форм управління персоналом, які дозволяють підвищити соціально-економічну ефективність кожного виробництва. Сучасні процеси глобалізації світової економіки спричинили посилення конкуренції як на світовому, так і на внутрішньому ринках. Конкуренентоспроможність різних підприємств залежить від правильного підбору видів діяльності, встановлення пропорцій між ними, раціонального розташування компонентів, тобто від повноти і раціональності застосування системного підходу.

Таким чином, можна зробити висновок, що необхідність звернення до системного підходу управління підприємством спричинена: 1) ускладненням внутрішньої структури об'єктів управління; 2) розширенням і розгалуженням зв'язків; 3) швидким і безперервним зростанням обсягу інформації; 4) нестабільністю навколишнього середовища; 5) посиленням конкурентної боротьби.

Список використаної літератури

1. Акофф Р. Искусство решения проблем: пер. с англ. Е.Г. Коваленко / Р. Акофф. – М.: Мир, 1982. – 220 с.
2. Балабанова Л.В. Управление персоналом: Навч. посібник / Л.В. Балабанова, О.В. Сардак. – К.: Професіонал, 2006. – 512 с.
3. Глівленко С.В. Економічне прогнозування / С.В. Глівленко, М.О. Соколов, О.М. Теліженко. – Суми: Університетська книга, 2001. – 207 с.
4. Гур'янов А.Б. Системний підхід до стратегічного управління підприємством/ А.Б. Гур'янов, О.А Гришко // Економіка підприємства. Вісник економіки транспорту і промисловості № 34, 2011. С. 274 – 277
5. Дж. де С. Коутиньо. Управление разработками перспективных систем; пер. с англ. / пер. В.И. Кондратенко, Ю.А. Савослицкий; под ред. О.Л. Смирнова / Коутиньо Дж. де С. – М.: Машиностроение, 1982. – 448 с.
6. Єфімова О. Системний підхід — основа управління діяльністю підприємств/ О.Єфімова//Персонал №2 – 2007. С. 67–72
7. Кустовська О. В. *Методологія системного підходу та наукових досліджень* : Курс лекцій / О.В.Кустовська. – Т. : Екон. думка, 2005. –124 с.
8. Мыльник В.В. Исследование систем управления / В.В. Мыльник, Б.П. Титаренко, В.А. Волоченко. – М.: Академический проспект, 2003 – 315 с.
9. Мильнер Б.З. Теория организации: учебник / Б.З. Мильнер. – М.: Инфра – М., 2003. – 558 с.
10. Остапчук О.Є. Системний підхід до управління та прийняття управлінських рішень/О.Є. Остапчук//[Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://confiapv.at.ua/publ/konferenciji_2011/section_5/sistemnij_pidkhid_do_upravlinnja_ta_prijnjattja_upravlinski_kh_rishen/11-1-0-787
11. Радченко А.И. Основы государственного и муниципального управления: системный подход: учебник /А.И. Радченко. – Р.-на Д.: Март, 2007. –620 с.
12. Садовский, В. Н. Основания общей теории систем [Текст] / В. Н. Садовский. – М. : Наука, 1974. – 278 с.
13. Станфорд Л. Системный анализ для решения деловых и промышленных проблем / Л. Станфорд, С. Оптнер //Перев. с англ. С.П. Никанорова, 1967. – 213 с.

14. Фатхутдинов Р.А. Стратегический маркетинг / Р.А. Фатхутдинов - М.: ЗАОБизнес – школа «Интел – Синтез», 2000. – 640с
15. Хаммер М. Реинжиниринг корпорации: манифест революции в бизнесе / М. Хаммер. – СПб.: Изд-во С-Петербургского университета, 1997. –329 с.
16. Холод Б.І. Системний підхід – основа сучасного управління діяльністю промислових підприємств/ Б.І. Холод, О.М. Зборовська//Академічний огляд. 2010. № 1(32). с.48 -54
17. Хомяков В.І. Менеджмент підприємства : навчальний посібник для студентів вищих навчальних закладів / Хомяков В.І. – 2-ге вид., перероб. і доп. – К. : Кондор, 2005. - 434 с
18. Чабаненко Ю.М. Системний підхід до управління персоналом підприємства в умовах соціального управління /Ю.М.Чабаненко//[Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.nbu.gov.ua/portal/soc_gum/Tiru/2010_29/Chaban.pdf
19. Черноруцкий И.Г. Методы оптимизации в теории управления / И.Г. Черноруцкий. – Питер, 2004. – 255 с.
20. Чернышев С.Л. Моделирование экономических систем и прогнозирование их развития / С.Л. Чернышев. – М.: МГТУ им. Баумана, 2003. – 231 с.
21. Шарапов О.Д. Економічна кібернетика: Навч. посібник/ О.Д. Шарапов, В.Д. Дербенцев, Д.С. Семьонов – К.: КНЕУ, 2004. – 231 с.
22. Bertalanfy L. von. General system theory. Foundations, development applications. – N.Y.: Braziller, 1969. – 483 p.
23. Gosling W. The design of engineering systems / W. Gosling. – London: Heywood, 1962.
24. Hall A.D. A methodology for systems engineering / A.D. Hall. –Princeton. 1962. – 346 p.
25. Systems analysis in ecology / Ed.By Kenneth E.F., Watt. – N.Y, London: Accad. Press, 1996. – 710 p.