

не профільних для підприємства виробничо-господарських функцій.

Розрізняють такі види аутсорсингу:

1) аутсорсинг у сфері інформаційних технологій (ІТ-аутсорсинг) передбачає передавання зовнішньому виконавцеві таких процесів, як розробка, встановлення і супроводження програмних продуктів, обслуговування комп'ютерної техніки, створення і обслуговування бази даних, консалтинг послуг у сфері електронного бізнесу тощо;

2) аутсорсинг окремих бізнес-процесів, які не є основними у виробничо-господарській діяльності підприємства, зокрема: аутсорсинг постачально-збутових операцій, управління персоналом, управління рекламними акціями, маркетингу, ведення бухгалтерського обліку, прибирання приміщень, організації громадського харчування, охоронних послуг, озеленення території тощо;

3) виробничий аутсорсинг, коли підприємство передає підряднику всі процеси з виробництва певної продукції чи доручає йому виготовляти окремі вузли, деталі або напівфабрикати, які є складовими основної продукції. Виробництво такої продукції або її складових (комплектуючих), як правило, розміщують у країнах з дешевою робочою силою;

4) аутсорсинг персоналу (аутстафінг) передбачає для роботи на підприємстві працівників без документального оформлення з ними юридичних відносин. При цьому підприємство-провайдер набирає в штат працівників, які фактично працюють (постійно або тимчасово) на іншому підприємстві (у замовника).

Переваги аутсорсингу:

- можливість отримати доступ до ресурсів та ринків збуту;
- підвищити якість комплектуючих;
- знизити загальні витрати за рахунок відсутності заготівельного та допоміжного виробництва;
- вивільнити дефіцитне устаткування і висококваліфіковану робочу силу для роботи над ресурсомісткими операціями;
- оптимізувати роботу відділу постачання внаслідок скорочення номенклатури закуповуваних виробів та за рахунок закупівлі зібраних у вузли виробів.

В свою чергу, середній і малий бізнес може втримати конкурентні позиції за рахунок надання аутсорсингових послуг для великих підприємств як всередині країни, так і за її межами, і також долучитися до міжнародної кооперації, зокрема у галузях переробної промисловості.

Даунсайзинг (від англ. downsizing – зменшення розмірів компаній) – зменшення розміру організації для покращення її функціонування або зменшення витратної частини бюджету, в основному за рахунок скорочення кадрів, проведення більш ефективної HR-діяльності, перетворення структури фірми, зміни ключових цілей та робочих процесів фірми.

В сучасних умовах господарювання перспективним є застосування сучасних методів управління змінами, проте необхідною є їх адаптація до особливостей вітчизняної економіки, нормативно-правової бази. Подальші дослідження пов'язані з розробкою механізму адаптації та застосування окремих методів управління змінами на виробничих підприємствах України.

Література:

1. Воронков Д.К. Розвиток підприємства: управління змінами та інновації : монографія / Д.К. Воронков, Ю.С. Погорелов. – Х. : АДВА, 2009. – 435 с.
2. Садеков А.А. Стратегічне управління підприємством. Управління змінами : навч. посіб. для студ. спец. 8.050107, 7.050107 ден. і заоч. форм навчання / А.А. Садеков, О.Ю. Гусева. – Донецьк : ДонНУЕТ, 2010. – 413 с.
3. Таранюк Л.М. Методологія реінжинірингу бізнес-процесів промислових підприємств / Л.М. Таранюк // Механізм регулювання економіки, 2011. – № 1. – [Електронний ресурс] Режим доступу www.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/Mre/2011_1/3_2.pdf.
4. Фединець Н.І. Управління змінами в організації / Н.І. Фединець // Наук. вісник Нац. лісотех. ун-ту України. – 2011. – Вип. 21.15 – С. 292–298.

ЦЕНТРАЛІЗАЦІЯ ЧИ ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЯ В КОМПАНІЯХ ТА ОРГАНІЗАЦІЯХ?

ГРАБАР А. І.

Харківський національний технічний університет сільського господарства імені Петра Василенка

Науковий керівник – ст. викладач

Харчевнікова А. С.

Централізація та децентралізація – питання, яке стало найбільш актуальним на сьогоднішній день на теренах України і це являється фактом того, що в пострадянській Україні виникла необхідність в грамотній побудові внутрішньої політики, діяльності державних інститутів, а також

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 чистих звітів 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