

*Кубарь М.А., кандидат экономических наук,
доцент кафедры экономики, философии и социальных дисциплин
ФГБОУ ВО «Донской государственный аграрный университет»,
Россия, п. Персиановский*

*Kubar M. A., candidate of economic sciences,
associate Professor of Economics, philosophy and social Sciences
Of the "don state agrarian University",
Russia, p. Persianovski*

ПОСТАНОВКА ЦЕЛЕЙ И ПРОЦЕСС УПРАВЛЕНИЯ В ОРГАНИЗАЦИИ

Аннотация: в статье рассматриваются основы постановки целей в организации, а также этапы принятия управленческих решений.

Ключевые слова: цель, управление, процесс, организация, оценка.

GOAL SETTING AND MANAGEMENT PROCESS IN THE ORGANIZATION

Abstract: the article discusses the basics of setting goals in an organization, as well as the stages of making managerial decisions.

Keywords: goal, management, process, organization, evaluation.

В современных условиях процесс управления представляет собой деятельность объединенных в определенную систему субъектов управления, направленная на достижение целей фирмы путем реализации определенных функций с использованием методов управления.

Одной из главных задач менеджмента является установление целей, ради достижения которых формируется, функционирует и развивается организация как целостная система.

Цель - представление руководителя о том, какой должна быть управляемая им система. Цель можно определить, как осознанный образ предвосхищаемого результата, на достижение которого направлено действие человека.

Целеполагание - это исходный момент в деятельности менеджера, который имеет большее значение в условиях рыночной экономики. Каждая организация начинает свой жизненный цикл со стадии создания, на которой, прежде всего, определяются цели и задачи организации, ее специализация, размеры, ресурсы, рынки потребителей продукции или услуг и т.д.

Целевая функция начинается с установления миссии - общей цели предприятия, выражающей причину его существования. В литературе она нередко обозначается еще такими понятиями, как «политика», «философия». В ней обычно детализируется статус предприятия, декларируются принципы его работы, заявления и действительные намерения руководства, дается определение самых важных характеристик организации.

В прежних условиях хозяйствования отечественные предприятия не определяли свою миссию, так как при централизованном управлении цели и задачи каждого управляемого объекта устанавливались и жестко диктовались сверху. Как правило, они раскрывались через систему плановых заданий и показателей использования выделенных центральными органами ресурсов. Однако вступившие в силу законы рыночной экономики потребовали определенных правил поведения хозяйствующих субъектов. Среди них - обнародование миссии организации, дающей представление о ее назначении, необходимости и полезности для окружающей среды, сотрудников, общества в целом.

Ключевой принцип конкурентной стратегии - сосредоточить сильные стороны организации против слабых сторон конкурентов. Организация

должна знать свои возможности в соревновании и их соответствие сегодняшней и будущей деловой среде. Масштаб оценки ситуации включает анализ всех тенденций, сил и условий, которые так или иначе могут повлиять на деловую активность. Результатом такого анализа является набор вариантов (достаточно достоверных) состояния деловой активности окружающей среды, условий конкуренции и внутренних ресурсов, а также накопленного опыта.

Управленческое решение – это важнейший вид управленческого труда, а также совокупность взаимосвязанных, целенаправленных и логически последовательных управленческих действий, которые обеспечивают реализацию управленческих задач; творческое, волевое действие субъекта управления, которое основывается на знании объективных законов в сфере функционирования управляемой системы и анализа информации об ее функционировании. Данное действие заключается в выборе цели, программы и способов деятельности коллектива в сфере разрешения проблемы или в сфере изменения цели.

Выделяются следующие этапы принятия управленческого решения:

1. Диагностика проблемы. В связи со сложностью диагностика проблемы, в свою очередь, также является процессом, состоящим из ряда подэтапов:

- осознание и установление симптомов затруднений или имеющихся неиспользуемых возможностей (например, низкие прибыли, большие издержки, конфликты и т.д.);
- выявление проблемы в общем виде, т.е. причин возникновения проблемы;
- сбор и анализ внутренней и внешней информации, привлечение консультантов.

2. Формулировка ограничений и критериев принятия решений. Чтобы решение было реалистичным, необходимо, прежде всего, сформулировать имеющиеся ограничения.

Для того чтобы оценить качество принимаемого решения, необходимо разработать систему критериев, по которым оно будет оцениваться. Такие критерии, с одной стороны, отражают имеющуюся систему целей, а с другой, - некоторые собственные характеристики решений, в частности, финансовые - стоимость их подготовки и реализации, время, уровень риска, степень необычности и т.д.

3.Определение альтернатив. Формирование набора альтернативных решений выявленной проблемы является процессом в высшей степени сложным и творческим. Сформировать все альтернативы в реальной ситуации невозможно не только из - за дороговизны и объективных временных ограничений. Поэтому чаще процесс формирования альтернатив оканчивают, как только найдено несколько перспективных вариантов.

4. Оценка альтернатив. Оценка каждой из альтернатив осуществляется исходя из множества отобранных критериев. В некоторых случаях часть из них может иметь количественный, а часть - качественный характер.

5.Выбор альтернативы. Если предыдущие этапы разработки управленческих решений выполнены тщательно, альтернативные решения взвешены и оценены, то руководитель выбирает альтернативу с наиболее благоприятными оценками и последствиями. Нередко в случае решения сложных проблем приходится идти на компромиссы.

6.Реализация решений. Реальная ценность решения становится очевидной только после его осуществления. Для успешного разрешения проблемы с помощью выбранной альтернативы необходимо в процессе реализации решения эффективно организовать и мотивировать исполнителей.

7.Обратная связь. После того как решение начало действовать, необходимо установить обратную связь для контроля и обеспечения соответствия фактических результатов тем, что планировались в период принятия решения. На этой фазе происходит измерение и оценка последствий решения или сопоставление фактических результатов с теми, которые руководитель надеялся получить.

Таким образом, управление является одним из наиважнейших процессов, от которого зависит эффективность деятельности организации. Сущность этого процесса заключается в логичном определении развития предприятия, постановке целей для любого сектора деятельности и работы каждого структурного подразделения, что необходимо в современных условиях.

Использованные источники:

1. Земскова, О. М. Менеджмент : учебное пособие / О. М. Земскова, Т. Н. Литвинова. — Волгоград : Волгоградский ГАУ, 2019. — 124 с. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/139218> (дата обращения: 15.09.2020)

2. Лях, Д. Ю. Функции управления / Д. Ю. Лях. — Текст : непосредственный // Молодой ученый. — 2016. — № 29 (133). — С. 659-662. — URL: <https://moluch.ru/archive/133/37448/> (дата обращения: 13.09.2020).

3. Производственный менеджмент : учебное пособие / Л. В. Зинич, Н. А. Кузнецова, Е. А. Погребцова, В. В. Сальникова. — Омск : Омский ГАУ, 2019. — 90 с. — ISBN 978-5-89764-818-4. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/126623> (дата обращения: 17.09.2020)