

2. Статистична інформація [Електронний ресурс] // Офіційний сайт Державного комітету статистики України – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua>.

3. Статистична інформація [Електронний ресурс] // Офіційний сайт міністерство аграрної політики та продовольства України – Режим доступу: <http://minagro.gov.ua/>

4. Лерман Ц., Седік Д. Оцінка наслідків реформування сільськогосподарських підприємств / Ц. Лерман, Д. Седік // Економіка України. – 2007. – № 6. – С. 59-68.

## УДОСКОНАЛЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ

*Янченко Н. В., к.е.н., доц.; Заботін С. С., студент  
Харківський національний університет будівництва та архітектури*

Одним із найважливіших елементів внутрішнього середовища підприємства є його організаційна структура управління. Організаційна структура регулює: розподіл завдань по відділам і підрозділам підприємства; компетентність відділів та підрозділів у вирішенні певних проблем; загальну взаємодію відділів та підрозділів. Організаційна структура має безпосередній вплив на реалізацію стратегії підприємства, його взаємодію із зовнішнім середовищем та ефективне вирішення поставлених завдань. Вивчення практики діяльності вітчизняних та зарубіжних підприємств свідчить про велику різноманітність організаційних структур управління, сукупність які можна розподілити на два типи: механістичні та органічні.

Механістичні структури управління (їх часто називають ієрархічними, бюрократичними, формальними, традиційними, класичними) характеризуються наявністю жорсткого ієрархічного розподілу влади, формалізацією правил та процедур, централізованим прийняттям рішень. Вони функціонують як чітко налагоджений механізм. До таких структур управління належать лінійна, функціональна, лінійно-функціональна та лінійно-штабна структури управління.

Органічні структури управління характеризуються слабким використанням формальних правил та процедур, децентралізацією повноважень та участю працівників у прийнятті рішень, гнучкістю структури управління та незначною кількістю рівнів ієрархії управління, що дають змогу підприємству швидко адаптуватись до змін зовнішнього середовища. До цього типу структур управління належать дивізійні, матричні, проектні, множинні та інші структури, які характеризуються гнучкістю під час взаємодії із зовнішнім середовищем підприємства.

Ефективне управління підприємством – це, насамперед комплексне управління, що включає взаємоузгоджене управління матеріальними, фінансовими, людськими та інформаційними ресурсами. Це завдання успішно вирішує процесний підхід до управління підприємством, заснований на формалізації основних і допоміжних бізнес-процесів, декомпозиції процесів до операцій і дозволяє чітко описати взаємодіючі потоки ресурсів та інформації,

розмежувати функціональні обов'язки персоналу, розробити оптимальні способи прийняття управлінських рішень, розподілити рівні управління.

При розробці принципів і методики проектування структури як застиглого набору органів, відповідних кожній спеціалізованій функції управління. Перш за все необхідно включати систему мети і їх розподіл між різними ланками. Сюди відноситься склад підрозділів, які перебувають у певних зв'язках і відносинах між собою; розподіл відповідальності. Важливими елементами структури управління є комунікації, потоки інформації та документообіг в організації. Організаційна структура – це поведінкова система, це люди та їх групи, постійно вступають у різні взаємини для вирішення спільних завдань.

Така багатосторонність організаційного механізму несумісна з використанням яких-небудь однозначних методів – або формальних, або неформальних. Тому необхідне поєднання наукових методів і принципів формування структур (системного підходу) з великою експертно-аналітичною роботою, вивченням вітчизняного і зарубіжного досвіду. В основу всієї методології проектування структур має бути покладено спочатку – цілі, а потім – механізм їх досягнення.

Системність самого підходу до формування структури виявляється в наступному:

1. Не випустити з уваги жодну з управлінських завдань, без вирішення яких реалізація цілей виявиться не повною;

2. Виявити та взаємозв'язати стосовно до цих завдань всю систему функцій, прав і відповідальності по вертикалі управління – від генерального директора підприємства до майстра ділянки;

3. Дослідити та організаційно оформити всі зв'язки і відносини по горизонталі управління;

4. Забезпечити органічне поєднання вертикалі і горизонталі управління.

Дослідження впливу зовнішнього середовища на проектування організації, включає наступні етапи:

I. Етап – виявлення і опис елементів зовнішнього середовища (вхід, вихід, технології, звання)

II. Етап – виявлення основних взаємозв'язків між елементами зовнішнього середовища, включаючи елементи прямого впливу.

III. Етап – визначення ступеня різноманітності елементів зовнішнього середовища (зміни, визначеність, зворотний зв'язок)

IV. Етап – проектування кожного елемента організаційної структури з урахуванням зовнішнього середовища, в якій даний елемент функціонуватиме.

V. Етап – формування механізму управління з урахуванням специфіки елементів організаційної структури і її зовнішнього середовища.

Одним з головних недоліків методик була їх функціональна орієнтація, строга регламентація процесів управління, а не їх результатів. Тому мета і взаємозв'язки різних ланок системи управління набувають більш важливе значення, ніж строге встановлення їх функціональної спеціалізації. Це особливо виразно виявляється при рішенні проблем, пов'язаних із створенням корпорацій, акціонерних товариств, фінансово-промислових груп, замовлень і договорів запитам споживачів, з комплексним рішенням проблем якості продукції.

Системний підхід, надаючи важливе значення науково обґрунтованому визначенню функції управління і нормативів чисельності як частини загального процесу формування організаційно-управлінської структури, орієнтує дослідників і розробників на більш загальні принципи проектування організацій. Тобто він припускає початкове визначення системи мети організації, яка обумовлює структуру задач і зміст функцій апарату управління.

Більшість підприємств безперервно вдосконалює свої організаційні структури. Це характерно і для малого бізнесу, особливо із зростанням масштабів або розширенням сфери діяльності.

Основними напрямками вдосконалення організаційних структур управління, форм і методів керівництва є:

- децентралізація виробничих і збутових операцій, створення максимально «пласких» та «горизонтальних» структур;
- інноваційність, орієнтація на новітні інформаційні та комунікаційні технології;
- відмова від використання адміністративних важелів координації і контролю.

Таким чином, формування організаційних, виробничої і управлінської структур підприємства необхідно здійснювати відповідно оптимальній структурі виробництва з врахуванням раціональної спеціалізації в певній послідовності, згідно запропонованому алгоритму, з врахуванням дії комплексу чинників зовнішнього і внутрішнього середовища.

### **Література.**

1. Сіренко І.В. Теорія організації. Електронний навчальний курс / Ігор Вікторович Сіренко. - Миколаїв; 2013-2014, -13Мб.(Принт / МОНУ, НУК)
2. Вершинога Е.Е. Менеджмент; Учеб.пособие / Е.Е. Вершинога. - М.; ИНФРА-М, 2007.
3. Організаційно-економічні проблеми розвитку малого бізнесу / [Електронний ресурс]. –Режим доступу: <http://agroua.net/economics/documents/category-93/doc-87/> - Назва з екрана.

## **ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ КОНКУРЕНТНИХ ПЕРЕВАГ ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВ НА ОСНОВІ ЗАЛУЧЕННЯ АУТСОРСИНГУ**

*Яцина В.В., к.е.н., ст. викладач*

*Національний технічний університет «Харківський політехнічний інститут»*

Негативні тенденції скорочення темпів економічного зростання промислових підприємств, що пов'язані з ускладненням умов ведення бізнесу в Україні, вимагають від суб'єктів підприємництва здійснення суттєвих перетворень основних принципів формування господарської діяльності. Потреба оптимізації виробничого процесу для підвищення конкурентоспроможності підприємства останнім часом задовольняється через залучення зовнішніх виконавців шляхом використання аутсорсингу. Ця форма