

Экономическая безопасность предприятия (фирмы) напрямую зависит от надежности функционирования его автоматизированной системы управления. Надежность выполнения функций определяется произведением коэффициента готовности к выполнению функций, вероятности безотказной работы функционального элемента системы, вероятности безошибочности выполнения функций и вероятности своевременного их выполнения. При автоматизации управления выделяется ряд критичных по важности функций, которые при любых условиях должны выполняться с заданной, указанной нормативно, надежностью. Множество таких функций составляют ядро автоматизированной системы управления; вектор параметров надежности по каждой функции ядра образуют область ее безопасного функционирования, что соответствует области экономической безопасности данного предприятия (фирмы).

Л.Л. Зубко

Гомельский государственный технический университет им. П.О. Сухого

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СТРУКТУР УПРАВЛЕНИЯ ПРЕДПРИЯТИЕМ

В настоящее время ставится задача существенного обновления организационных форм управления в соответствии с новыми условиями и современными требованиями экономического развития республики. Принципы саморегулирования и самоорганизации предъявляют к организационным структурам систем управления любого уровня требования регулярного обновления, организационная структура современного промышленного предприятия должна быть гибкой, содержать механизм самоорганизации. В качестве инструментов такого механизма можно рассматривать методику развития организационной структуры.

Развитие организационных структур управления предприятием предлагается проводить в три этапа:

1. этап. Комплексный анализ организационной структуры промышленного предприятия.

2. этап. Реорганизация высшего уровня управления.

3. этап. Реорганизация на уровне функциональных подразделений.

Главным недостатком существующих подходов к анализу структур управления является то, что все они представляют собой порядок определения характеристик организационных структур. А анализ, по результатам которого можно судить о степени рациональности структуры и формировать направление ее совершенствования, полностью отсутствует. Автором был разработан методический подход к анализу организационных структур предприятия, ориентированный на принятие решения о ее развитии. Анализ включает следующие подэтапы:

1. определение характеристик организационной структуры;

2. оценка рациональности организационной структуры;

3. анализ распределения обязанностей между заместителями первого руководителя;

4. оценка затрат по выполнению функций.

По результатам анализа формируются направления рационализации организационной структуры управления.

На втором этапе по результатам третьего подэтапа анализа с учетом концепции развития предприятия формируются предложения по упорядочению распределения функций и обязанностей заместителей.

На третьем этапе для развития организационной структуры управления предприятием автор предлагает использовать несколько методов экспертно-аналитической группы: метод экспертных оценок, нормативный метод и функционально-стоимостной анализ.

Данный этап включает ряд подэтапов:

1. Пересмотр внутреннего строения функциональных подразделений на предмет соответствия требованиям диапазона управления. Для этого используются нормативные зависимости числа руководителей от числа исполнителей, предложенные автором.

2. Пересмотр распределения обязанностей внутри функциональных подразделений. Данные работы выполняются для подразделений, у которых внутреннее строение не соответствует нормативному и подразделения, признанные “слабыми” на этапе анализа.

3. Пересмотр положений о подразделениях и должностных инструкций.

Данная методика развития организационных структур управления была апробирована на промышленных предприятиях г. Гомеля.

А.В. Игнатов
БГЭУ (Минск)

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ БАНКА

Анализ современного состояния банковской системы в Республике Беларусь свидетельствует о том, что она является результатом отражения всех тех сложных процессов, которые происходят в экономике страны. Волна банкротств и слияний, сокращение филиальной сети, пересмотр штатной структуры и сокращение служб, непосредственно не влияющих на результативность деятельности организации в целом — вот основные тенденции, свидетельствующие о кризисных явлениях в банковской сфере. Это предопределило поиск новых подходов к управлению банком в целом и его персоналу, как основному ресурсу предприятия, в частности.

В этой связи необходимым условием нормального функционирования банка является проведение высшим руководством политики максимального содействия развитию сотрудников, которые непосредственно