

ПІДВИЩЕННЯ КЕРОВАНОСТІ ОРГАНІЗАЦІЇ ЗА РАХУНОК ПОБУДОВИ РАЦІОНАЛЬНОЇ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ СТРУКТУРИ УПРАВЛІННЯ

***БАЛЬДЕР А., СТУДЕНТКА МАГІСТРАТУРИ*,
ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
СІЛЬСЬКОГО ГОСПОДАРСТВА ІМЕНІ ПЕТРА ВАСИЛЕНКА***

В умовах ринкової економіки управління розвивляються як важливий інструмент успішного функціонування та розвитку соціальної системи будь-якого масштабу. При такому розумінні значимості управління найпершою задачею управління постійний пошук факторів та механізмів підвищення якості управління, ефективності праці підсистеми управління, від яких залежить досягнення керованості організації.

Керованість підприємства залежить від багатьох зовнішніх та внутрішніх факторів. Ступінь впливу цих факторів показує рівень керованості підприємства. Частіше всього про проблеми керованості говорять у зв'язку з розмірами підприємств, чисельністю персоналу, територіальним розміщенням окремих підрозділів. При цьому втрачають керованість швидкозростаючі структури, так як організація управління не настільки динамічна та втрачає здатність відповідати новим масштабам. Тому постає питання про побудову раціональної структури управління як важливого фактору підвищення рівня керованості [1].

З'ясування суті управління, його природи, цілей, виявлення критеріїв та меж керованості як якісної характеристики управління допомагають раціональній побудові управлінської діяльності, що взаємодіє з іншими типами діяльності в універсальному просторі діяльності.

Керованість організації – це ступінь реагування підсистеми управління на управлінські рішення, що приймаються. Керованість організації представляє собою процес досягнення результату. Рух до результату складається з узгодженої взаємодії двох підсистем: керуючої та керованої. Пошук шляхів досягнення узгодженості між цими підсистемами призводить до появи факторів, що сприяють підвищенню рівня керованості підприємства [2, с. 3].

Як вже вказувалося, підвищенню рівня керованості підприємства може посприяти побудова раціональної організаційної структури управління. Структура управління визначається масштабом соціально-

економічної системи, функціональним різноманіттям її елементів, особливостями впливу зовнішнього середовища та можливості людей приймати рішення в складних ситуаціях. Ієрархічна організація являє собою багаторівневу структуру, що складається з взаємопов'язаних підсистем, елементи яких мають право приймати рішення.

Після визначення норми керованості, далі у зв'язку з ростом підприємство може зустрітися з необхідністю збільшення кількості рівнів ієрархії. Це призведе до вертикального росту організаційної структури та зниженню ефективності її функціонування. Для вирішення цієї проблеми звично віділяють два типи масштабу керованості: вузький та широкий. При вузькій нормі керованості кількість підлеглих мінімальна, але при цьому керівник намагається втручатися в роботу підлеглих. При широкій – максимальна кількість підлеглих, але при цьому керівник вимушений делегувати свої повноваження.

Механізми формування керованої організаційної структури потребують дотримання наступних правил:

- організаційна структура повинна бути максимально доступною для розуміння персоналу;
- кожен працівник повинен мати посадову інструкцію;
- інформаційні канали повинні забезпечувати передачу інформації як в прямому напрямі, так і в зворотному (контроль виконання);
- координацію всієї діяльності повинно здійснювати вище керівництво на рівні замісників керівників підприємства;
- функції лінійного керівництва та функціональних підрозділів повинні бути розмежовані.

Реалізація вказаних правил дозволить спроектувати найбільш керовану організаційну структуру управління.

Література.

1. Дресвянников В.А. Вопрос степени управляемости организацией [Электронный ресурс] / В.А. Дресвянников. – Режим доступа: <http://www.Emcon.ru/420-196.html/>

2. Кредісов А.І. Менеджмент для керівників / А.І. Кредісов, Є.Г. Павленко, В.А. Кредісов. – К.: Т-во «Знання», КОО, 1999. – 557 с.

3. Менеджмент организаций: [учебное пособие] / Под ред. З.П. Румянцевой и Н.А. Саламатина. – М.: ИНФРА-М, 2003. – 716 с.

4. Минцберг Г. Структура в кулаке: создание эффективной организации / Пер. с англ. под ред. Ю.Н. Каптуревского. – СПб. : Питер, 2001. – 512 с.

5. Єрмошенко М. Менеджмент: [навчальний посібник] / М. Єрмошенко, С. Єрохін, О. Стороженко. – К. : Національна академія управління, 2006. – 655 с.

АКТУАЛЬНІ НАПРЯМИ ТА НОВІТНІ ТЕНДЕНЦІЇ ТЕОРІЇ І ПРАКТИКИ СУЧАСНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ

***БОГДАНОВИЧ О.А., СТ. ВИКЛАДАЧ,
КОВАЛЬ О.В., ДЕМЧЕНКО Т.М., СТУДЕНТИ,
ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
СІЛЬСЬКОГО ГОСПОДАРСТВА ІМЕНІ ПЕТРА ВАСИЛЕНКА***

Різноманіття форм і змісту менеджменту організації, її функціонування і взаємодії з зовнішніми контрагентами і ринкової інфраструктурою обумовлює ряд пріоритетів розвитку. Значна частина їх визначається безпосередньо постановкою нових підходів менеджменту до вирішення виробничих, інформаційних, комерційних та інших завдань функціонування організації. Зміст цих завдань і ресурси, що залучаються для їх вирішення, за своєю суттю не є інноваційними і забезпечуються, як правило, екстенсивною мобілізацією.

Ймовірний розвиток ринкових процесів, ускладнення кон'юнктури і конкуренції, з одного боку, і формування нових відносин працівника та роботодавця – з іншого, обумовлюють необхідність розробки і пропозиції адекватних, оригінальних інновацій менеджменту. Перший досвід апробації, впровадження та експлуатації (наприклад, в проектуванні) процедур взаємодії переконливо показав результативність їх впливу на традиційні форми функціонування організації. І хоча питома вага таких розробок у загальному обсязі інновацій менеджменту організації поки що не перевищує 10-15 %, потенціал їх розвитку та використання виключно високий.

Необхідно розуміти, що інноваційні шляхи розвитку менеджменту здатні не тільки обумовлювати ефективність функціонування, але і безпосередньо визначати вироблення і застосування нових форм побудови організації. Проектування