Дубик Євгеній Сергійович

ЗВО «МІЖНАРОДНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ФІНАНСІВ», м. Київ

**Управління процесами удосконалення організаційної структури підприємства**

Переорієнтація підприємств України з державної на приватну форми власності, зміна в устрої національної економіки, вихід підприємств на нові ринки вимагають оновлення організаційних структур управління підприємствами.

Нестабільність факторів зовнішнього середовища таких як політика, економіка, науково-технічні фактори розвитку, соціального середовища формують виклики нестабільності для застарілих організаційних структур підприємств.

Підвищення конкуренції між виробниками, зменшення тривалості життєвого циклу товарів при формуванні ситуаційних вимог до їх якості призводить до збільшення коефіцієнту гнучкості не тільки технологічних елементів, але й організаційно-структурних. Ринкові відносини безпосередньо впливають на структуру управління підприємством. Раціональний вибір організаційної структури управління, її ефективна побудова має забезпечити продуктивності виробництва і, як наслідок, збільшення прибутковості підприємства.

В результаті організаційного процесу формується організаційна структура управління, яка характеризує будову та внутрішню форму системи, зв’язок елементів, що забезпечують функціонування й розвиток організації як єдиного цілого.

**Організаційна структура** – упорядкована сукупність служб, відділів, підрозділів і окремих посадових осіб, що знаходяться у взаємозв'язку та співпідпорядкованості і виконують певні управлінські функції

Організаційна структура створюється суб'єктом управління для оптимізації роботи підприємства. Вона являє собою внутрішньо системний порядок, форму організаційних відносин.

Організаційна структура носить завжди формальний характер і закріплена правовими нормами. В них відображаються всі її основні характеристики й елементи.

Вважається, що структура є ідеальною, якщо чітко розподілити права й обов'язки на всіх рівнях управління, детально доводити завдання структурних підрозділів і завдання конкретних працівників. якщо реалізація управлінської діяльності здійснюється згідно з формальними правилами й інструкціями, а працівники організації - висококваліфіковані спеціалісти.

Як показує практика не можна нехтувати впливом на підприємство зовнішнього середовища. В процесі господарської діяльності виникають різноманітні виробничо-господарські ситуації, які неможливо передбачити, а отже, регламентувати й формалізувати. В умовах формування розвинутих ринкових відносин організаційна структура управління має бути спрямована на стимулювання робітників, трудового колективу, створення сприятливих умов для досягнення кінцевих цілей підприємства.

Практична реорганізація організаційної структури підприємства пов’язана з застосуванням інших принципів управління, перегляду всієї філософії господарювання. Все більша кількість підприємств намагається відійти від колишніх командно-ієрархічних відносин у своїх організаціях і посилити позиції шляхом ефективної взаємодії і створення умов для розвитку колективу.

Перебудова організаційних структур управління обумовлюється змінами та супроводжується утворенням автономних та напівавтономних структурних одиниць: відокремлених підрозділів, філій та дочірніх підприємств. Такі зміни можуть бути як ефективними, так і неоптимальними і вимагають суттєвого попереднього аналізу і розрахунків.

Будь-яку перебудову структури управління необхідно оцінювати передусім з точки зору досягнення поставленою перед нею мети. В умовах нормальної (не кризової) економіки, що розвивається, реорганізація направлена найчастіше на те, щоб шляхом вдосконалення системи управління підвищити ефективність роботи організації при цьому головними факторами поліпшення є зростання продуктивності праці, прискорення технічного розвитку. Кооперація в прийнятті і реалізації управлінських рішень і т. п.

В кризовий період зміни в структурах управління спрямовані на створення умов для виживання організації за рахунок більш раціонального використання ресурсів, зниження витрат і більш глибокого пристосування до умов зовнішнього середовища. В незалежності від причин, що викликають перебудову, вона обов'язково має на меті розширення повноважень на нижчих рівнях ієрархії управління і підвищення виробничо-господарської самостійності підрозділів, що входять у склад організації.

Оскільки до удосконалення управління не можна підходити як до разового заходу, безперервність цього процесу обумовлюється рекомендованими змінами у внутрішньому середовищі підприємства з урахуванням впливу факторів зовнішнього середовища.

Оптимальною структурою управліню важається та, яка найкращим чином дозволяє підприємству ефективно взаємодіяти із зовнішнім середовищем, продуктивно і доцільно розподіляти і направляти зусилля своїх співробітників і, таким чином, задовольняти потреби своїх клієнтів та досягати поставлених цілей.

Не існує єдиної ідеальної організаційної структури яка б підходила для всіх ринкових ситуацій. Тому у сучасних умовах підприємствам необхідно швидко реагувати на зміни зовнішнього середовища і відповідно до них адаптувати свої організаційні стукури.

# СПИСОК ВИКОРСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Адамс Б. Ефективне управління персоналом / Б. Адамс. – М .: ACT Астрель, 2006. – 362 с.
2. Акатов Л. І. Основи кадрового менеджменту: [підручник] / Л. І. Акатов. – М .: ИНФРА–М, 2014. – 392 с.
3. Аналіз господарської діяльності. Навчальний посібник / За заг. ред. І.В. Сіменко, Т.Д. Косової. – К.: Центр учбової літератури, 2013. – 384с.
4. Круш П. В. Національна економіка: регіональний та муніципальний рівень / П.В Круш, О.О Кожемяченко [Підручник] – К.: Центр учбової літератури, 2011. – 320 с.
5. Мурашко М. І. Менеджмент персоналу: [навч. посібник] / М. І. Мурашко. – К.: Т-во «Знання», КОО, 2008. – 435 с.