Грибачова Валерія Дмитрівна,
курсант 3 курсу, спеціальність 081 «Право»
Дніпропетровського державного
університету внутрішніх справ
Науковий керівник: завідувач кафедри аналітичної
економіки та менеджменту, д.е.н., професор
Паршина Олена Анатоліївна

ФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Система управління підприємством включає сукупність усіх служб організації, всіх підсистем та комунікацій між ними, а також процесів, що забезпечують функціонування організацією.

Управління підприємством – це безперервний процес впливу на продуктивність працівника, групи або підприємства в цілому з метою досягнення найкращих результатів поставленої мети. Виходячи з визначення, можна зрозуміти, що саме формування правильної системи управління – залог успіху підприємства. Отже, тема формування системи управління є актуальною і важливою у будь-які часи і для будь-якого виробництва.

Зазначимо, що підприємство – самостійний суб'єкт господарювання, зареєстрований компетентним органом державної влади або органом місцевого самоврядування, для задоволення суспільних та особистих потреб шляхом систематичного здійснення виробничої, науково-дослідної, торговельної, іншої господарської діяльності в порядку, передбаченому Господарським кодексом України та іншими законами. Головне завдання підприємства полягає в задоволенні ринкових потреб в його продукції або послугах, а головною метою є одержання прибутку [1].

Отже, під системою управління мається на увазі система, вплив якої спрямовано на об'єкт управління з поєднуючи його трансформацією в бажаний стан у відповідності до певних кількісних та якісних параметрів, та складається з елементів, які поєднані спільною ціллю функціонування.

Тому виділимо такі елементи: нотація всіх процесів підприємства; взаємодія кожного процесу; кожна людина майстер своєї справи та кожен виконує свою роботу; методи роботи персоналу; список всіх речей які необхідні для реалізації продукції; реєстрація здійснюваних процесів за місяць для поліпшення діяльності; контроль всіх ресурсів.

Виходячи з переліченого, можна сказати, що ці елементи складають загальну систему управління, здійснювану за інформаційною системою підприємства та контрольовану єдиною особою.

Підприємства намагаються формувати систему управління за власним баченням, враховуючи специфічні умови технології виробництва чи організаційної структури, що склалася, а також плани щодо отримання прибутку.

Уперше принципи управління був сформульований американським менеджером Г. Емерсон у книзі в 1912 р. «Дванадцять принципів

продуктивності». Однак творець «теорії адміністрування» А. Файоль висловив думку про те, що кількість принципів керування необмежена. І це так, оскільки будь-яке правило посідає своє місце серед принципів керування, принаймні на той час, поки практика підтверджує його ефективність [2].

Зазначимо, що навіть досі не сформувався єдиний погляд стосовно кількісної структури принципів, які беруться до уваги в управлінській діяльності. Окремі автори виділяють низку принципів, які поширюються на усі сфери управлінської діяльності, зокрема на управління персоналом. Так, О.Є. Кузьмін та О.Г. Мельник виділяють такі принципи менеджменту: цілеспрямованість, урахування потреб та інтересів, ієрархічність, взаємозалежність, динамічна рівновага, економічність, активізація, системність, єдиновладдя. Полонська Л.А. поділяє усі принципи менеджменту на такі групи: загальні та структурно-функціональні принципи управління підприємством; принципи, що визначають взаємовідносини у колективі; принципи, що сприяють формуванню особистості працівника.

Засновники будь-якого підприємства першим ділом формують систему управління, щоб кожній особі було комфортно працювати на своєму робочому місці. Взаєморозуміння співробітників на підприємстві відіграє значну роль. Ступінь розв’язання суперечностей є основним показником управління персоналом. На мою думку, найкращим буде обіграти тих осіб які сперечаються, для реалізації однієї мети, вигідної для підприємства.

Проаналізувавши різні підходи науковців системи управління, робимо висновок, що управління підприємством це процес всієї організації, здійснювана персоналом на вищому рівні. Якщо ж враховується галузева належність, то автори аналізують лише окремі елементи, які не підходять до формування системи управління персоналом, особливо якщо економіка країни не стабільна.

Головним кроком до збалансування інтересів керівників та працівників є пошук компромісів. В основу принципу готовності до компромісу покладена проблематика, зустріч різних сторін. Якщо у кризовий період підприємства надавали перевагу працівникам, згодним на короткострокові контракти, неповний робочий день, то сьогодні роботодавці у після кризових умовах ставлять до працівників нові вимоги. Зокрема, вони зацікавлені у висококваліфікованих, відповідальних людях, здатних працювати на підприємстві довгий час [3]. Враховуючи все вище сказане, можна зробити висновок, що саме тема формування системи управління підприємством є дуже валив і її не можна оминати при створенні підприємства, або для тих хто хоче щоб підприємство не банкротувало та приносило прибуток.

Список використаних джерел:

1. Система управління організацією. Навчальні матеріла онлайн URL: https://pidruchniki.com/13560615/menedzhment/sistema_upravlinnya_organizatsiy

2. Система управління. Веснін В.Р. «Менеджмент» М. Проспект, 2012. URL: https://stud.com.ua/42615/menedzhment/sistema_upravlinnya

3. Система управління її функції та елементи. Політичний

менеджмент URL: http://studies.in.ua/ru/politicheskiy-menedzhment-shpargalki/2565-sistema-upravlnnya-yiyi-funkcyi-ta-elementi.html

Гузенко Владислав Андрійович,
курсант 3 курсу, спеціальність 081 «Право»
Дніпропетровського державного
університету внутрішніх справ
Науковий керівник: д.е.н., доцент, Паршин Юрій Іванович
професор кафедри фінансово-економічної безпеки ДДУВС

РЕЙДЕРСТВО ЯК ЗАГРОЗА ЕКОНОМІЧНІЙ БЕЗПЕЦІ УКРАЇНИ

За умов ринкової економіки досить поширеними способами раціоналізації ведення діяльності підприємств різних галузей народного господарства є здійснення інтеграційних процесів. Це дозволяє мінімізувати ризики та оптимізувати господарський процес. Але не завжди такі дії здійснюються за згодою сторін. Досить поширеними є випадки недружніх поглинань, про ефективність яких важко стверджувати однозначно. Особливої уваги заслуговують рейдерські поглинання. Рейдерство (від англ. raid – наліт, raider – учасник нальоту) – це силове недружнє поглинання підприємства проти волі його власника. Дії рейдерів спрямовані на те, щоб отримати контроль над компанією та/або її активами, і згодом перепродати отримане з вигодою для себе. Тому дії власника і керівництва підприємства повинні бути спрямовані на забезпечення юридичного захисту бізнесу.

За оцінками експертів, в Україні функціонує від 35 до 50 професіональних рейдерських угрупувань. Загалом в Україні, під недружнє поглинання потрапили 3,7 тисячі суб'єктів господарювання. В середньому річний обсяг перерозподілу власності становить від 2 до 3 млрд. дол. США.

Зазначимо, що рейдери – це команда висококваліфікованих спеціалістів із захоплення фірми або із перехоплення управління за допомогою навмисне розіграного бізнес-конфлікту. У сьогоднішніх умовах спеціалісти поділяють рейдерів на білих і чорних. Білі рейдери діють методом корпоративного шантажу в рамках чинного законодавства. В нашій країні вони трапляються доволі рідко і є більш характерними для країн із розвиненою економікою та високою бізнес-культурою. Чорні рейдери для отримання результату використовують кримінальні методи (захоплення, підробка документів, реєстрація компаній на підставних осіб, підкуп силових структур, чиновників, суддів і судових виконавців, фізичне усунення невигідних осіб). Результати діяльності чорних рейдерів украй негативні. Вони безпосередньо зазіхають і на власність особи, і на інші її основні права, гарантовані Конституцією України (право на життя, здоров'я, честь, гідність тощо). Під час захоплень чорні рейдери використовують методи скуповування акцій і боргових зобов'язань, ініціюють процедури банкрутства. Особливий інтерес для них становлять державні та приватні підприємства, що володіють нерухомістю. Дослідники виділяють чотири основні способи захоплення