

1. Вельш А. Г. Управление на основе мотивации // Мотивация экономической деятельности: сб. ст./под. ред. С. С. Шаталина – М.: ВНИИСИ, 1980. – С. 18 – 22.

2. Иванов С. А. Роль нематеріальних чинників мотивації праці у формуванні людського капіталу сучасного підприємства в Україні. Наукові праці НДФІ. – 2010. – № 5. – С. 34–38.

3. Калініченко А. Вплив мотивації на продуктивність праці на залізничному транспорті. Науковий вісник Одеського національного економічного університету. – 2015. – № 7(227). – С. 34-45.

4. Рудьєв В. А. Менеджмент: навч. Посібник /В. А. Рудьєв, С.О. Гуткевич. – К.: Центр учбової літератури, 2011 – 312 с.

5. Сліпа О. З. Мотивація персоналу та її роль у забезпеченні кадрової безпеки підприємства. Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ. – 2014.

ОРГАНІЗАЦІЙНА СТРУКТУРА ПІДПРИЄМСТВА:СТАТЕГІЧНА СКЛАДОВА

***ФЕДОРЧЕНКО О.А., ФЕДОРЕЦЬ В.А. МАГІСТРИ*,
ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
СІЛЬСЬКОГО ГОСПОДАРСТВА ІМ. ПЕТРА ВАСИЛЕНКА***

В умовах жорсткої конкуренції та розвитку сучасних ринкових відносин серед багатьох підприємств постає проблема ефективної побудови організаційної структури управління, яка б могла швидко реагувати на зміни зовнішнього і внутрішнього середовища та пристосовуватись до них.

Господарський кодекс України (стаття 64) [1] визначає організаційну структуру підприємства як сукупність виробничих структурних підрозділів і функціональних структурних підрозділів апарату управління. Організаційна структура підприємства визначається насамперед цілями та завданнями діяльності, його виробничими функціями і залежить від багатьох умов: типу виробництва, характеру продукції, що випускається, або робіт, які виконуються, масштабу підприємства, організації виробничих процесів, їхніх особливостей тощо.

Такі зарубіжні вчені, як М. Мескон, Ф. Хедоурі, М. Альберт [2] вважають, що «Найкраща структура – це та структура, яка дозволяє

* Науковий керівник - Сагачко Ю.М., к.е.н., доцент

організації найкращим способом взаємодіяти із зовнішнім середовищем, продуктивно і доцільно розподіляти і направляти зусилля своїх співробітників і, таким чином, задовольняти потреби клієнтів і досягати своїх цілей з високою ефективністю» [3].

Успіх здійснення корекції організаційної структури цілком залежить від організації конструювання її стратегії, тобто розроблення всебічного плану її здійснення, плану переходу до підприємницьких варіантів цієї структурної змінної, які передбачають надання безпосереднім товаровиробникам, тобто операційним працівникам, статусу суб'єктів індивідуальної (приватної) та колективної підприємницької діяльності. Виходячи з цього, перша складова стратегії корекції організаційної структури – її загальна (вихідна) ціль може бути сформульована як такий організаційно-правовий стан формальних груп безпосередніх товаровиробників (які не входять до складу формальних груп), за якого вони мають можливість функціонувати у режимі вільного підприємства та стійко демонструвати глибоку зацікавленість у продуктивній поведінці.

Ці елементи, взаємодіючи, змінюються. Організаційна структура може сприяти стратегічному розвитку підприємства або гальмувати його. Г. Мінцберг також довів, що й стратегія може обмежувати розвиток підприємства, тобто стратегія та структура — однопланові явища [4; 5].

Світовий досвід організації підприємницької діяльності навчає, що вона можлива в господарських організаціях лише за таких умов:

- за наявності відокремлених суб'єктів ринкового господарства, які вступають між собою в правові, фінансові, та інші відносини;

- за умови надання суб'єктам підприємництва статусу власників або володарів земельних і майнових паїв, або ділянок землі та майна, одержаних у приватну власність в результаті натуралізації цих паїв, або орендованих;

- за умови передачі у володіння суб'єктам підприємництва інтракапіталів;

- за умови делегування суб'єктам підприємництва відповідних задач і повноважень;

- за умови поглиблення спеціалізації суб'єктів підприємництва настільки, наскільки дозволяє внутрішнє середовище організації, до складу якої вони входять;

- за умови наявності сприятливого підприємницького середовища;

- за умови освоєння модернізованих індустріальних та нових постіндустріальних технологій;
- за умови застосування сучасного менеджменту;
- за умови побудови такої ієрархії формальних груп усередині суб'єктів підприємництва, за якої забезпечується оптимальний масштаб керування та контролю.

Всі перераховані вище дев'ять передумов успішної підприємницької діяльності обумовлюють необхідність розгалуження загальної цілі корекції організаційної структури на дев'ять цілей першого ярусу, з цілей другого ярусу – цілі третього, та наступних ярусів дерева цілей корекції організаційної структури.

Здійснення заходів, які покликані забезпечити досягнення загальної (вихідної) цілі оптимізації організаційної структури завжди супроводжується цілим рядом організаційно-економічних та психологічних наслідків.

Отже, всебічний план здійснення корекції організаційної структури, її стратегія передбачає, по-перше, опрацювання цілей, по-друге, визначення основних напрямків та, по-третє, визначення етапності цього процесу.

Література.

1. Господарський кодекс України: URL <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/436-15>
2. Мескон М.Х. М. Альберт, Ф. Хедоурн Основы менеджмента; пер. с англ. – М.: Дело, 2002. – 702 с.
3. Малин А.С., Мухин В.И. Исследование систем управления: учеб. для вузов. – М.: ГУ, 2011. – 400 с.
4. Лизньова А. Ю., Кочеткова Ю.Ю. Оцінювання ефективності організаційної структури управління виробничого підприємства. *Економіка і менеджмент: перспективи інтеграції та інноваційного розвитку*. — 2016. Том 4. URL: http://confcontact.com/2014_04_25_ekonomika_i_menedgment/tom4/28_Lyznova.htm.
5. Чулак О. В. Вдосконалення організаційної структури управління, орієнтованої на досягнення стратегічних цілей підприємства. *Теоретичні та практичні питання економіки*. Вип. 25. – КНУ імені Тараса Шевченка; Ін-т конкурентного суспільства, 2015. – С. 204-208.