

# СИСТЕМНЫЙ ПОДХОД К МЕНЕДЖМЕНТУ

*Шаршун А.Л., Сируть Е.Д.*

*Белорусский государственный университет информатики и радиоэлектроники  
г. Минск, Республика Беларусь*

*Пилиневич Л.П. – д.т.н., профессор*

Нынешнее общество понимает, что главным показателем эффективного менеджмента является устойчивое развитие организации и процветание ее в современных рыночных условиях. Однако вопрос, в чем конкретно заключается механизм успешной деятельности предприятия в условиях жесткой конкурентной борьбы, влияния других внешних факторов на него требует более полного и аргументированного ответа.

Основной целью работы является исследование сущности системного подхода в менеджменте.

Объект исследования - системный подход. Предметом исследования выступает механизм реализации системного подхода в управлении (менеджменте). Достижение этой цели предопределяет постановку и решение следующих задач:

- Изучить теоретический аспект применения системного подхода в менеджменте.
- Показать значение системного подхода в управленческой деятельности организации.

Системный подход предполагает, что руководители должны рассматривать организацию как совокупность взаимозависимых элементов, таких, как люди, структура, задачи и технология, которые ориентированы на достижение различных целей в условиях меняющейся внешней среды.

Примерно со середины 1950-х гг. системный подход проникает в самые разные исследовательские области, как естествознания, так и обществознания. К этому периоду уже существуют разнообразные подходы и концепции в менеджменте, уже четко обозначается «классический» период или «классическая школа» менеджмента, «школа человеческих отношений», «научный менеджмент», психологические подходы в теории управления, теории мотивации и ряд других.

Историю развития системных идей в менеджменте можно разделить на три этапа, различающихся с точки зрения лежащих в их основе философско-методологических принципов: 1-й этап. Становление и развитие жесткого системного подхода (середина 1950-х-середина 1970-х годов); 2-й этап. Становление и развитие мягкого системного подхода (середина 1970 годов - настоящее время); 3-й этап. Комплементаризм в менеджменте (вторая половина 1980-х гг. - настоящее время).

Системный подход в управлении можно представить в совокупности принципов, которым необходимо следовать и которые отражают как содержание, так и особенность системного подхода: принципы целостности; совместимости элементов целого; функционально-структурного строения целого; развития; лабиализации функций; полифункциональности; итеративности; вероятностных оценок; вариантности. В соответствии с этим подходом организация рассматривается как система - некая целостность, состоящая из взаимозависимых частей, каждая из которых вносит свой вклад в характеристику целого.

Системный подход в менеджменте - это не набор каких-то принципов или правил для менеджеров, а способ мышления по отношению к управлению, к фирме. Он требует комплексного решения любых проблем организации.

Наиболее популярной теорией системного подхода является теория "7-С", которую разработали в конце 80-х годов XX в. Э. Атос, Р. Паскаль, Т. Питерс и Р. Уотермен. «7-С» — это семь взаимосвязанных переменных, названия которых в английском языке начинаются с буквы «S»: «стратегия», «структура», «система управления», «персонал», «квалификация сотрудников», «организационные ценности».

Изменения в одной переменной через систему связей оказывают влияние на состояние остальных, поэтому поддержание баланса и гармонии между ними составляет главную задачу современного менеджмента.

Различаются системы открытые и закрытые. Открытая система признает взаимодействие с окружающим миром.

Организация получает сырье, человеческие ресурсы из окружающего мира. Они зависят от клиентов и заказчиков, потребляющих их продукцию. Банки активно взаимодействуют с внешней средой, открывают депозиты, обращают их в кредиты и инвестиции, прибыль используют для своего развития, выплаты дивидендов и уплаты налогов. Все это говорит о том, что организация может быть представлена как открытая система. Разграничения систем на открытые и закрытые не является жестким.

Все системы имеют вход, трансформационный процесс и выход. В процессе своей жизнедеятельности любая организация взаимодействует со многими другими организациями. Одни получают сырье, энергию, информацию, другие – ресурсы и преобразуют их в товары и услуги, прибыль, отходы. Таким образом, как самостоятельная единица общественной системы организация имеет определенный набор связей с внешней средой.

К внешней среде относятся все люди и организации, с которыми рассматриваемая организация осуществляет взаимодействие в процессе своей деятельности. Сюда следует так же отнести факторы общественной жизни и явления природы, оказывающие влияние на функционирование организации. В число объектов и субъектов внешней среды организации входят банки, инвестиционные органы, учреждения власти, службы занятости, учебные заведения, общественные и политические организации, поставщики, партнеры, конкуренты, потребители, клиенты и т. д. Существенное влияние на деятельность организаций оказывают факторы и явления внешней среды, к которым относятся: политические факторы, предопределяющие стабильность политической обстановки в стране; международные факторы, определяющие поведение организаций на мировом рынке; социально-экономические факторы, характеризующие структуру экономики страны и уровень развития отдельных секторов рынка; правовые факторы, отражающие законодательную систему взаимодействия организаций; научно-технические факторы, влияющие на использование новых технологий в управлении и производстве товаров; природные факторы, вызывающие колебания спроса на различные виды товаров и услуг; культурные факторы; форс-мажорные обстоятельства. Каждая организация, кроме внешней среды, имеет внутреннюю среду. К внутренней среде относятся ресурсы, оборудование, используемые технологии, кадры, информация, социально-психологический климат, организационная культура и имидж организации. Организации существовали и раньше, но в рамках новой концепции этому понятию придали новое представление о предприятии. Организация есть целенаправленная система, которая является частью одной или более целенаправленных систем и части, которой — люди имеют собственные цели.

Принципиально новым моментом в задачах менеджмента стала необходимость учета и согласования целей отдельного предприятия и работающих на нем людей, а также целей систем, в которые входит это предприятие, для достижения цели рассматриваемой системы (предприятия). На сегодняшний день выявлены две ступени оценки риска: качественная; количественная.

Выделяют следующие виды системного подхода в управлении: комплексный подход; интеграционный подход сущность; ситуационный; маркетинговый подход; инновационный подход; нормативный подход; поведенческий подход; традиционный и системный подходы; аналитический подход; системный подход.

Процесс управления состоит из циклически повторяющейся во времени последовательности видов управленческой деятельности, которые получили название функций управления. В качестве наиболее общих агрегированных функций управления обычно рассматриваются планирование, организация, мотивация и контроль.

Каждая из этих функций, в свою очередь, может быть представлена совокупностью более частных функций. Выполнение общих и частных функций управления требует принятия решения. В каждую такую функцию управления можно встроить рассматриваемые ниже процедуры принятия решений. Принятие решений обеспечивает ответы на вопросы, что делать и как делать. Выполнение различных функций управления, таким образом, можно представить, как последовательность соответствующих решений. Управленческое решение связывает функции управления.

В рамках системного подхода руководитель может более эффективно интегрировать свои действия по управлению организацией. Важно структурировать задачу, очертить границы системы, учесть, что системы, с которыми руководителю приходится сталкиваться в процессе своей деятельности, являются частью более крупных систем, возможно, включающих всю отрасль или несколько, порой много, компаний и отраслей промышленности, или даже все общество в целом. Эти системы постоянно изменяются: они создаются, действуют, реорганизуются и ликвидируются.

В ходе работы поставленная цель была достигнута, но несмотря на все положительные результаты, существуют так же проблемы реализации системного подхода в менеджменте. Это происходит отчасти оттого, что крупномасштабные системы очень сложны. Не всегда возможно проанализировать способы, при помощи которых внешняя среда влияет на внутреннюю организацию. Взаимодействие множества подсистем внутри предприятия зачастую сложно структурируются, границы систем устанавливать очень трудно, слишком широкое определение приведет к накоплению дорогостоящих и непригодных данных, а слишком узкое - к частичному решению проблем. Нелегко формулировать вопросы, которые встанут перед предприятием, определить с точностью информацию, необходимую в будущем. Даже если самое лучшее и самое логичное решение будет найдено, оно, возможно, будет невыполнимо.

Список использованных источников:

1. Афитов, Э.А. Планирование на предприятии. Учебник. Мн.: «Новое знание»; М. «Инфра-М», 2014. - 344 с.
2. Системный подход к менеджменту качества и управление производством, Муравьев В.В., Топилин Д.Н., Калугина А.Е., Хронусова Т.В., Трубчанинова М.М., Алябьева Т.А., Баранова И.А., Быкова Е.В., Международный журнал экспериментального образования. 2015. № 11-3. С. 442-443.
3. Системный подход к совершенствованию менеджмента организаций в современных условиях, Трусова С.В., Тараканова К.Л., Молодой ученый. 2016. № 12 (116). С. 1476-1478.