

УДК 334.025

***CURRENT STATE, PROBLEMS AND PROSPECTS OF ADMINISTRATIVE MANAGEMENT*****А. В. Жесан**, *ст. гр. МЕ-14ск***І. М. Савіцька**, *асист.**Кіровоградський національний технічний університет*

The crisis situations that occur now in the economic and social spheres of the national economy complicate the effective management of the organizations, which can lead not only to causing damage, but to the complete cessation of the functioning of the organizations. To improve the situation the flexible adaptation of the organizations to changes in the environment that cause changes in the formation, operation and development of organizations, is necessary.

The need in management arose actually in the early stages of human society. Primitive people had to somehow build their business. Thus, while hunting, searching plant food it was necessary to create a group of hunters, seekers of fruit and more.

Administrative Management System (AMS) – is the foundation of good governance for all companies in the world.

Administrative Management System for 100 years so entered into management practices in the West and in Asia that modern Western management experts and leaders do not even realize that somewhere governance can be built otherwise – can be haphazard.

Initially Administrative Management System is aimed at the quality solution of two main tasks of the management:

- rational organization of the work at each workplace;
- motivation of each employee to the productive and high-quality work.

Administrative management is an essential phase of resolving any administrative task or performance; is the nature of the subject of the management and organizing force in respect of any group of performers who perform the administrative or production works; has functional complex internal structure that defines the rights and duties of the administrator and content management operations that it performs; is based on its own social and instrumental base, whose presence allows to achieve the maximum effectiveness and efficiency.

The security processes are the essential condition of the effectiveness and efficiency of the administrative management in the enterprise. Providing its sufficient level and complexity is one of the areas of the improvement of the administrative management in general. To achieve comprehensiveness and adequacy of the security processes is only possible on the basis of their system, strict compliance with the goals and objectives of the administrative management in the enterprise. This approach requires the development and implementation, attached to the organizational design, of the individual subsystems of the security processes within the system of the administrative management of the enterprise with the careful compliance of the requirements, principles and laws of the systems theory and system management.

Administrative management simplifies the process of the management, improves the qualitative work indexes, allows reducing the cost of the products without significant investments in modernization of the production, to eliminate the defects and provide long-ompetitiveness [3].

The expected economic effect, connected with the modernization of the production, as a rule is not received because of the lack of the administrative management system in the enterprises. The absence of this system detains the development of any entity. Its personnel slowly with reluctance acquire new technology and equipment. As a result, the cost on the modernization of the production start to pay off with a significant delay and very slowly, and this leads to large losses [2]. The implementation of the effective innovation management will ensure the competitiveness of the enterprises at both the domestic and foreign market.

### Список літератури

1. Гордієнко, Л. Ю. Адміністративний менеджмент : конспект лекцій / Л. Ю. Гордієнко. – Харків : Вид. ХНЕУ, 2005. – 116 с.
2. Райченко, А. В. Административный менеджмент [Текст] : учебник / А. В. Райченко. – М.: ИНФРА– М, 2012. – 416 с.

УДК: 338.24

## **КОНЦЕПТУАЛЬНІ ОСНОВИ СТРАТЕГІЧНОГО УПРАВЛІННЯ СОЦІАЛЬНОЮ БЕЗПЕКОЮ ПІДПРИЄМСТВА**

**А. П. Киглюк**, ст. гр. УФЕБ-15М

**І. М. Савіцька**, асист.

*Кіровоградський національний технічний університет*

На сьогодні соціальні фактори стратегічного управління цінуються працівниками на рівні з одержуваними матеріальними благами і умовами соціальної безпеки. В рамках даної системи соціально-трудових відносин під соціальною безпекою слід розуміти стан захищеності особистості від можливих ризиків, пов'язаних з порушенням її життєво важливих інтересів в області соціальних прав і свобод (права на життя, на працю і її гідну оплату, на професійну освіту, лікування, відпочинок, гарантований соціальний захист з боку роботодавця).

Працівники підприємства, тісно пов'язані між собою в процесі трудової діяльності, не тільки створюють новий продукт, виконують роботи та надають послуги, але і формують нові соціально-трудові відносини. У ділових ринкових відносинах соціально-трудова сфера стає основою життєдіяльності як окремих працівників, так і окремих професійних груп, цілих виробничих колективів. Поєднання особистих і виробничих мотивів діяльності працівників є однією з найважливіших завдань соціального планування [2].

В процесі трудової діяльності персоналу основні соціально-економічні результати можуть виражатися обсягом, складом та якістю продукції, товарів і послуг, умовами праці, безпечної роботи і здоров'ям працівників (захворюваністю), ставленням до праці, рівнем заробітної плати, наявністю прогулів і втрат робочого часу, числом конфліктів, скарг, страйків та іншими фінансово-економічними та соціально-трудовими факторами і показниками.

Якщо підприємство забезпечує очікуваний рівень таких результатів для всіх працівників або членів трудових колективів, то у них з'являється мотивоване бажання вносити свій особистий і груповий професійний внесок у цю систему на тому рівні витрат своїх сил і загальних результатів праці, який вони вважають прийнятним або можливим за даних трудових, мотиваційних або ринкових відносинах.

Від того, наскільки організація або її підрозділ мотивовано визначають функції та обов'язки працівника при заданій оплаті праці, залежить і його сприйняття цілей системи і бажання забезпечувати необхідний або можливий результат. Стимулювання необхідного рівня результативності праці працівників можна домогтися двома шляхами: або підбираючи персонал з відповідної внутрішньої мотивацією, для якого важливе значення має своє внутрішнє задоволення досягати результату, або шляхом зовнішньої мотивації, при якій відбувається задоволення бажань і потреб людини через систему його стимулювання, як матеріального, так і морального [1].

Істотний вплив на соціальну безпеку людини дає розширення прав працівників і первинних трудових колективів в управлінні та самоврядуванні, їх участь у плануванні та організації праці і виробництва, поділ відповідальності, підвищення професійної