

- ситуація на ринку збуту;
- стан справ всередині підприємства;
- вкладення інвестицій всередині підприємства.

Система управління конкурентоспроможністю розробляється з урахуванням конкретної діяльності підприємства і забезпечує проведення певної політики в досягненні поставлених цілей.

Таким чином, система управління конкурентоспроможністю підприємства – це спосіб організації ефективної взаємодії керуючих і виконавчих підрозділів і конкретних осіб, що беруть участь у створенні, виготовленні, використанні і сервісному обслуговуванні продукції з метою надання їй властивостей, що забезпечують задоволення певних потреб і запитів споживання при мінімальному витрачанні всіх видів ресурсів і коштів.

Література:

1. Піддубний І. Теорія конкурентоспроможності: сучасний стан і предметнометодологічні аспекти розвитку / І. Піддубний, А. Піддубна // Економіка України. – 2006. – № 8. – С. 58.
2. Тарнавська Н.П. Управління конкурентоспроможністю підприємств: теорія, методологія, практика / Н.П. Тарнавська. – Тернопіль : Економічна думка, 2008. – 570 с.
3. Гаркава А.В. Концепції управління конкурентоспроможністю підприємства / А.В. Гаркава // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.confcontact.com/2012_11_29/4_garkava.htm
4. Управління конкурентоспроможністю підприємства: Підручник/ Ю.Б. Іванов, М.О. Кизим, О.М. Тищенко, О.Ю. Іванова, О.В. Ревенко, Т.М. Чечетова-Терапвілі. – Х. : ВД «ІНЖЕК», 2010. – 320 с.
5. Кадирус І.Г. Конкурентоспроможність підприємства та фактори, що на неї впливають / І.Г. Кадирус // Ефективна економіка. – 2014. – № 5. [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=3390>



ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ УДОСКОНАЛЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ СТРУКТУРИ УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВА

ГОНЧАРОВА А.О.,

*ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
СІЛЬСЬКОГО ГОСПОДАРСТВА ІМЕНІ ПЕТРА ВАСИЛЕНКА*

Науковий керівник – к.е.н., доцент Гіржева О.М.

Організаційна структура управління в системі менеджменту постійно змінюється під впливом факторів внутрішнього і зовнішнього середовищ, а також результатів виробничо-господарської діяльності підприємства. Доцільним є аналіз і оцінювання діючих організаційних структур управління з метою їх удосконалення.

Удосконалення організаційної структури управління підприємства є важливою умовою реалізації стратегічних цілей, координації і контролю бізнес-процесів та ресурсів на підприємстві.

Актуальність питання полягає у виборі адекватної організаційної структури, що дозволяє підприємству ефективно взаємодіяти із зовнішнім середовищем, продуктивно і доцільно розподіляти та направляти зусилля співробітників, задовольняти потреби клієнтів і досягати стратегічних цілей.

В сучасних умовах широкої спеціалізації, диверсифікації продукції, різних розмірів та категорій підприємств не існує ідеальної та єдиної моделі управління підприємствами. Вибір моделі організаційної структури управління визначається характером виробничого процесу, особливостями застосовуваної технології, конкретними особливостями позиціонування на ринку.

Для подальшого дослідження дефініції «організаційної структури управління» розглянемо точки зору видатних вчених-економістів на предмет нашого дослідження.

В табл. представлено аналіз терміну «організаційна структура управління».

Аналіз поняття «організаційна структура управління»

№ з/п	Автор визначення	Трактування терміну
Організаційна структура управління як система елементів для досягнення певних цілей		
1	О.Є. Кузьмін, О.Г. Мельник [1, с. 142]	Упорядкована сукупність підрозділів, які формують рівні управління, їх взаємозв'язки и забезпечують управління організацією.
2	Н.В. Дикань, І.І. Борисенко [2, с. 151]	Склад, взаємозв'язки та супідрядність організаційних одиниць апарату управління, які виконують різні функції управління організацією.
Організаційна структура управління як соціальний об'єкт		
3	К.А. Козлова [3]	Соціальна система співпорядкованих та взаємопов'язаних самостійних управлінських підрозділів і окремих посад, що виконують функції управління, за допомогою інформаційнокомунікаційних зв'язків і економічних стимулів, для досягнення поставлених цілей.
Організаційна структура управління як форма взаємодії елементів управління		
4	Г.В. Осовська, О.А. Осовський [4, с. 173]	Організаційна структура – це «фіксовані взаємозв'язки, що існують між підрозділами і працівниками організації» або «встановлена схема взаємодії і координації технологічних і людських елементів».
5	Н.Г. Георгіаді, Р.Б. Вільгуцька [5, с. 32]	Форма системи управління, яка визначає склад, взаємодію та підпорядкованість її елементів.

За результатами порівняння думок різних щодо трактування поняття «організаційна структура управління», пропонуємо таке визначення досліджуваному терміну. Організаційна структура управління – це елемент системи управління підприємством, який являє собою цілісну ієрархічну систему, що складається із сукупності впорядкованих підрозділів різних рівнів управління взаємодіючих і взаємопов'язаних між собою, метою функціонування яких є забезпечення ефективного управління підприємством.

Зміни в управлінських структурах, пов'язані зі змінами цілей підприємства, в основному визначаються двома групами факторів. По-перше, чинниками, що відображають необхідність формування та/або утримання конкурентних переваг на відповідних цільових ринках, а також розвитком науково-технічного виробництва і можливостями використання його результатів для підвищення ефективності підприємства. По-друге, можливими (випробуваними практикою) формами і методами вдосконалення самих структур. Такі можливості передбачають:

- удосконалення структур за рахунок внутрішніх резервів, включаючи децентралізацію, делегування повноважень на більш низькі рівні. Лінійні структури перетворюються в більш плоскі за рахунок скорочення числа рівнів управління з одночасним, як правило, укрупненням функцій і скороченням підрозділів на одному ієрархічному рівні;

- заміну механістичних структур на адаптивні. Такий перехід є найбільш радикальною формою реорганізації структур, але для цього потрібен сильний лідер з командою;

- інтегрування (створення) різних форм адаптивних структур всередині механістичної структури, наприклад, шляхом створення венчурних інноваційних відділів, бізнес-центрів, бригадних структур, проектних груп та інших.

Таким чином, завдання удосконалення організаційної структури управління полягає в тому, щоб при виконанні функцій управління найбільш раціонально розподілити управлінську роботу між працівниками різних рівнів, щоб знайти найкраще співвідношення різних категорій співробітників органу управління, оптимальні розміри структури в цілому та її окремих елементів, кількість співробітників, якими керівник може ефективно управляти в залежності від розмірів підприємства.

Література.

1. Кузьмін О.Є. Основи менеджменту / О.Є. Кузьмін, О.Г. Мельник. – К.: Академвидав, 2007. – 464 с.
2. Дикань Н.В. Менеджмент: навч. посіб. / Н.В. Дикань, І.І. Борисенко. – К.: Знання, 2008. – 38 с.
3. Козлова К.А. Терминологический анализ понятия «организационная структура управления» [Электронный ресурс] / К.А. Козлова // Вопросы управления. – 2011. – № 4 (17). – Режим доступа: <http://vestnik.uara.ru/ru-ru/issue/2011/04/26/>.
4. Осовська Г.В. Основи менеджменту / Г.В. Осовська, О.А. Осовський. – [3-тє вид., перероб. і доп.]. – К.: Кондор, 2008. – 664 с.
5. Георгіаді Н.Г. Організаційна структура управління як складова системи менеджменту підприємства / Н.Г. Георгіаді, Р.Б. Вільгуцька // Вісник Львівського національного політехнічного університету. – 2012. – С. 33-40. Режим доступу: <http://ena.lp.edu.ua:8080/bitstream/ntb/23165/1/6-33-40.pdf>.



**ЗАЛЕЖНІСТЬ СТРУКТУРИ КАДРОВОЇ СЛУЖБИ
ВІД ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ СТРУКТУРИ ПІДПРИЄМСТВА**

Вилуск А.О.,

*ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
СІЛЬСЬКОГО ГОСПОДАРСТВА ІМЕНІ ПЕТРА ВАСИЛЕНКА*

Науковий керівник – ст. викладач Грідін О.В.

Організаційна структура кадрової служби – сукупність взаємопов'язаних підрозділів системи управління персоналом і посадових осіб. Підрозділи – носії функцій управління персоналом – можуть розглядатися в широкому сенсі як служба управління персоналом. Конкретне місце і роль зазначеної служби в загальній системі управління організацією визначаються місцем і роллю кожного спеціалізованого підрозділу з управління персоналом і організаційним статусом його безпосереднього керівника. Авторитет служби управління персоналом залежить від рівня спеціальних знань співробітників, ступеня корисності служби в процесі впливу на кадрові процеси [1].

Особливості тієї чи іншої організації (головним чином, її розмір) визначають видозміна організаційної структури системи управління персоналом, можливостей організації (в першу чергу, фінансових) сформулювати ту чи іншу підрозділ. Крім того, тут важливу роль відіграє досягнутий методичний, кадровий потенціал, що впливає на ступінь участі зовнішніх організацій в реалізації тієї чи іншої функції управління персоналом. При нечисленності персоналу і відповідно незначній сумарній трудомісткості функцій системи управління персоналом виконання окремих функцій може бути доручено конкретному фахівцю, а не підрозділу. Незалежно від особливостей організації склад функцій системи управління персоналом повинен залишатися постійним. Змінюється тільки трудомісткість їх виконання.

Ряд функцій може бути переданий іншим підрозділам, що не входять структурно до служби управління персоналом. Наприклад, Інформаційне забезпечення системи управління персоналом може здійснюватися централізовано. У великих організаціях може спостерігатися подальше структурування підрозділів системи управління персоналом. Найбільш характерним прикладом є виділення проміжних підрозділів у відділах навчання персоналу. Важливим етапом в процесі побудови організаційної структури є формування зв'язків між її ланками. При цьому повинні чітко фіксуватися вид зв'язку, її зміст, періодичність, матеріальні носії. Можна виділити чотири види структурного зв'язку: лінійний (безпосереднє адміністративне підпорядкування); функціональний (методичне забезпечення, консультування суміжного підрозділу); спільного виконання робіт, забезпечує підготовку інформації чи іншої роботи суміжного підрозділу по забезпеченню процесу прийняття рішення) [5].

Цей організаційний статус підтверджується набором повноважень і відповідальності. Їх обсяг і ієрархічний ранг багато в чому визначаються позицією вищого керівника організації по відношенню до кадрової служби. Вони також формуються у міру організаційного розвитку управління, накопичення фінансового, кадрового, інтелектуального потенціалу [3].