

6. Филюк Г. Проблеми та шляхи підвищення конкурентоспроможності вітчизняних підприємств в умовах глобалізації. *Вісник КНУ імені Тараса Шевченка*. 2013. № 10. С. 5-8.

ПРИНЦИПИ ФОРМУВАННЯ МЕХАНІЗМУ ВДОСКОНАЛЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ СТРУКТУРИ УПРАВЛІННЯ

Земляченко К. П., студент

Науковий керівник: Величко Я. І., асистент

Харківський національний автомобільно – дорожній університет

Нині у досить великого числа підприємств виникає потреба в проведенні зміни організаційної структури управління (ОСУ). Механізм вдосконалення ОСУ дасть відповіді на питання як і за допомогою чого можна цього досягти. Якість функціонування механізму буде залежати від взаємного поєднання його складових частин та узгодженості дій його елементів, що взаємопов'язані між собою і з відповідними елементами об'єкту, на який впливає даний механізм.

Важливими характеристиками механізму є принципи, що вважаються основою побудови механізму і забезпечують його ефективне функціонування. Особливість принципів проявляється в їхній потенційній здатності забезпечити активну діяльність механізму в напрямку досягнення цілей. Принципи характеризують одночасно зміст механізму і технологію його побудови. Звідси і витікає їх специфічна роль в будь-якому механізмі.

Аналіз багатьох літературних джерел [1-8] дозволив виділити наступні основні принципи формування механізму вдосконалення ОСУ:

1. Цілепокладання - ОСУ повинна відповідати цільовій орієнтації підприємства, яка задається його місією і стратегічними цілями.

2. Пріоритет функцій над складом ланок - досягнення встановлених цілей передбачає здійснення підприємством певних функцій, видів діяльності, які повинні забезпечуватися відповідною структурою.

3. Відповідність суб'єкта та об'єкта управління - структура управління повинна формуватися насамперед, виходячи з особливостей об'єкта управління. Склад підрозділів, характер

взаємозв'язків між ними визначаються специфікою функціонування як окремих структурних ланок, так і системи в цілому. Це говорить про те, що структура управління не тільки координує та визначає напрямок діяльності, а й сама обумовлена характером виробничих процесів.

4. Адаптивність - тільки адаптивна структура, здатна пристосовуватися до змін зовнішнього і внутрішнього середовища, може забезпечити здатність організації до збереження своєї рівноваги, до виживання в умовах несподіваних і істотних змін.

5. Повна координація - передбачає забезпечення узгодженості різних функціональних структур: чітка система координаційних зв'язків між центром і периферією; ефективна міжблокове координація; чітка взаємна координація структурних підрозділів різних рівнів. Система координації має бути єдиною для всієї організації, що забезпечується через загальний центр.

6. Мінімум складності - чим простіше структура, тим легше досягти повної структурної скордінірованності всіх структурних ланок і зв'язків.

7. Межі автономності - кожен структурний елемент повинен володіти певною автономністю, яка, з одного боку, дозволяє йому функціонувати як самостійній цілісній мікроструктурі, з іншого, - не повинна допускати порушення цілісності та єдності підприємства.

8. Поєднання централізації і децентралізації - в раціональних структурах має бути встановлений оптимальний рівень централізації, що дозволяє забезпечувати ефективно функціонування підприємства і найбільш повну реалізацію його цілей в даних конкретних умовах, і децентралізації, що сприяє структурній гнучкості, розвитку адаптивних можливостей системи, що дозволяє швидко і оперативно реагувати на різні і несподівані ситуації вже на рівні окремих ланок.

9. Взаємоузгодженість вертикалі і горизонталі - в раціональних структурах будови і функціонування мереж вертикальних і горизонтальних зв'язків мають бути тісно погоджені.

10. Єдність розпорядження - раціональна структура - це структура, в якій встановлена чітка персональна закріпленість повноважень розпорядництва з кожного конкретного питання на кожному рівні і по відношенню до кожного об'єкту управління, за конкретним керівником.

11. Діапазон контролю - раціональна структура - це структура, в якій встановлено оптимальний діапазон контролю. Він повинен бути

досить широкий, щоб забезпечити керованість і скоординованість функціонування організації. Але він не повинен бути надмірний, щоб не порушувати автономності підрозділів, не придушувати активність і адаптивні здібності членів організації.

12. Збалансованість обов'язків, прав і відповідальності - передбачає структуру, в якій кожен керівник на своєму рівні має поряд з обов'язками відповідні права (і необхідні ресурси), інакше він не може нести за їх здійснення персональну відповідальність.

13. Забезпечення кваліфікованості управлінських кадрів – передбачає підвищення кваліфікації управлінських кадрів підприємства для створення умов їх відповідності новим функціям в ОСУ, а також розробка організаційних документів, що їх підтверджують.

13. Охоплення контролем - передбачає структуру з урахуванням норм керованості, тобто не можна перевищувати чисельність підлеглих ланок, інакше знижується якість управління.

14. Комплексний підхід - дозволяє розробити комплексний організаційний проект, тобто організаційні зміни необхідно проводити по всіх ланках керівництва підприємством у їх взаємодії.

15. Урахування негативних реакцій персоналу - організаційні зміни не завжди мають позитивні наслідки психологічного та матеріального характеру для персоналу підприємства, тому необхідно приділяти увагу можливості своєчасного передбачення реакції колективу для розробки заходів щодо її усунення через позиціонування позитивних результатів для підприємства при їх реалізації.

16. Правова регламентація – передбачає, що створення будь-якого підрозділу завжди детерміновано (зумовлено) і має бути закріплено правом. Нову структуру управління необхідно проектувати так, щоб забезпечувалося дотримання всіх рішень і постанов вищих керівних органів в частині розподілу обов'язків і персональної відповідальності.

17. Принцип економічності - необхідний ефект повинен досягатися при мінімальних витратах на управлінський апарат, економічному використанні трудових, матеріальних і фінансових ресурсів.

Таким чином, усі перелічені принципи є елементами цілісної системи механізму формування організаційної структури, які за

допомогою синергічного ефекту підсилюють один одного, полегшуючи дію механізму і скеровують його рух у правильному напрямку.

Література.

1. Бабич Д.В., Проскуріна Т.В., Маковій Д.Д. Удосконалення організаційної структури управління як важливий механізм управління сучасним підприємством. *Економіка та управління підприємствами*. 2018. Вип. 24. С. 91-95.
2. Бондарчук Л. В. Формування ефективного організаційно-структурного механізму управління машинобудівним підприємством. *Вісник Хмельницького національного університету*. 2010. № 4. Т. 1. С. 27-30.
3. Захарчин Г. Механізм формування організаційної культури на підприємстві. *Формування ринкової економіки в Україні*. 2009. Вип. 19. С. 241-248.
4. Кумпилова Б. А. Принципы совершенствования организационной структуры предприятия [Электронный ресурс]. *Вестник Адыгейского государственного университета*. Серия 5: Экономика. 2009. № 1. — URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/printsipy-sovershenstvovaniya-organizatsionnoy-struktury-predpriyatiya>.
5. Продіус І.П., Пріступа М.П. Удосконалення організаційної структури управління промислового підприємства. *Економіка: реалії часу*. 2012. № 3-4 (4-5). С. 17-22.
6. Смачило І. І. Принципи формування та структура механізму управління сталим розвитком підприємства. *Економіка розвитку*. 2013. № 3 (67). С. 79-82.
7. Ступникова И., Куценко Е. Совершенствование организационной структуры управления как условие обеспечения конкурентоспособности организации. *Теория и практика современной науки*. 2016. № 2 (8). С. 404–409.
8. Филинов Н. Б., Шрамченко Т. Б., Румянцева З. П. Общее управление организацией: принципы и процессы. Москва: ИНФРА-М. 2005. 288 с.