**СОДЕРЖАНИЕ**

ВВЕДЕНИЕ. 3

ГЛАВА1. СИСТЕМНЫЙ ПОДХОД К УПРАВЛЕНИЮ ОРГАНИЗАЦИЕЙ

1.1Общая характеристика системного подхода 7

1.2 Принятие управленческих решений 10

1.3 Системный анализ 13

ГЛАВА 2. РОЛЬ И ХАРАКТЕРИСТИКА СИСТЕМНОГО ПОДХОДА В УПРАВЛЕНИИ ПЕНСИОННОГО ФОНДА Г. БЕЛОРЕЦКА

2.1 Общая характеристика Пенсионного Фонда 18

2.2 Системный подход к Управлению Пенсионного Фонда 20

2.3 Разработка рекомендаций по совершенствованию Пенсионного Фонда 26

ЗАКЛЮЧЕНИЕ 28

Глоссарий 29

Список используемой литературы. 31

**ВВЕДЕНИЕ**

Менеджмент – это самостоятельный вид профессионально осуществляемой деятельности, направленной на достижение в рыночных условиях, намеченных целей путем рационального использования материальных и трудовых ресурсов с применением принципов и методов экономического механизма менеджмента.

Менеджмент - управление в условиях рынка, рыночной экономики означает:

* Ориентацию фирмы на спрос и потребности рынка, на запросы конкретных потребителей и организацию производства тех видов продукции, которые пользуются спросом и могут принести фирме намеченную прибыль;
* Постоянное стремление к повышению эффективности производства, к получению оптимальных результатов с меньшими затратами;
* Хозяйственную самостоятельность, обеспечивающую свободу принятия решений тем, кто несет ответственность за конечные результаты деятельности фирмы или ее подразделений;
* Постоянную корректировку целей и программ в зависимости от состояния рынка;
* Выявление конечного результата деятельности фирмы или ее хозяйственно самостоятельных подразделений на рынке в процессе обмена;
* Необходимость использования современной информационной базы с компьютерной техникой для многовариантных расчетов при принятии обоснованных и оптимальных решений.

Содержание понятия «менеджмент» можно рассматривать как науку и практику управления, как организацию управления фирмой и как процесс принятия управленческих решений.

Под научными основами управления понимается система научных знаний, которая составляет теоретическую базу практики управления, обеспечивает практику менеджмента научными рекомендациями. Наука об управлении получила развитие в трудах отечественных ученных – Д. М. Гвишиани, Г. Х. Попова, А. В. Попова, А. Г. Аганбегяна, Ю. П. Васильева, А. И. Анчишкина и в трудах зарубежных авторов – А. Файоля, П. Друкера, М. Х. Мескона, Х. Вольфганта и др.

Первый этап методологии научного управления составляет анализ содержания работы и определение ее основных компонентов. Затем обосновывалась необходимость систематического использования стимулирования с целью заинтересовать работников в увеличении производительности труда и росте объема производства. Авторы работ по научному управлению выдвинули и обосновали следующие научные положения:

использование научного анализа для определения наилучших способов достижения целей и решения конкретных задач;

важность отбора работников, наиболее подходящих для выполнения конкретных задач, и обеспечение их обучения;

необходимость обеспечения работников ресурсами, требуемыми для эффективного выполнения задач.

В зарубежной науки управления сложились четыре важнейшие концепции, которые внесли существенный вклад в развитие современной теории и практики управления. Это концепции:

научного управления;

административного управления;

управления с позиций психологии и человеческих отношений;

управления с позиций науки о поведении.

В современных условиях существуют три научных подхода к управлению:

подход к управлению как к процессу;

системный подход;

ситуационный подход.

В своей курсовой работе я более подробно рассмотрю системный подход к управлению производством.

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.

Целями выполнения курсовой работы являются:

1. углубление, закрепление и расширение знаний по менеджменту;
2. развитие умений и навыков самостоятельной работы с источниками научной информации;
3. формирование и закрепление опыта практического применения теоретических знаний.

Целями исследования курсовой работы являются:

1. Обоснование системного подхода к управления организацией;
2. Значение системного подхода к управлению;
3. Пути и средства совершенствования управления.

Задачи исследования:

1. Выявление сущности, структуры, принципов функционирования системного подхода к управлению;
2. обоснование факторов и условий эффективного функционирования системного подхода;
3. Разработка научно-практических рекомендаций.

Объектом курсовой работы является организация, предметом – системный подход в управлении организации.

Методологической базой служили труды отечественных и зарубежных специалистов в области управления, таких как М. Х. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури, В. В. Травин, В. А. Дятлов, И. Н. Герчикова и другие.

Источником информации служили документы организации, научная методическая литература.

**ГЛАВА 1. СИСТЕМНЫЙ ПОДХОД К УПРАВЛЕНИЮ ОРГАНИЗАЦИЕЙ**

**1.1Общая характеристика системного подхода**

Системный подход – это методология рассмотрения разного рода комплексов, позволяющая глубже и лучше осмыслить их сущность (структуру, организацию и другие особенности (и найти оптимальные пути и методы воздействия на развитие таких комплексов и систему управления ими.

Системный подход является необходимым условием использования математических методов, однако его значение выходит за эти рамки. Системный подход – это всеобъемлющий комплексный подход. Он предполагает всесторонний учет специфических характеристик соответствующего объекта, определяющих его структуру, а, следовательно, и организацию.

Каждая системе имеет свои, присущие ей, особенности, свою реакцию на управление, свои формы возможного отклонения от программы, свою способность реагировать на различного рода воздействия.

Производственные объекты представляют собой сложные иерархические системы, состоящие из комплекса взаимосвязанных и взаимозависимых подсистем: предприятие, цех производственный участок, участок «человек-машина».

Работы по организации и управлению производством состоят в проектировании и обеспечении функционирования систем. Они включают:

* Установление характера взаимосвязи элементов системы (подсистем) и каналов, по которым осуществляются связи в пределах системы;
* Создание условий согласованного развития элементов системы и достижения тех целей, для реализации которых она предназначена;
* Создание механизма, обеспечивающего это согласование;
* Организационное построение органов управления, разработка методов и приемов управления системой.

Системный подход к управлению производством (организацией) получил наибольшее распространение в США и используется практически во всех странах. Он предполагает рассмотрение фирмы как сложной системы, состоящей из различных подсистем, функции которых зависят от стоящих перед каждой из подсистем целей и задач. Этим обусловлена классификация подсистем, составляющих либо организационную структуру фирмы, либо производственную структуру.

Понятие «системе» предполагает, что все входящие в нее подсистемы тесно между собой взаимосвязаны и имеют многообразные связи с внешней средой. Фирма рассматривается как организация, представляющая собой комплекс взаимосвязанных элементов. При этом внутренняя структура организационной системы допускает относительную автономность подсистем, которые образуют иерархию подсистем.

Системный подход предполагает наличие особого единства системы со средой, которая определяется как совокупность внешних элементов, оказывающих влияние на взаимодействие элементов системы.

Для выражения сути системы используются различные средства: графические, математические, матричные, «дерево решений» и др. каждое из этих средств не может полностью отразить суть системы, которая состоит во взаимосвязи ее элементов.

Всестороннее изучение связей элементов (подсистем) необходимо для построения модели объекта управления – фирмы или предприятия. Эксперименты с моделью дают возможность совершенствовать управленческие решения, то есть находить наиболее эффективного достижения общих целей.

Системный подход к управлению производством исходит из того, что разработка планов диверсифицированного и децентрализованного производства подчиняется интересам взаимодействия производственных подразделений, составляющих производственную (операционную) систему. Такой подход получил развитие благодаря использованию компьютерной техники и созданию централизованных информационных систем.

Использование компьютерной техники на основе системного подхода позволяет совершенствовать методы и структуру управления производством.

Системный подход к управлению предполагает рассмотрение управления как процедуры или процесса принятия управленческих решений.

**1.2 Принятие управленческих решений**

Принятие управленческих решений – это выбор одного курса действия из альтернативных вариантов. Под управленческим решением понимаются действия руководителя с целью выбора оптимального действия при наличии, по крайней мере, двух вариантов. Сложность выбора решений повышается по мере увеличения количества вариантов. Потребность в принятии решений определяется наличием проблем в производственной и коммерческой деятельности фирмы.

Процесс принятия управленческих решений включает следующие этапы:

* Анализ вариантов;
* Оценка достижений и потерь по каждому варианту;
* Оценка фактических результатов осуществляемых решений.

Принятию любого управленческого решения предшествует экономический анализ, направленный на изучение вариантов. Критерием принятия решения является выбор наиболее экономичного варианта.

Повышение роли экономического анализа в принятии решений привело к использованию системного анализа, что было обусловлено коренными изменениями в управлении производством, а именно:

* Переходом от текущего управления процессами к стратегическому, перспективному;
* Переходом от обособленных частных подсистем к комплексной системе;
* Повышением гибкости и оперативности при освоении новых изделий, процессов, рынков;
* Переходом от анализа отдельных случаев к систематическому анализу вариантов решений;
* Переходом от подсчета отдельных элементов эффективности к комплексной оценке всех факторов;
* Применением текущего контроля на основе использования вычислительной техники и экономико-математических методов.

Важнейшим требованием к управлению стала подготовка и принятие рациональных решений на основе экономического анализа с использованием компьютерной техники.

Рациональное решение – это выбор, подкрепленный результатами объективного анализа. В отличие от основанного на суждении рациональное решение не зависит от опыта, накопленного в прошлом.

Экономический анализ – это многочисленные методы для оценки затрат и выгод, а также относительной прибыльности деятельности предприятия.

В процессе экономического анализа выявляются цели, устанавливаются их приоритеты, взаимосвязи и противоречия. На основе целей ведется разработка стратегий развития фирмы, производственного отделения, предприятия. Структура фирмы рассматривается как производная от целей. Главное, что было внесено системным подходом, - это обоснование необходимости гибкой организационной структуры, возможности ее программной перестройки.

Наиболее важным в этом направлении считается принцип проектной организации, производства, который используется во многих крупнейших американских компаниях и японских компаниях.

Система производства по типу проектов – это вид производственного процесса, в котором каждая единица продукции уникальна по своей конструкции, выполняемым задачам, месторасположению или по каким-либо другим важным признакам.

Проектная организация вводится на горизонтальном уровне управления фирмой, пересекая традиционные вертикальные линии подчинения. При этом образуется матричная структура, которая предполагает возможность включения одного подразделения (элемента) в сферу двух или нескольких подсистем.

В проектирование производственных систем выделяют три этапа:

* Выявление и определение проблемы;
* Построение модели;
* Сбор и использование данных, которые позволяют совершенствовать проект системы.

Системный подход предполагает тесную увязку целей с программами, планами и их реализацией. При этом решается главный вопрос о распределении и использовании ресурсов, что находит свое выражение в бюджете и финансовой отчетности и обеспечивает информацию, необходимую для рационального планирования производства.

Системный подход неразрывно связан с развитием таких дисциплин, как кибернетика, системный анализ, исследование операций, теория решений. Их объединяет единая методология, связанная с понятием системы и объекта не как простой суммы составляющих его элементов, а как единого развивающегося целого.

Применительно к управлению в современных условиях получили развитие методы системного анализа исследования операций, систематические методы внутрифирменного управления, к которым относятся: управление по целям, проектное управление, методы развития организации (изменение структуры, систем, процедур и поведения фирмы).

**1.3 Системный анализ**

Системный анализ в управлении имеет целью дать лицам, принимающим решения, рекомендации по выбору целей и стратегии (с использованием математических методов), направленных на повышение эффективности производства. Системный анализ предполагает сравнение альтернативных курсов действий с точки зрения затрат и эффективности при достижении определенной цели. Обычно такое сравнение осуществляется в форме отыскания альтернативы, которая обеспечивает минимум затрат на достижение некоторых заданных результатов или, наоборот, является попыткой привести к максимуму некоторый натуральный показатель результатов деятельности при наличии ограничений на затраты средств. Разработка таких оценок носит название анализа «стоимости-эффективности». Различные альтернативы проверяются посредством моделей, которые показывают, какие последствия можно ожидать, следуя каждой из альтернатив, а именно: каков уровень затрат и какова степень достижения каждой из поставленных целей. Затем используется критерий для взвешивания затрат по отношению к результатам, и таким образом альтернативы могут быть расположены в порядке их предпочтительности.

Процесс анализа включает:

* Формулирование проблемы;
* Отбор целей;
* Составление альтернатив;
* Сбор данных; построение моделей;
* Взвешивание затрат по отношению к результатам.

Процесс анализа разбивается на три стадии:

* 1. формулирование проблемы – выясняются исходные предпосылки, очерчивается сфера исследования, определяются элементы анализа;
	2. исследование – сбор информации и разработка альтернатив;
	3. оценка альтернатив.

Элементами анализа являются:

* цель руководителя, принимающего решения. Это предполагает выявление степени фактического достижения цели при различных вариантах решения;
* альтернативы – это способы достижения целей, стратегии, при помощи которых можно качественно и при минимальных затратах выполнить поставленные цели;
* затраты – ресурсы, которые могут быть использованы для достижения конкретных целей и не могут быть в дальнейшем использованы для других целей. Большинство затрат принимает денежное выражение и истинная мера затрат выражается в тех возможностях, которые утрачиваются при использовании ресурсов;
* модель – это упрощенное отображение причинно-следственных связей при помощи математических уравнений, программ на ЭВМ, словесного описания ситуации, которая дает возможность оценить предстоящие затраты для каждого варианта, а также степень достижения намеченных результатов;
* критерий – это правило, в соответствии с которым альтернативы располагаются в порядке их предпочтительности. Он обеспечивает средство для взвешивания стоимости по отношению к эффективности;

В процессе системного анализа рассматривается проблема в целом в тех условиях, в которых она действительно возникает. Это предполагает:

* систематическое исследование целей, стоящих перед людьми, принимающими решения и отыскивание обоснованного критерия оценки этих решений;
* сравнение (количественное) затрат, эффективности, риска и сроков по каждому варианту стратегии достижения целей;
* попытку составить лучшие альтернативы и выбрать другие цели, если после проверки прежних целей в этом возникает необходимость.

Вследствие усложнения производственного процесса, с одной стороны, и воздействия внешних факторов, с другой – возрастает значение перспективного стратегического планирования. В связи с этим развитие методов системного анализа для обоснования управленческих решений приобретает особое значение. Он предполагает использование единого подхода к выбору целей, поскольку при решении проблем управления выявляются множественность и противоречивость целей, подлежащих уточнению, и необходимость их ранжирования.

Системный анализ в управлении обеспечивает всестороннюю оценку целесообразности новых вложений, комплексный учет факторов, совершенствование новых информационных потоков и гарантирует большую устойчивость системы, оптимизации принятых решений.

Важнейшей задачей системного анализа является выработка структуры процесса принятия решений посредством тщательного изучения всех существующих факторов, в том числе и интуитивных, которые воздействуют на ситуацию.

Процедура системного анализа определяется следующими принципами:

* придерживаться определенности во всех аспектах анализа;
* определять цели;
* количественно оценить все ключевые факторы, относящиеся к решению поставленной задачи;
* определить экономические последствия каждой рассматриваемой альтернативы.

Разграничение методов исследования операций и системного анализа имеет определенное методологическое значение.

Исследование операций предполагает изучение целенаправленных действий и процессов, поддающихся логико-математической формализации, что на практике непосредственно увязывается с количественными методами.

Основным инструментом исследования операций является модель. Математические «операционные» модели используются для решения широкого круга задач управления, которые объединяет наличие определенного критерия оптимальности. К наиболее часто встречающимся задачам подобного рода можно отнести составление календарных планов выпуска продукции, задачи диспетчирования, транспортные задачи, задачи управления запасами, эффективного распределения ресурсов.

Методами исследования операций являются планомерный подход, представление функциональных отношений в виде математических моделей с целью получения количественной основы для принятия решений.

Исследование операций имеет конечным результатом выбор оптимального решения из заранее определенного круга альтернативных решений.

Таким образом, для исследования операций наиболее типичной является задача эффективного распределения ограниченных ресурсов при известных критериях эффективности, однозначно соответствующих поставленным целям. Модели исследования операций позволяют совершенствовать управленческие решения главным образом в сфере оперативного управления (регулирования) производственной деятельностью. Компьютерное моделирование в современных условиях стало наиболее мощным средством в системе оперативного управления производством.

Понятие «системного управления» характеризует применение системного подхода как в качестве общей концепции управления. Так и к использованию информационно-вычислительных систем.

Основа применения системного подхода к управлению – информационная система, которая рассматривается как модель системы управления. Поскольку информация является средством объединения элементов принятия решений. Применение ЭВМ в сфере оперативного управления производством имеет первостепенное значение. Поскольку основная информация может быть интерпретирована количественно. Однако возможности ЭВМ ограниченны для решения проблем на высших уровнях управления, в вопросах координации различных функций и подразделений. При этом речь идет главным образом об ограничениях не технического, а социально-экономического порядка. Дело в том, что наряду с формальными связями в организации всегда существуют неформальные связи, не отражаемые в организационной структуре.

Некоторые ученые в США считают, что системный подход каждый хороший менеджер использовал веками, что это ново для науки, но не ново для руководства бизнесом. Довольно часто группа аналитиков на компьютерах рассчитывает модели и выдает решения, которые практически ничем не отличаются от ординарных решений, диктуемых здравым смыслом, но требуют больших затрат времени и средств. В связи с этим крупные компании уделяют больше внимания распределению участия аналитиков и менеджеров в процессе принятия решений. При этом менеджеры должны точно формулировать свои потребности в анализе, а аналитики на основании этих потребностей должны строить модели, исходя из реальных условий, требующих своевременных решений.

**ГЛАВА 2. РОЛЬ И ХАРАКТЕРИСТИКА СИСТЕМНОГО ПОДХОДА В УПРАВЛЕНИИ ПЕНСИОННОГО ФОНДА Г. БЕЛОРЕЦКА**

**2.1 Общая характеристика Пенсионного Фонда**

Название организации – Управление Пенсионного Фонда Российской Федерации в Белорецком районе и г. Белорецк Республики Башкортостан. Находится по адресу: улица Кирова 48.

На сегодняшний день в Управлении работают 69 человек, из них с высшим образованием 35 человек, со средне-специальный 33 человека. Отделение Пенсионного Фонда предоставляет возможность работникам управления Пенсионного Фонда получать квалифицированные знания в высших учебных заведениях за счет средств Пенсионного Фонда.

Работники управления – высококвалифицированные грамотные специалисты, за плечами которых не один год работы в области пенсионного обеспечения, об этом говорят их награды и заслуги.

Умение использовать сложные технические и программные средства, умение правильно применять знания законов и нормативов, проявлять терпение, выдержку и деликатность в общении с гражданами, и нести большую ответственность за свой труд – это не все деловые качества, которыми обладают работники Управления.

Слаженная работа коллектива позволяет вести учет пенсионных прав, в сроки назначать пенсии, производить массовые перерасчеты их размеров, своевременно информировать работающих граждан и пенсионеров о размере их пенсионных накоплений.

В настоящее время Управление Пенсионного Фонда осуществляет следующие функции:

* организацию и ведение индивидуального (персонифицированного) учета застрахованных лих в соответствии с Федеральным законом «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования»;
* оценку пенсионных прав застрахованных лиц;
* функции по назначению и выплате пенсий;
* разъяснительную работу среди населения и юридических лиц по вопросам, относящимся к компетенции Пенсионного Фонда – взыскание задолженности по страховым взносам.

**2.2 Системный подход к Управлению Пенсионного Фонда**

Рассмотрим Управление Пенсионного Фонда с помощью системного подхода, т. е. представим Пенсионный фонд как систему, состоящую из нескольких подсистем и определим функции и задачи каждой из подсистем.

Представим структуру Пенсионного Фонда в виде таблицы (рис. 1 «Структура Пенсионного Фонда»).

**Клиентская служба**

В состав клиентской службы входят 11 человек: 8 специалистов отдела назначения и перерасчета пенсий, 1 специалист выплаты пенсий, а также 2 специалиста из отдела персонифицированного учета.

Клиентская служба обеспечивает:

* регистрацию устных и письменных обращений застрахованных лиц, страхователей, пенсионеров, организаций по всем вопросам, относящимся к компетенции Управления;
* ежедневный прием по вопросам, относящимся к компетенции Управления ПФ, пенсионного обеспечения, индивидуального учета;
* прием документов, представленных в целях осуществления пенсионного обеспечения;
* проверку правильности оформления представленных документов;
* Выдачу пенсионных удостоверений, справок о размере пенсии, справок о начисленных суммах пенсии, неполученных в связи со смертью пенсионера и т. д.

Таким образом, клиентская служба осуществляет прием граждан и страхователей по всему кругу вопросов, которые возникают между Пенсионным Фондом и его клиентами.

Специалисты клиентской службы дают не только грамотный ответ в соответствии с пенсионным законодательством, но, и, при необходимости, оказывают содействие с истребованием недостающих документов. Общение проходит на простом, доступном языке, поскольку в клиентскую службу обращаются и люди пожилого возраста, которые пережили войну и не понаслышке знают все тяготы этого времени. Поэтому от специалиста клиентской службы требуется особая выдержка, профессионализм, обладание соответствующими морально-этническими качествами.

**Отдел назначения и перерасчета пенсий.**

Наименование отдела говорит само за себя. Отдел осуществляет назначение и перерасчет всех видов пенсий, ежемесячных денежных выплат, дополнительного материального обеспечения. В отделе работает 13 специалистов.

Работа «назначенцев» требует четких знаний пенсионного законодательства, усиленного внимания при рассмотрении документов и умения делать свою работу быстро и качественно. Каждое решение по назначению пенсии, ежемесячной денежной выплаты или дополнительного материального обеспечения должно осуществляться с учетом всех необходимых правоустанавливающих документов. Ведь в том случае, если какой-либо документ не будет соответствовать требованиям пенсионного законодательства, это повлечет за собой необоснованную выплату пенсии. Именно поэтому столь важное значение придается тщательному анализу принятых документов.

Благодаря отлаженной работе, а также знаниям и способностям специалистов отдела, назначение и перерасчет пенсий, ежемесячных денежных выплат, дополнительного материального обеспечения производится качественно и в установленные сроки.

**Отдел выплаты пенсий**

В функции отдела по выплате пенсий входит формирование и отправка выплатных документов в учреждения, осуществляющие доставку пенсий, подведение итогов выплаты пенсий, проведение удержаний из пенсий, осуществление контроля за целевым использованием пенсионных средств учреждениями, осуществляющими доставку пенсий, взаимодействие по вопросам организации выплаты пенсий с государственными и муниципальными учреждениями социального обслуживания, детскими учреждениями, учреждениями здравоохранения и исправительными учреждениями по вопросам выплаты пенсий находящимся в них пенсионерам, взаимодействии с органами записи актов гражданского состояния, органами паспортно-визовой службы и пенсионными службами других ведомств в целях контроля за правильностью выплаты пенсий.

В отделе работают грамотные квалифицированные специалисты с большим стажем работы в системе пенсионного обеспечения, благодаря которым документы на выплату пенсий доставляются своевременно.

Отдел оценки пенсионных прав застрахованных лиц

В отделе работает 9 специалистов. Основные задачи и функции, выполняемые отделом:

* Осуществление работы по оценке индивидуальных сведений о трудовом стаже за период регистрации в качестве застрахованного лица;
* Проведение правовой оценки индивидуальных сведений застрахованных лиц по общему трудовому стажу, стажу на соответствующих видах работ, стажу отдельных категорий застрахованных лиц, а также их заработка в соответствии с действующими нормативными актами;
* Проведение работы по оценке пенсионных прав застрахованных лиц путем конвертации (преобразования) в расчетный пенсионный капитал одновременно с назначением им трудовой пенсии;
* Проведение (выездных) документальных проверок индивидуальных сведений застрахованных лиц по трудовому стажу, в том числе на соответствующих видах работ с подготовкой заключения о возможности использования данных при назначении пенсий;
* Оценка перечней наименований профессий, должностей, рабочих мест, работа; в которых дает право на льготное пенсионное обеспечение и на пенсию за выслугу лет.

Отдел персонифицированного учета и взаимодействия со страхователями и застрахованными лицами

Отдел персонифицированного учета обеспечивает:

* Регистрацию страхователей и застрахованных лиц в системе обязательного пенсионного страхования;
* Учет платежей, поступающих от страхователей в виде страховых взносов на обязательное страхование;
* Взыскание недоимки по страховым взносам в судебном порядке;
* Ежегодная актуализация базы данных индивидуальных лицевых счетов обязательного пенсионного страхования сведениями о начисленных и уплаченных суммах страховых взносов;
* Процесс инвестирования и передача застрахованными лицами в распоряжение негосударственных пенсионных фондов средств обязательного пенсионного страхования;
* Информирование застрахованных лиц о состоянии их индивидуальных лицевых счетов (ИЛС) в системе обязательного пенсионного страхования;
* Выписка о состоянии ИЛС для назначения и перерасчета пенсий.

Для решения указанных задач управление взаимодействует с налоговой инспекцией, органами федерального казначейства, службой судебных приставов, отделом ЗАГС, проводит учебы с бухгалтерами и кадровыми службами предприятий.

**Отдел учета поступления и расходования средств**

Отдел состоит из 4 человек.

Бухгалтерский учет отдела представляет собой упорядоченную систему поступления и расходования денежных средств как на содержание аппарата управления, так и на выплату пенсий:

* Специалистами отдела обеспечивается полный учет поступающих денежных средств, товарно-материальных ценностей, основных средств и своевременное отражение в бухгалтерском учете операций, связанных с их движением;
* Ведется достоверный учет исполнения схемы расходов на содержание аппарата управления и на выплату пенсий;
* Обеспечивается правильное и своевременное начисление и перечисление платежей в государственный бюджет;
* Составляется достоверная бухгалтерская отчетность и представляется в установленные сроки соответствующим органам;
* Осуществляется экономический анализ финансовой деятельности УПФ.

От работы бухгалтерии зависит своевременная выплата пенсий, пособий пенсионерам и материальное положение работников.

**Спецотдел**

В спец отдел входят специалисты юридической кадровой служб, специалисты по автоматизации, работники транспортного обслуживания.

За всю работу Управления ПФР несет ответственность начальник Управления. А результатом этой работы является личный вклад каждого работника в общие показатели.

Каждый отдел связан друг с другом и образуют вместе общую систему. Качество этой системы зависит не только от внутренних факторов т. е как работают рабочие «системы» но и от внешних факторов, ведь Пенсионный Фонд связывает свою роботу и с такими организациями как: почты, кредитные учреждения, налоговая инспекция, органы федерального казначейства, служба судебных приставов, отдел ЗАГС и т. д.

Наличие большой численности персонала побуждает руководителя Пенсионного Фонда к большей внимательности к работе ведь от качества работы каждого отдела зависит качество работы всего Пенсионного Фонда.

**2.3 Разработка рекомендаций по совершенствованию Пенсионного Фонда**

Несмотря на то, что в Пенсионном Фонде работают высококвалифицированные специалисты, работа четко отлажена, здесь можно встретить много недочетов, которые вроде бы не бросаются в глаза, но от них случаются неприятности на работе.

Во- первых, хочется сказать о графике работы, хотя график четко установлен (с 9 до 17), на самом деле он не исполняется. Из-за большого объема работы специалисты могут работать намного дольше (до 21, 22 часов), могут выходить на работу по выходным. За дополнительное время не предоставляют никаких доплат. Я предлагаю ввести оплату часов работы после 17часов.

Во-вторых, несмотря на то, что работа в ПФ представляет собой «ацкий труд», зарплата очень маленькая. Я предлагаю увеличить размер заработной платы.

В-третьих, из-за того, что работа является тяжелой – требует большой внимательности, устойчивости, терпения. Я предлагаю вводить оздоровительные комплексы, т. е. за счет организации отправлять работников в курортно-оздоровительные комплексы.

В-четвертых, так как в основном посетителями пенсионного фонда являются пенсионеры, то ввести наличие на работе медика. Ведь не редко в Пенсионном Фонде случалось, когда пенсионеру становилось плохо, был даже случай смерти. Может быть, и удалось спасти человека окажись бы рядом медик.

Предложенные мной нововведения наладили бы не только саму обстановку в Пенсионном Фонде, но и качество работы и отношения работников Пенсионного Фонда. Ведь из-за постоянно нервной, тяжелой работы многие хорошие специалисты увольняются, а новые рабочие не приходят, так как очень маленькая заработная плата.

**ЗАКЛЮЧЕНИЕ**

Из всего выше изложенного мы видим, что учитывать системный подход в управлении очень важно для любой организации.

У каждой организации своя система. Каждая система имеет свои, присущие ей, особенности, свою реакцию на управление, свои формы возможного отклонения от программы, свою способность реагировать на различного рода воздействия.

Системный подход предполагает наличие особого единства системы со средой, которая определяется как совокупность внешних элементов, оказывающих влияние на взаимодействие элементов системы.

Всестороннее изучение связей элементов (подсистем) необходимо для построения модели объекта управления – фирмы или предприятия. Эксперименты с моделью дают возможность совершенствовать управленческие решения, то есть находить пути наиболее эффективного достижения общих целей.

От качества работы подсистем зависит качество самой системы. А также в системном подходе большую роль играет принятие управленческих решений, а также системный анализ.

От грамотного системного подхода к управлению зависит вся жизнедеятельность организации. Он веками использовался и будет использоваться для оптимального расчета построения и развитии организации.

**Глоссарий**

Альтернативы – это способы достижения целей, стратегии, при помощи которых можно качественно и при минимальных затратах выполнит поставленные цели;

Затраты - ресурсы, которые могут быть использованы для достижения конкретных целей и не могут быть в дальнейшем использованы для других целей. Большинство затрат принимает денежное выражение и истинная мера затрат выражается в тех возможностях, которые утрачиваются при использовании ресурсов;

Критерий для принятия решений – нормы, с которыми можно соотнести альтернативные варианты решения;

Модель – это упрощенное отображение причинно-следственных связей при помощи математических уравнений, программ на ЭВМ, словесного описания ситуации, которая дает возможность оценить предстоящие затраты для каждого варианта, а также степень достижения намеченных результатов;

Решение – выбор альтернативы;

Система – единство, состоящее из взаимозависимых частей каждая из которых привносит что-то конкретное в уникальные характеристики целого. Организации считаются открытыми системами, потому что они динамично взаимодействуют с внешней средой;

Система обратной связи – в управлении – любой механизм, обеспечивающий получение данных о результатах, которые могут быть использованы руководителями для корректировки отклонений от намеченного плана;

Ситуационный подход – концепция, утверждающая, что оптимальное решение есть функция факторов среды в самой организации (внутренние переменные) и в окружающей среде (внешние переменные);

Цели – в организации – конкретные конечные результаты, которых стремится добиться группа, работая вместе. Формальные организации определяют цели через процесс планирования;

Целевое управление – процесс, состоящий из четырех независимых этапов: выработка формулировки целей; разработка реалистичных планов их достижения; систематический контроль и измерение качества работы и результатов; принятие корректирующих мер для достижения планируемых результатов.

**Список используемой литературы**

Книги, учебники:

1. И. Н. Герчикова «Менеджмент», 1997г.
2. В. В. Травин, В. А. Дятлов «Менеджмент персонала предприятия», 2002г
3. Ужгородская школа менеджеров «Современный менеджмент», 2006г.
4. М. Месков, М. Альберт, Ф. Хедоури «Основы менеджмента»,1992г.

**Иные источники:**

1. Пенсионное законодательство;
2. Данные Пенсионного Фонда.