



ТЕОРИЯ УПРАВЛЕНИЯ



Дата поступления рукописи в редакцию: 08.02.2026 г.
Дата принятия рукописи в печать: 10.03.2026 г.

DOI: 10.24412/2076-1503-2026-2-160-167

СТАХЕЕВА Любовь Михайловна,
кандидат экономических наук, доцент,
доцент кафедры экономики, бухгалтерского
учета и финансового контроля
Уральского государственного аграрного университета,
e-mail: staheeva53@mail.ru

ЗАРУБИНА Елена Васильевна,
кандидат философских наук, доцент,
доцент кафедры философии
Уральского государственного аграрного университета,
e-mail: ethos08@mail.ru

СИМАЧКОВА Наталья Николаевна,
кандидат исторических наук, доцент,
доцент кафедры менеджмента и экономической теории
Уральского государственного аграрного университета
e-mail: nikolina73@yandex.ru

ГОРБУНОВА Олеся Сергеевна,
кандидат экономических наук,
доцент, доцент кафедры экономики,
бухгалтерского учета и финансового контроля
Уральского государственного аграрного университета,
e-mail: os-bakunova@mail.ru

ФАТЕЕВА Наталья Борисовна,
старший преподаватель кафедры
менеджмента и экономической теории
Уральского государственного аграрного университета,
e-mail: natbor73@mail.ru

ФЕТИСОВА Анастасия Викторовна,
старший преподаватель кафедры
менеджмента и экономической теории
Уральского государственного аграрного университета,
e-mail: victorovna_eburg@mail.ru

СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ ПРЕДПРИЯТИЕМ И МЕХАНИЗМ УПРАВЛЕНИЯ

Аннотация. Система управления предприятием и механизм управления предприятием актуальна в условиях глобализации управленческой системы, где всегда возникает огромное количество проблем организации и управления, требующих скорейшего решения. Успех в предпринимательстве во многом зависит от того, насколько эффективно и гибко выстроена система управления и насколько она готова к переменам. В работе поставлены цели и задачи, определены актуальность и методы исследования, и описана практическая значимость работы.

Авторами в данной научной статье рассматривается система управления предприятием и механизм управления. Поставленная цель исследования достигнута решением на-

меченных задач по ходу исследования: раскрыты понятие системы управления предприятием, описаны и на рисунке изображены взаимосвязь системы управления предприятием и механизм управления предприятием. Рассмотрены основные способы и инструменты системы управления, влияющие на эффективность работы сотрудников через мотивации персонала в системе управления персоналом, рассмотрена суть аппарата управления в системе управления предприятием, описаны механизмы управления предприятием. По результатам проведенного исследования сделано заключение: грамотно построенная система управления позволяет решать проблемы, выстраивая понятные процессы: от найма и адаптации до мотивации, учёта времени и оценки результатов при этом механизмы и задачи управления предприятием сводятся к двум тезисам: задача – чтобы все работало, механизм – взаимодействие частей для решения задачи.

Ключевые слова: система, управление предприятием, персонал, эффективность работы, способы, инструменты мотивация труда.

STAKHEEVA Lyubov Mikhailovna,

Ph.D. in Economics, Associate Professor,

Department of Economics, Accounting and Financial Control

Ural State Agrarian University

ZARUBINA Elena Vasilievna,

Ph.D., Associate Professor,

Assistant Professor of Philosophy

Ural State Agrarian University

SIMACHKOVA Natalya Nikolaevna,

Candidate of Historical Sciences,

Associate Professor, Associate Professor

of the Department management and economic theory

Ural State Agrarian University

GORBUNOVA Olesya Sergeevna,

PhD in Economics, Associate Professor,

Associate Professor of Economics,

Accounting and Financial Control

Ural State Agrarian University

FATEEVA Natalia Borisovna,

Senior Lecturer, Department of Management and

economic theory Ural State Agrarian University

FETISOVA Anastasia Viktorovna,

Senior Lecturer, Department of Management and

economic theory Ural State Agrarian University

PLANT CONTROL SYSTEM AND CONTROL MECHANISM

Annotation. *The enterprise management system and the enterprise management mechanism are relevant in the context of the globalization of the management system, where a huge number of organizational and management problems always arise that require an early solution. Success in entrepreneurship largely depends on how effectively and flexibly the management system is built and how ready it is for change. The paper sets goals and objectives, defines the relevance and methods of research, and describes the practical significance of the work.*

The authors of this scientific article consider the enterprise management system and management mechanism. The research goal was achieved by solving the set tasks during the research: the concept of the enterprise management system is disclosed, the relationship between the enterprise management system and the enterprise management mechanism is described and depicted in the

figure. The main methods and tools of the management system affecting the efficiency of employees through staff motivation in the personnel management system are considered, the essence of the management apparatus in the enterprise management system is considered, the enterprise management mechanisms are described. According to the results of the study, the conclusion was made: A well-built management system allows you to solve problems by building understandable processes: from hiring and adaptation to motivation, taking into account time and evaluating results, while the mechanisms and tasks of enterprise management are reduced to two theses: the task is for everything to work, the mechanism is the interaction of parts to solve the problem.

Key words: system, enterprise management, personnel, work efficiency, methods, tools, labor motivation.

Целью исследования является система управления предприятием и механизм управления.

Цель научной статьи определила решение следующих задач:

- раскрыть понятие системы управления предприятием;
- описать взаимосвязь системы управления предприятием и механизм управления предприятием;
- рассмотреть способы системы управления, влияющие на эффективность работы сотрудников;
- рассмотреть основные способы и инструменты мотивации персонала в системе управления персоналом;
- рассмотреть суть аппарата управления в системе управления предприятием;
- описать механизмы управления предприятием;
- описать выводы по исследуемой теме.

В связи с невозможностью применения эксперимента использован теоретический, абстрактно-логический метод исследования и метод дедукции,

При исследовании были использованы интернет-ресурсы и специальные издания, приведенные в списке литературы.

Практическая значимость работы. Материалы исследования могут быть применены как лекционный материал для обучающихся среднего профессионального обучения и бакалавров по экономическим дисциплинам, а также в научных статьях с учетом специфики темы.

Основная часть.

Система управления предприятием это комплекс мероприятий позволяющих эффективно организовать деятельность предпринимательства, распределять ресурсы, ставить цели, задачи, контролировать и анализировать их исполнение во всех подразделениях [5, 8].

Система управления предприятием и механизм управления предприятием взаимосвязаны, хотя при этом имеют разные значения. Их взаимосвязь проявляется в том, что система управления включает элементы, которые формируют механизм управления и обеспечивает целенаправленное воздействие на объект управления для достижения поставленных целей, а механизм управления включает средства и рычаги воздействия на управляемый объект и обеспечивает передачу управляющих воздействий, обратную связь, инструменты принуждения, стимулирования и регулирования. [2, 10].

На *рисунке 1* представлена взаимосвязь системы управления предприятием с механизмом управления и главные элементы системы управления.

Система управления проектами - это совокупность процессов, инструментов, методов, методологий, ресурсов и процедур для управления проектом.

Рассматривая, систему управления предприятием следует рассмотреть взаимосвязь системы управления с персоналом.

Система управления персоналом - включает методики, технологии и шаги, направленные на организацию работы с коллективом. Цель — настроить рабочие процессы внутри компании так, чтобы они одновременно способствовали раскрытию потенциала сотрудников и решению бизнес-задач [3].

Система управления персоналом следует рассматривать как стратегический элемент бизнеса, так как грамотное выстраивание, своевременное оценивание, решение проблем повышают эффективность предприятия и производительность труда персонала, особенно в сферах, где производство напрямую зависит от команды. [4, 11].

В *таблице 1* представлены некоторые способы системы управления, влияющие на эффективность работы сотрудников.



Рисунок 1. Взаимосвязь системы управления предприятием с механизмом управления и главные элементы системы управления [9].

Таблица 1. Способы системы управления, влияющие на эффективность работы сотрудников

Способы	Инструменты	Результат
Подбор и адаптация	Включает инструменты для подбора, оценки соответствия кандидатов и выстраивания адаптационного маршрута.	Без этого адаптация затягивается, а мотивация падает с первых дней.
Оценка эффективности.	Сотрудники должны понимать, как оценивается их работа, а руководитель — видеть результат, и оценивать.	Оценка эффективности помогает выявлять сильных и отстающих сотрудников.
Управление рабочим временем и дисциплиной.	Учёт посещаемости и контроль времени	Говорит о равномерной загрузке и справедливой оплате
Мотивация и обучение.	Система управления должна включать программы обучения, проведение внутренние конкурсы, гибкую систему поощрений.	Если мотивация завязана только на оклад, люди работают по инерции.
Развитие и карьерное планирование.	Ротация кадров, прозрачные критерии повышения, регулярные оценки потенциала	Это позволяет удерживать ценных специалистов и планировать, кто через год-два сможет занять ключевые позиции.
Кадровое администрирование и документооборот.	Оформление, кадровых документов должны быть систематизированы и автоматизированы.	Чем меньше ручной работы, тем меньше ошибок и задержек

Как видно из таблицы 1, выстроен полный цикл способа системы управления, как найти нужного человека, ввести в курс дела, обеспечить условия для эффективной работы, следить за результатами, обучать тех, кто показывает потенциал.

Отсюда вытекает, грамотно построенная система управления позволяет решать проблемы, выстраивая понятные процессы, от найма и адаптации до мотивации, учёта времени и оценки результатов [5, 8].

В любой предпринимательской деятельности мотивация команды становится критически

важной для достижения эффективности. Низкая мотивация сотрудников может привести негативным последствиям, таким как снижение эффективности работы, возникновение конфликтов, повышению текучести ценных кадров, отсутствие активности со стороны сотрудников и всем этим ухудшается взаимодействие с заказчиками и потеря конкурентоспособности.

В *таблице 2* способы и инструменты, которые помогут создать эффективную систему мотивации в компании в системе управления персоналом.

Таблица 2. Эффективные способы и инструменты мотивации персонала.

Способы	Инструменты	Результат
Стиль управления.	От того, как руководитель взаимодействует с подчинёнными, зависит их энтузиазм и вовлечённость в работу.	Чем больше стиль управления соответствует потребностям сотрудников, тем больших результатов достигнет коллектив.
Доверительные отношения с руководителем.	Рабочая среда с высоким уровнем доверия укрепляет мотивацию сотрудников	Положительно сказывается на благополучии и производительности членов команды.
Карьерные перспективы.	План продвижения по корпоративной лестнице заставляет работать с большей вовлечённостью и отдачей.	Важно создать для сотрудников прозрачные процессы карьерного роста и сформулировать критерии продвижения.
Обучение и развитие	Новые знания и навыки дают членам команды чувство уверенности.	С ними легче ощущать свою ценность для компании и видеть новые карьерные горизонты.
Гибкий график.	Самостоятельно планируя своё рабочее время, сотрудники адаптируют рабочие часы под личные потребности.	Комфортно совмещают профессиональные и личные обязательства.
Похвала и признание	Признание заслуг помогает сотрудникам понять, что руководство замечает и ценит их работу.	Повышает самооценку и укрепляет уверенность в своих силах.

Способы и инструменты приведенные в таблице 2 показывают для каждого сотрудника действенными будут свои способы мотивации, которые зависят от возраста, уровня образования, состава семьи, жизненных приоритетов работника и др.

Эффективная система мотивации строится на принципах справедливости, прозрачности,

индивидуального подхода, простоты, динамичности [12].

Для эффективного функционирования системы, достижения целей, координации, организации и контроля процессов производства в системе управления предприятием нужен аппарат управления.

Аппарат управления в системе управления предприятием – представляет собой совокупность административных органов и исполнительных или управленческих структур. При этом важно отметить, что с точки зрения внутреннего устройства аппарата управления предприятием возникает с системой органов государственной власти. Таким же образом, обычно, на предприятиях имеются подразделения, отделы, ведомства, конторы или другие административные, или управленческие образования, выполняющие ту или иную часть функций и только ее, что позволяет использовать на таких должностях людей с высокой квалификацией и производить качественный отбор персонала. С другой стороны, управленческий аппарат предприятия, будь то отдельное предприятие, или предприятие в составе корпорации, представляет собой хозяйствующий субъект экономики, находящийся под влиянием или оказывающий влияние как на соседние предприятия в частности, так и на экономику страны в целом [7].

В свою очередь, управление предприятием также следует воспринимать и отдельно от конкретных людей и отделов. Прежде всего, это процесс организации и решения различных опросов, от чего прямым образом зависит работоспособность и жизнеспособность каждого отдельного предприятия [6].

Таким образом, при управлении предприятием ставятся различные задачи и используются различные механизмы.

Особенности задач управления предприятием при условии наличия единого центра управления и на самоуправлении

Вполне очевидно, что основной задачей именно управления предприятием является обеспечение качественной структурной и жизнеспособной организации предприятия. Таким образом, при выполнении этой большой задачи управлением решаются несколько более мелких: учреждение профсоюзов, рабочих комитетов, создание отделов, проведение агитационной и просветительской работы с сотрудниками, создание экономической базы для выплаты заработной платы, пособий, стимулирующих премий, отпускных и так далее [1]. При этом принципиальной разницы между частью корпорации и самостоятельным предприятием нет: структура будет развиваться по одним и тем же закономерностям, а результаты будут зависеть от действий центрального аппарата управления и удачной интеграции.

Принято выделять следующие задачи управления предприятием, они могут иметь изменения и особенности в зависимости от отрасли, вида деятельности предприятия, региона предприятия и наличия или отсутствия центрального управления [2, 4].

- Разработка стратегии. Ввиду того, что прогресс общества в целом не стоит на месте, для каждого предприятия важна постоянная проработка стратегии деятельности и развития. Предприятие, предоставляющее услуги или производящее продукцию должно идти в ногу с развитием общества и предлагать актуальные товары или услуги. Для осуществления этого процесса необходима стратегия на определенные периоды времени: на год, на 5 лет, 10 лет и так далее.

- Планирование. Планирование в отличие от стратегии предполагает краткосрочную перспективу управления. Как правило, составляются планы финансово хозяйственной, производственной деятельности. То, как был выполнен план, определяется по фактически заявленным показателям и позволяет производить регулярный мониторинг деятельности предприятия, и, как следствие, эффективности управления.

- Согласование действий. В зависимости от масштабов предприятия зачастую появляется много специализированных отделов, цехов, и других рабочих подразделений. Координация их деятельности, разработка оптимальной технологической цепочки напрямую сказывается как на удобстве работы персонала, так и на эффективности предприятия в целом.

- Контроль выполнения задач. Регулярный контроль выполнения поставленных руководством задач необходим для осуществления рациональной координации. Таким образом, задачи, поставленные директором предприятия, проходят через несколько исполнителей, контроль исполнения на каждом из этапов позволяет не только минимизировать человеческий фактор, но и производить оценку проф. пригодности сотрудников.

- Контроль качества. Контроль качества продукции внутри предприятия осуществляется с целью поддержания конкурентоспособности. Отдел контроля качества производит оценку конечной продукции или услуг предприятия, что, при наличии, например, брака, позволяет установить его причину, устранить издержки от возможной реализации такого товара и производить статистическую оценку производственных процессов.

- Управление финансами. Финансово-хозяйственная деятельность предприятия, как правило, остается в руках бухгалтерского управления предприятием. В эту сферу входит закупка расходных материалов, сырья, выдача зарплат, пособий и другая деятельность, связанная с распределением финансов. Нерациональное управление финансами может не просто снизить эффективность работы предприятия, но и привести к разорению.

- Антикризисное управление. Ввиду постоянно меняющейся геополитической ситуации с каждым предприятием регулярно случаются кризисные ситуации. Для этого, как правило, собираются специальные комиссии по антикризисной политике, позволяющие принимать рациональные решения по выходу из сложившейся ситуации. При этом для решения подобных вопросов следует привлекать все отрасли управления: управление кадрами, бухгалтерию, контроль качества и так далее.

Механизмы управления предприятием при условии наличия единого центра управления и на самоуправлении.

Механизмы управления предприятием — это особенные инструменты и процессы, которые обеспечивают превращение управленческих решений в конкретные действия [15].

Собственно, основной несущий механизм управления состоит из взаимодействия и согласованного совместного действия управляющих и административных частей и органов. Именно функционирование их в рамках работы предприятия, решение задач в области своей компетенции и является работой механизма. При этом, если это предприятие находится в иерархическом подчинении, является частью корпорации — то механизм управления будет включать в себя также и вышестоящие отделы, опосредовано через локальные аппараты управления, регулирующие деятельность всех организаций - частей корпорации. В таком случае все решения, направления работы будут подвержены влиянию общего вектора, оставляя меньше свободы в самоуправлении [11, 13]. При этом ограниченное самоуправление компенсируется общим бюджетом. Таким образом, аппарат управления предприятием имеет возможность распределять технические и финансовые средства между филиалами, переводя профицит из наиболее успешного региона или подразделения в менее успешное, что позволяет своевременно производить их переоснащение и, как следствие, увеличивает прибыль. Кроме того, масштабирование и разделение производства позволяет снизить себестоимость продукции, что положительно сказывается на прибыли [9].

В свою очередь, самоуправляющееся, индивидуальное предприятие имеет возможность свободно действовать, решать только свои задачи, и использовать суверенный механизм управления. Однако, отсутствие общей линии с другими предприятиями не позволяет быстро принимать необходимые изменения, реагировать на изменение рынка или вводить новые задачи и механизмы из практики других предприятий. То же сказывается и на техническом оснащении таких предприятий.

Как правило, самостоятельное предприятие вынуждено искать технические и финансовые средства самостоятельно, ввиду ряда причин масштабирование таких предприятий является затяжным процессом, в связи с чем сильно растет себестоимость за единицу продукции, что может как положительно, так и отрицательно сказываться на прибыли. В таком случае управляющий механизм предприятия вынужден постоянно искать различные решения и идти на риски, заключать соглашения о сотрудничестве с другими предприятиями отрасли или региона.

Централизованное управление возлагает часть функций на подведомственные структуры, регулирующие деятельность организаций на местах. В свою очередь, местное самоуправление даже в эпоху развитых информационных и коммуникационных технологий играет огромную роль в организации и управлении предприятиями, даже объединенными единым центром управления.

Эффективность механизмов управления зависит от обратной связи, которые позволяют своевременно корректировать как сами решения, так и способы их реализации, от соответствия организационной структуре и реализуемым функциям, критически важны механизмы разрешения конфликтов, экономии ресурсов и многокритериальной оценки результатов [14].

В заключение следует сказать, что грамотно построенная система управления позволяет решать проблемы, выстраивая понятные процессы: от найма и адаптации до мотивации, учёта времени и оценки результатов при этом механизмы и задачи управления предприятием сводятся к двум тезисам: задача — чтобы все работало, механизм — взаимодействие частей для решения задачи. Однако при более углубленном изучении выявляются некоторые интересные механизмы внутренних и внешних взаимодействий механизма управления и их следствий, которые постоянно «выходит» из состояния равновесия, переходя из одного состояния в другое. В постоянно меняющейся среде для решения глобальных проблем приходится искать решение мелких постоянно изменяющихся и обновляющихся задач.

Список литературы:

- [1] Артеменко А.П., Стахеева Л.М. Методы и инструменты управления социальной защитой работников // Молодежь и наука. 2016. № 6. С. 64.
- [2] Водопьянов И.В. Функции аппарата управления // Вологодские чтения. 2009. № 74. С. 99-101.
- [3] Горбунова О.С., Стахеева Л.М., Малькова Ю.В., Пильникова И.Ф., Петрякова С.В. Кадровый

потенциал организаций аграрной сферы и порядок проведения его оценки // Образование и право. 2022. № 5. С. 356-361.

[4] Манушина А.Ю., Чаусов Н.Ю. Стиль руководства и его влияние на эффективность управленческой деятельности // Гуманитарные научные исследования. – 2018. – № 1. – С. 20.

[5] Прангишвили И. В. Системные закономерности и системы оптимизации. М.: Синтег, 2000. 528 с.

[6] Терешкина О. С. Управление организацией (предприятием) : учебное пособие / О. С. Терешкина, Д. А. Гурнина. — Москва : РТУ МИРЭА, 2021. — 56 с.

[7] Фролов Ю. В. Теория организации и организационное поведение. Методология организации. М.: Юрайт, 2024. 116 с.

[8] Система управления организацией: понятие, виды и принципы построения. // [Электронный ресурс]. URL: <https://www.directum.ru>. (дата обращения: 07.01.2026).

[9] Главные элементы системы управления: структура, функции, механизмы. // [Электронный ресурс] URL: <https://sky.pro/wiki>. (дата обращения: 07.01.2026).

[10] Система управления: что это, ее основные виды и структура. // [Электронный ресурс] URL: <https://www.gd.ru>. (дата обращения: 07.01.2026).

[11] Система Управления Персоналом, Функции и Цели Управления. // [Электронный ресурс] URL: <https://www.leadertask.ru>. (дата обращения: 07.01.2026).

[12] Мотивация команды: как вдохновить сотрудников и повысить продуктивность. // [Электронный ресурс] URL: <https://uprav.ru>. (дата обращения: 07.01.2026).

[13] Система управления персоналом в организации: этапы построения и ключевые инструменты | БОСС Контроль. // [Электронный ресурс] URL: <https://www.bosscontrol.ru>. (дата обращения: 07.01.2026).

[14] Главные элементы системы управления: структура, функции, механизмы. // [Электронный ресурс] URL: <https://sky.pro/wiki>. (дата обращения: 07.01.2026).

[15] Главные элементы системы управления: структура, функции, механизмы. // [Электронный ресурс] URL: <https://sky.pro/wiki>. (дата обращения: 07.01.2026).

References:

[1] Artemenko A.P., Stakheeva L.M. Methods and Tools for Managing Social Protection of Employees // Youth and Science. 2016. No. 6. P. 64.

[2] Vodopyanov I.V. Functions of the Management Apparatus // Vologda Readings. 2009. No. 74. Pp. 99-101.

[3] Gorbunova O.S., Stakheeva L.M., Malkova Yu.V., Pilnikova I.F., Petryakova S.V. Personnel Potential of Agricultural Organizations and the Procedure for its Assessment // Education and Law. 2022. No. 5. Pp. 356-361.

[4] Manushina A.Yu., Chaurov N.Yu. Leadership Style and Its Influence on the Effectiveness of Management Activities // Humanitarian Scientific Research. – 2018. – No. 1. – P. 20.

[5] Prangishvili I. V. System regularities and optimization systems. Moscow: Sinteg, 2000. 528 p.

[6] Tereshkina O. S. Organization (enterprise) management: a tutorial / O. S. Tereshkina, D. A. Gurnina. - Moscow: RTU MIREA, 2021. - 56 p.

[7] Frolov Yu. V. Organization theory and organizational behavior. Organization methodology. Moscow: Yurait, 2024. 116 p.

[8] Organization management system: concept, types and principles of construction. // [Electronic resource]. URL: <https://www.directum.ru>. (Accessed: 07.01.2026).

[9] Main elements of the management system: structure, functions, mechanisms. // [Electronic resource] URL: <https://sky.pro/wiki>. (Accessed: 07.01.2026).

[10] Management system: what it is, its main types and structure. // [Electronic resource] URL: <https://www.gd.ru>. (Accessed: 07.01.2026).

[11] Personnel Management System, Functions and Goals of Management. // [Electronic resource] URL: <https://www.leadertask.ru>. (Accessed: 07.01.2026).

[12] Team motivation: how to inspire employees and increase productivity. // [Electronic resource] URL: <https://uprav.ru>. (Accessed: 07.01.2026).

[13] Personnel management system in an organization: stages of construction and key tools | BOSS Control. // [Electronic resource] URL: <https://www.bosscontrol.ru>. (Accessed: 07.01.2026).

[14] Main elements of the control system: structure, functions, mechanisms. // [Electronic resource] URL: <https://sky.pro/wiki>. (Accessed: 07.01.2026).

[15] Main elements of the control system: structure, functions, mechanisms. // [Electronic resource] URL: <https://sky.pro/wiki>. (Accessed: 07.01.2026).

