

10. Руководство по ионосферным, магнитным и гелиогеофизическим наблюдениям. Часть I. Ионосферные наблюдения. Руководящий документ РД 52.26.817-2015. Введен в действие приказом Росгидромета от 17.07.2015 № 436. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://eitz.ru/Data2/1/4293755/4293755833.pdf/> (дата обращения: 03.02.2021).

## АНАЛИЗ И СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ

Попова Д.И.<sup>1</sup>, Кондрашова Н.Г.<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Попова Дарья Игоревна - студент;

<sup>2</sup>Кондрашова Наталья Геннадьевна - кандидат экономических наук, доцент,  
кафедра менеджмента,

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего профессионального образования

Калужский государственный университет им. К.Э. Циолковского,  
г. Калуга

**Аннотация:** в статье рассмотрены метод и формы управленческой деятельности, возможные направления работы по повышению эффективности управления инновационными процессами. Управленческая деятельность - один из важнейших факторов функционирования любого предприятия. При этом организация деятельности на новом качественном уровне, – сложный процесс, предполагающий выбор и осуществление фиксированного набора правильных управленческих воздействий для обеспечения устойчивого развития. Несмотря на достаточное количество информации данного рода, многие предприятия неспособны эффективно решать эти проблемы. Одной из главных причин сложившейся ситуации, наряду с нехваткой различного вида ресурсов, является неспособность руководителей правильно построить систему и структуру управления.

Актуальность данной проблемы обусловлена целым рядом причин. Во-первых, это рост значимости управленческого фактора в повышении эффективности производства товаров и услуг, требующее более полного использования организационного, информационного и кадрового потенциала. Во-вторых, необходимость интенсификации управленческой деятельности на базе роста производительности управленческого труда. В-третьих, рост требований к качеству управления. В-четвертых, значительное увеличение информационной нагрузки на управленческий персонал. В-пятых, усложнение самого процесса управления, вызванного, в свою очередь, усложнением организационной структуры и значительным увеличением информации, поступающей на предприятие.

Целью работы является анализ и совершенствование управленческой деятельности.

Объектом исследования является система управления деятельностью организации.

Для сбора и обработки материала в ходе исследования использовались методы: изучение специальной литературы, обобщение, описание, прогнозирование, анализ и синтез.

**Ключевые слова:** анализ, совершенствование, управленческая деятельность, метод, адаптивное управление, организация, этапы менеджмента, информация, кризисные ситуации.

УДК 33.334.02

В современных условиях развития рыночных тенденций в России, обусловленных качественно новой системой хозяйственных связей и механизмов конкурентных отношений, одной из актуальных задач адаптации бизнеса к условиям неопределенности является совершенствование стратегии и структуры организации управления производством. В новых условиях наметились основные тенденции и концепции управления, предъявляющие новые требования к организации управления предприятиями, заключающиеся, главным образом, в совершенствовании системы управления в целом.

Актуальность темы исследований также обусловлена тем, что в условиях динамичности современного производства и общества управление должно находиться в состоянии непрерывного развития, которое сегодня невозможно обеспечить без анализа тенденций и возможностей, без выбора альтернатив и направлений развития.

Эффективное управление коммерческой организацией требует создания эффективной службы менеджмента, к целям которой относятся: сбор, обработка и актуализация технико-экономической и планово-учетной информации; текущее, оперативное и стратегическое

планирование операционной, инвестиционной и финансовой деятельности организации и ее отдельных структурных бизнес-единиц; обобщение текущей информации о макроокружении коммерческой организации, в том числе информации маркетингового, технико-технологического и финансового характера с целью оценки эффективности деятельности хозяйствующего субъекта и его структурных бизнес-единиц (СБЕ); создание эффективной службы внутрихозяйственного мониторинга для обеспечения эффективного контроля за выполнением разработанных и утвержденных стратегических и оперативно-тактических планов организации и ее структурных подразделений, аналитического обоснования практических решений, направленных на корректировку деятельности структурных подразделений организации с целью повышения их управляемости и рыночной капитализации. Управленческий анализ призван превратить экономическую и неэкономическую информацию в пригодную для принятия решения. Логическая обработка, изучение, обобщение фактов, их систематизация, выводы, предложения, поиск резервов — все это задачи управленческого анализа, который призван обеспечить обоснованность управленческого решения и повысить его эффективность. Управленческий анализ дает оценку внутренних и внешних факторов создавшейся ситуации, общих тенденций развития экономических процессов, возможных резервов повышения эффективности производства; предусматривает анализ степени напряженности и выполнения плана по всем видам показателей, изучение хода оперативного выполнения плана, влияющих на него негативных причин, путей их устранения [2, с. 9].

Совершенствование организации должно осуществляться по принципу адаптации к внешней среде. В постоянном стремлении поддерживать соответствие организации условиям внешней среды заключается *метод адаптивного управления*. Он проявляется в динамичном освоении новой продукции, современной техники и технологии; применении прогрессивных форм организации труда, производства и управления, непрерывном совершенствовании кадрового потенциала [2, с. 124].

В России эффективная управленческая деятельность на научных принципах становится главным средством осуществления экономических реформ. Управленческая деятельность предъявляет исключительные высокие требования к профессионализму руководителя, требует широкого использования арсенала управленческих и предпринимательских методов. В настоящее время крайне необходим управленческий аппарат нового типа, основанный на высоком профессионализме. Процесс формирования и развития кадрового потенциала управления экономикой неразрывно связан с повышением эффективности ее развития. В современных условиях руководители должны совершенствовать стиль и методы работы, быстро и адекватно реагировать на изменение конъюнктуры рынка. Именно постоянное стремление к нововведениям делает управленческую деятельность важным средством сохранения позиций на рынке [4, с. 3].

В любой организации основную деятельность выполняют коллективы работников, управляемые менеджерами. Человеческий ресурс является основой любого предприятия, поскольку люди собираются в учреждения и организации для осуществления трудовой деятельности. Это позволяет добиться весомых преимуществ перед индивидуальной работой, поскольку обеспечивает большую продуктивность и эффективность выполняемого труда. При современных методиках управления личность является организационной единицей, поскольку именно такой подход обеспечивает высокую производительность.[5]

Объектами управленческой деятельности являются социальные системы и стоящие над ними управленческие системы. Управленческая деятельность основана на принципе администрирования, что позволяет определить политику каждой системы в условиях коллективного делопроизводства. К ней относятся понятия менеджмента и руководства, поскольку именно эти два аспекта позволяют добиться высокого качества работы фирмы и обеспечить ей процветание [1, с. 213].

Чтобы уметь управлять всеми процессами организации, следует правильно создать иерархическую пирамиду из сотрудников, где каждый может выступать в роли подчиняющегося и подчиненного, кроме начальника и низшего звена в пирамиде. При этом следует учесть, что основной объект управления – человек, который является личностью, а не элементом конструкции. Поэтому важную роль в управлении играет знание психологии, позволяющее начальнику без труда влиять на подчиненных таким образом, чтобы максимально повысить уровень производства, достичь целей и задач, поставленных перед фирмой, и при этом чтобы работники чувствовали свою значимость и были готовы к дальнейшему сотрудничеству. Все виды управленческой деятельности должны подчиняться знанию психологических приемов и применению их на практике [5].

Для осуществления такого сценария в условиях крупной фирмы с многоуровневой пирамидой управления, где каждый нижестоящий круг подчиняется расположенному выше, необходимо подготовить квалифицированных менеджеров на каждом уровне. Если менеджеру необходимо добиться от сотрудников подходящей формы восприятия, при которой его идеи и цели воспринимались бы как собственные мысли работников, ему следует приобрести знания в области психологии, чтобы повысить свои возможности управления. Одним из важнейших этапов управленческой деятельности является выявление и предотвращение развития кризисных ситуаций в организации [5].

Кризисные ситуации в организации всегда сопровождаются напряженностью среди работников. Это чувствуется в коллективе и порой мешает сосредоточиться на работе, что в целом только еще больше усугубляет положение предприятия. Если фирма не выдерживает условий рыночной конкуренции, остро встает вопрос о ее модернизации. Пока еще предприятие остается платежеспособным, необходимо принимать меры и разработать программу оптимизации, провести улучшение качества выпускаемой продукции или услуг.

Управленческая деятельность в условиях кризиса должна быть направлена на устранение недовольства среди работников и умение настроить их на рабочий процесс. При этом следует как можно быстрее решить все вопросы в области выбора новых направлений деятельности организации, чтобы в результате затянувшегося кризиса не усугубить свое положение. Это связано с тем, что в случае отсутствия выплат заработной плат возрастает риск забастовок и митингов среди работников, что делает невозможным рабочий процесс и еще больше усугубит положение текущих дел. При этом следует учесть, что появление внешнего управляющего может привести к еще большей социальной напряженности.[5]

Чтобы затормозить процесс кризиса и воспрепятствовать краху организации, необходимо направить деятельность персонала на благо фирмы. Для этого следует устранить причины, вызывающие социальную напряженность:

- плохая информированность работников и неопределенность в задачах, целях и направлениях деятельности организации;
- незнание сотрудниками своих прав и боязнь социальной незащищенности;
- страх перемен, который вызван риском потерять рабочее место, заработную плату, должность.

В таком случае руководитель должен развернуть деятельность по управлению персоналом, направленную на снятие социальной напряженности. Для этого необходимо решить ряд задач:

1. Обеспечение социальной защиты сотрудников, что позволит им быть уверенными в сохранении рабочего места.

2. Снизить психологическую напряженность в коллективе за счет устранения недомолвок. Если работники будут вовремя информированы, это повысит уровень доверия в системе управления и позволит обеспечить нормальный рабочий процесс.

На разных стадиях развития в каждой стране остро вставал вопрос модернизации системы управления предприятий за счет улучшения функций менеджмента. Сегодня в России данный вопрос стоит достаточно остро. Основу концепции системы управления предприятия составляют только производственные мотивы, которые не учитывают личностных особенностей человека, считая каждого работника механизмом, наделенным определенными функциями для обеспечения рабочего процесса, направленного на получение прибыли [3, с. 24-25].

Таким образом, не зная правил мотивационных установок и не имея элементарных знаний психологии, наладить качественный рабочий процесс практически невозможно. Это приводит к невыполнению плана, что, как правило, списывается на самые разные причины, только не на плохую систему управления. Исправить этот факт удалось только некоторым организациям.

В Российской Федерации на сегодняшний день примерно у четверти предприятий установлена эффективная управленческая деятельность, которая позволила вывести компании на мировой рынок и привлечь инвесторов. Если данная концепция распространится на остальные организации, то спустя несколько лет произойдет массовая модернизация систем управления, что благотворно отразится на экономике государства и позволит повысить конкурентоспособность отечественных товаров в условиях международного рынка. Данный процесс невозможен без внедрения современных подходов и пересмотра способов влияния на сотрудников. Только в случае целенаправленного отлаженного процесса преобразования организаций можно говорить о благоприятных прогнозах для экономики страны [3, с. 27].

Анализ управленческой деятельности в России, показал что, несмотря на множество интересных и важных исследований, нет еще цельного комплексного представления об особенностях функционирования управленческой деятельности в условиях обновления и

перехода к рыночным отношениям. До сих пор нет единства взглядов на природу управленческих отношений, функций управленческой деятельности. Многие теоретические вопросы управленческой деятельности не всегда должным образом увязаны с практикой.

Все вышесказанное указывает на острую актуальность анализа управленческой деятельности предприятий и поиска путей ее совершенствования.

#### *Список литературы*

1. *Назмутдинов В.Я., Яруллин И.Ф.* Управленческая деятельность и менеджмент в системе образования личности. Казань: ТРИ «Школа», 2013. 360.
  2. Управленческий анализ: учебник для бакалавриата и магистратуры / Н.А. Никифорова, В.Н. Тафинцева. 3-е изд., испр. и доп. М.: Издательство Юрайт, 2018. 413 с. (Серия: Бакалавр и магистр. Академический курс).
  3. *Ионов М.* Управление персоналом: состояние и перспективы. // Экономист, 2011. № 10. С.45-49.
  4. *Поимцев Василий Николаевич.* Социально-экономические механизмы управленческой деятельности в современных условиях: Дис. ... канд. экон. наук: 08.00.01: Саратов, 1999 179 с. РГБ ОД, 61:00-8/579-9.
  5. Современная управленческая деятельность и её формы. Интернет-журнал «HR-portal» [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://hr-portal.ru/> (дата обращения: 15.03.2021).
  6. *Nazmutdinov V.Ya., Yarullin I.F.* Administrative activity and management in the educational system of the individual. Kazan: THREE "School", 2013. 360
  7. Management analysis: a textbook for undergraduate and graduate programs / N.A. Nikiforova, V.N. Tafintseva. 3rd ed., Rev. and add. M.: Yurayt Publishing House, 2018. 413 p. (Series: Bachelor and Master. Academic course).
  8. *Ionov M.* Personnel management: state and prospects. // Economist, 2011. № 10. P. 45-49.
  9. *Poimtsev Vasily Nikolaevich.* Socio-economic mechanisms of management in modern conditions: Dis. ... Cand. econom. Sciences: 08.00.01: Saratov, 1999. 179 p. RSL OD, 61: 00-8 / 579-9.
  10. Modern management activity and its forms. Internet magazine "HR-portal" [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://hr-portal.ru/> (дата обращения: 15.03.2021).
-