

ОРГАНІЗАЦІЙНА СТРУКТУРА УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ

МІНДОЛІНА О.А., СТУДЕНТКА*,
ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
СІЛЬСЬКОГО ГОСПОДАРСТВА ІМЕНІ ПЕТРА ВАСИЛЕНКА

Організаційна структура управління - це сукупність організаційно впорядкованих відносин і зв'язків між ланками та рівнями керівництва. Тобто, під структурою управління організації розуміється упорядкована сукупність взаємопов'язаних елементів, які знаходяться між собою в сталих відношеннях, що забезпечують їх розвиток як єдиного цілого. [1, ст. 105]

Відносини між елементами структури підтримуються за допомогою зв'язків, що поділяються на горизонтальні та вертикальні. Горизонтальні зв'язки це зв'язки одного рівня, координаційні, консультаційні зв'язки, контроль та інші, а вертикальні мають характер підпорядкування, вони необхідні, коли є декілька рівнів управління.

До організаційної структури управління належать:

- розміщення та підпорядкованість ланок;
- права, обов'язки і відповідальність кожної ланки в межах виконання загальних і конкретних функцій менеджменту;
- ступінь централізації та децентралізації функцій менеджменту
- ланки управління на кожному його рівні;
- чисельний і професійно-кваліфікаційний склад працівників.

В рамках структури управління протікає управлінський процес (рух інформації і прийняття управлінських рішень), між учасниками якого розподілені задачі і функції управління, а отже - права і відповідальність за їх виконання. З цих позицій структуру управління можна розглядати як форму розподілу і кооперації управлінської діяльності, в рамках якої відбувається процес управління, направлений на досягнення наміченої цілі менеджменту. [2, ст. 107]

Організаційні структури мають відповідати таким вимогам:

- 1) *оптимальність* – мінімальна необхідна кількість зв'язків між органами управління.
- 2) *оперативність, гнучкість* – здатність швидко реагувати на зміни у зовнішньому та внутрішньому середовищі;

* Науковий керівник – старший викладач Краля В.Г.

3) *надійність* - гарантія достовірності передачі інформації, безперебійного функціонування;

4) *простота, економічність* - мінімальні витрати на управління, відсутність дублювання та паралелізму в роботі;

5) *спеціалізація* - зосередженість окремих працівників на виконанні заданих функцій управління;

6) *незалежність від конкретних осіб* - вимога пристосовувати організацію до особливостей працівників, будувати її як інструмент для досягнення цілей організації, підбирати людей, які здатні забезпечити досягнення місії організації. [1, ст. 108].

Слід звернути увагу на поєднання структури управління з фазами життєвого циклу організації, про що забувають проєктанти і фахівці, вирішуючи задачу вдосконалення управлінських структур [3, ст. 86].

На стадії зародження організація управління нерідко здійснюється самим підприємцем. На стадії зростання відбувається функціональний розподіл праці менеджерів. На стадії зрілості в структурі управління найчастіше реалізується тенденція до децентралізації. На стадії спаду звичайно розробляються міри по вдосконаленню управлінської структури у відповідності з потребами і тенденціями у зміні виробництва. Нарешті, на стадії припинення існування організації структура управління або повністю руйнується (якщо фірма ліквідується), або відбувається її реорганізація (бо скоро дану фірму приєднає до себе інша компанія, що пристосовує структуру управління до тієї фази життєвого циклу, в якій вона знаходиться).

Для відображення структурних взаємозв'язків основних рівнів та підрозділів організації, їх підпорядкованості на практиці використовують схеми організаційної структури управління. Такі схеми є лише скелетом системи управління, оскільки не розкривають склад та зміст функцій, прав та обов'язків підрозділів та посадових осіб [4, ст. 118].

Основні типи організаційних структур:

- лінійна організаційна структура;
- лінійно-штабна організаційна структура;
- функціональна організаційна структура;
- лінійно-функціональна організаційна структура;
- дивізіональна організаційна структура;
- матрична організаційна структура;
- та інші: проєктна, кластерна, модульна, атомістична.

Перераховані організаційні структури не забезпечують повної відповідності між реалізованою стратегією і структурою. Для підтримки реалізації обраної стратегії деякі організації використовують два і більше типи організаційних структур одночасно. Інші організації доповнюючи існуючу структуру управління, створюють спеціальні координаційні механізми, які потрібні для ефективного виконання стратегії компанії, у вигляді проектних груп, незалежних робочих груп, груп з реалізації процесу, а також окремих менеджерів по зв'язку зі споживачами.

Свій конкретний вираз організаційна структура управління знаходить у схемі, штатному розкладі, положеннях про відділи та служби, існуючому співвідношенні структурних підрозділів і працівників апарату управління.

Література.

1.Новіков Б.В., Сініюк Г.Ф., Круш П.В. Основи адміністративного менеджменту: Навч. посіб. / Б.В. Новіков. – К.: Центр навчальної літератури", 2004.

2.Мескон М.Х., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента: Учебник. - пер. с англ. – М.: «Дело», 1994.

3.Бавыкин В. «Новый менеджмент» / В. Бавыкин. – М.: Экономика, 1997.

4.Андрушків Б.М., Кузьмин О.Е. «Основы менеджменту» / Б.М. Андрушків. – Львів: «Світ», 1995.

ЗНАЧЕННЯ ІНФОРМАЦІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРОЦЕСУ СТРУКТУРНИХ ПЕРЕТВОРЕНЬ ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВ

ОБИДЕННОВА Т.С., К.Е.Н.,

УКРАЇНСЬКА ІНЖЕНЕРНО-ПЕДАГОГІЧНА АКАДЕМІЯ

Управління структурними перетвореннями промислових підприємств не можуть бути ефектними без інформаційного забезпечення процесу прийняття управлінських рішень. Інформація повинна бути своєчасною, достовірною та актуальною на всіх етапах проведення структурних перетворень. Вчасне отримання необхідної інформації дає змогу структурувати отримані відомості і оптимально їх використовувати. Для цього вони повинні мати форму інформаційних