

в установленні певного вектора політичного управління. Саме ми вважаємо це питання дуже важливим і необхідним для розгляду, тим паче в умовах того стану, що склався в Україні зараз.

Звертаючись до термінології, можна зробити висновок, що централізація і децентралізація управління – різні поняття. Так, централізація – це зосередження всієї повноти влади в руках однієї організації, установи тощо. Коли влада не акумулює всю повноту влади в своїх руках, а віддає деяку компетенцію іншим органам – це і є децентралізація. Отже, розглянемо питання на рівні компанії.

Централізація дозволяє зосередити всю владу в руках одного керівника і являється основним початком розгортання такого стилю влади як авторитаризм. Для даного типу влади характерні затрати часу на вирішення загальних питань та обробку інформації, бо саме керівник повинен вивчити всі аспекти, питання і проблеми, що розгортаються в його компанії і прийняти правильне, обґрунтоване рішення для подальшого розвитку і діяльності організації і всього персоналу в цілому. А ось щодо децентралізації, то вона дозволяє більш обширно аналізувати стан компанії, бо головна складова її – це делегування повноважень, через що рішення приймаються швидше і скоріше передаються на інші рівні управління, адже децентралізація – це не тільки делегування, але і збільшення кількості державних інститутів та чиновників, кожен з яких виконує свою певну роль. Та в децентралізації присутні головні мінуси – це зростання корупції через яку до влади може прийти не зовсім компетентний персонал, а так звані «еліти бізнесу», які використовують інтереси компанії в суто корупційній діяльності: використання підкупу влади, вимагання хабарів та подарунків; непрозорість влади на різних місцях діяльності; надання неправдивих звітів.

Але в наш час дуже рідко зустрічаються організації і компанії, які є абсолютно централізованими чи децентралізованими, загалом влада є змішаною. Коли організація переходить в пік зростання, то потреба в децентралізації збільшується. Якщо керуючий орган фірми хоче, щоб її політика була стандартизованою по всій організації, то в ній, мабуть, високий рівень централізації. Головним завдання менеджерів та керівників є саме визначення того рівня, тієї точки «від централізації до децентралізації», яка буде оптимальною для компанії.

Отже, можемо зробити висновок, що найкраще для організацій, компанії та установ є така влада, яка є змішаною, тобто в якій присутня

як і централізація, так і децентралізація. Така форма дає змогу налагодити більше масових контактів між органами управління організації та її персоналом, отримання чистої звітності і перевірка наявності цих даних. Кожен керівник повинен мудро підходити до цього питання і обирати правильний шлях, спрямований на ефективну діяльність і розростання компанії.

Література:

1. Блаж Дж. Экономика. Толковый словарь. / Общая редакция: д.э.н. И.М. Осадчая. – М.: «ИНФРА-М», Издательство «Весь Мир». - 2000. – 654 с.
3. Мельниченко В.І. Переосмислення функцій державного управління у контексті децентралізації публічної влади / В.І. Мельниченко // Український соціум. – № 2. - 2014. – С. 34-37.
4. Мансуров Р.Е. Настольная книга Большого руководителя. Как на практике разрабатывается стратегия развития / Р.Е. Мансуров. - К.: Всесвіт, 2014. – 321 с.

УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ОРГАНІЗАЦІЄЮ

ГРИЦЕНКО В. А.

*Харківський національний технічний університет
сільського господарства імені Петра Василенка*

**Науковий керівник – ст. викладач
Островерх О. В.**

Наш час характеризується глибоким і швидкими змінами в усіх сферах життя, формується нова економіка – економіка інформаційного суспільства. Слідом за змінами в матеріальній основі суспільства, технологій створення продуктів та послуг неминує змінюються й технології соціальні. Зокрема, відбуваються глибокі зміни в технологіях управління, способах організації, методах менеджменту.

Організація може бути розглянута як складна відкрита система. Аналіз використання системного підходу до управління сучасними організаціями виявив, що на теперішньому етапі, а саме застосування інтегрованої концепції управління, особливої актуальності набули проблеми підвищення керованості організації з врахуванням інформатизації та загостреності соціальних аспектів управління.

Безумовно, основою успіху організації на ринку є її спроможність адаптуватися, своєчасне прийняття рішень у системі управління на основі

отриманої інформації. Тому до інформації виникають і особливі вимоги: своєчасність, достатність, надійність, достовірність, відповідність конкретному питанню, що розглядається, тощо. Дотримання цих вимог можливе при створенні відповідної системи інформаційного забезпечення управління організацією.

Одночасно з цим в самому процесі управління різнобічного забезпечення активну участь беруть люди. Отже ефективність процесу управління залежить від ефективності діяльності управлінського персоналу організації, до складу якої входить ефективність діяльності окремих груп працівників, та від їх різних характеристик (рівня освіти, кваліфікації, професії тощо). Тому оцінка діяльності персоналу необхідна, як і оцінка результативності та продуктивності стосовно інших сфер діяльності підприємства.

Інструментом, що дозволяє оцінити та передбачити ситуацію в організації, з врахуванням змін внутрішнього та зовнішнього оточення, може стати аналіз організаційного розвитку бізнесу. Тобто запобігання труднощам з оцінкою можливо здійснити завдяки попередній діагностиці організаційних проблем. Виявлення чинників виникнення в організації ситуацій, що вимагають пильної уваги керівництва, підтверджує необхідність проведення заходів з удосконалення системи управління.

Вважається, що, вивчаючи динаміку розвитку організації, певною мірою можна дати відповідь на запитання, що станеться з нею завтра. Таким чином, аналіз організаційного етапу розвитку організації, певною мірою можна дати відповідь на запитання, що станеться з нею завтра. Таким чином, аналіз організаційного етапу розвитку будь-якого економічного суб'єкта та його оточення дає можливість: аналізувати існуючу систему управління; виявляти її переваги та недоліки; оцінювати її ефективність щодо відповідності характеристик, які спостерігаються, вимогам зовнішнього середовища; пропонувати можливі зміни поточної системи управління; прогнозувати ефективність зміненої системи управління.

Розглянемо декілька підходів до менеджменту, найчастіше уживаних в організаціях: 1)Фінансово-орієнтований менеджмент, головним елементом якого є формування витрат усієї організації, складається з суми витрат її окремих компонентів, бізнес-одиниць, підрозділів, виробничо-збутової та організаційно-управлінської системи. Подібна модель провокує менеджерів на локально оптимальні рішення, у результаті яких суттєво звужується поле можливостей для виявлення

резервів росту ефективності, а оскільки не дозволяє враховувати реальні зв'язки, що існують між елементами підсистем, провокує менеджерів рухатися по замкненому колу в межах існуючої системи у спробі оптимізувати її та не змінити структуру. 2) Процесний підхід до бачення організації, де керівництво передбачає результати попередніх дій, їх вплив на продуктивність, витрати на наступних етапах. Тобто заохочення отримується не у випадку досягнення індивідуального результату, а лише за умов отримання спільного результату, виконанні всього процесу, повного завдання, залучення колективного підходу. 3) За допомогою управління якістю процесів, створення системи стратегічного менеджменту процесів можна розв'язати проблему складності управління. У даному випадку розглядається ієрархія процесного опису, концепція макропроцесів, що дозволяє по-новому вирішувати задачі координації підрозділів, розподілу ресурсів.

Перебудову системи управління організацією в будь-якому випадку пов'язують з використанням інформаційних технологій, побудовою відповідної інформаційної системи.

Не викликає заперечень твердження, що врахування всіх умов існування сьогоденних організацій, характеру взаємодій, які виникають між ними та оточенням, суттєво ускладнює систему управління.

Загалом тенденції організаційного розвитку, які спостерігаються, або такі, що проявляються вже сьогодні, змушують визначити – одними з ключових рис організацій в подальшому стануть: інтеграція; автоматизація та розвиток персоналу замість раціоналізації праці й структури організації, які дійшли свого піку; розвиток мереж та віртуалізація; інформатизація; соціалізація. Усі вони тісно взаємопов'язані, але кожна з них являє собою самостійний предмет дослідження.

Література:

1. Ансофф И. Стратегическое управление. – М., 1989.
2. Акулов В.Б., Рудаков М.Н. Теория организации // http://media.karelia.ru/~resource/econ/Teor_org/in-dex.htm.
3. Боклан Н.С. Підвищення керованості організації на основі системного підходу – Друга Міжнар. наук.-практ. конф. «Спецпроект: аналіз наукових досліджень»: Зб. наук. пр. – Дніпропетровськ, 2005.