

Заяць Юрій Анатолійович,

студент спеціальності 8.03060101 «Менеджмент організацій і адміністрування (за видами економічної діяльності)»

економічного факультету Подільського державного аграрно-технічного університету,

м. Кам'янець-Подільський

Науковий керівник: д.е.н., професор Чикуркова А. Д.

МЕТОДИЧНІ ПІДХОДИ ДО УДОСКОНАЛЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ СТРУКТУРИ УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ

Найгострішою проблемою багатьох підприємств в умовах конкуренції є формування ефективної структури управління, яка мобільно і за короткі терміни реагувала б на зміни як на зовнішньому, так і внутрішньому ринках збуту продукції. Через те постає питання необхідності в удосконаленні організаційної структури підприємства. Одним з суттєвих організаційно-управлінських чинників, що зумовлюють стан внутрішнього середовища аграрного підприємства, є організаційна структура управління (ОСУ). Багато вітчизняних підприємств усвідомили необхідність удосконалення ОСУ, як одного з визначальних чинників виходу із кризи, викликаній невідповідністю ринкового, виробничо-господарського й управлінського потенціалу підприємств мінливим умовам зовнішнього середовища.

Існуюча методологія удосконалення ОСУ великих аграрних підприємств сформувалась в 70-80 рр. минулого століття й з того часу не зазнала істотних змін. Можливість використання методологічних наробок цього періоду на сучасному етапі функціонування вітчизняних підприємств є досить обмеженою, що пов'язано насамперед із трансформацією управлінської діяльності, зміст і структура якої за умов ринкової економіки суттєво змінились.

Процес удосконалення організаційної структури включає в себе формулювання цілей і задач, визначення складу і місця підрозділів, їх ресурсне забезпечення, розробку регламентуючих процедур, документів, положень, що закріплюють регулюючі форми, методи, процеси, які здійснюються в організаційній системі управління. Даний процес можна організувати за трьома великими етапами. Формування загальної структурної схеми в усіх випадках має принципове значення, оскільки при цьому визначаються головні характеристики підприємства, а також напрями, за якими повинно бути здійснене більш поглиблене проектування як організаційної структури, так і інших важливих аспектів системи. До принципів характеристик організаційної структури, які визначаються на цьому етапі, можна віднести мету виробничо-господарської системи; проблеми, що підлягають вирішенню; загальну специфікацію функціональних і програмно-цілевих підсистем, що забезпечують їх досягнення; кількість рівнів в системі управління; міру централізації та децентралізації повноважень і відповідальності на різних рівнях; основні форми взаємовідносин даного підприємства з навколишнім середовищем; вимоги до економічного механізму, форм обробки інформації, кадрового забезпечення організаційної системи [1, с. 417 – 419].

Проектування складу основних підрозділів і зв'язків між ними полягає в тому, що передбачається реалізація організаційних рішень не тільки загалом по великих лінійно-функціональних блоках, але і по самостійних (базових) підрозділах апарату управління,

розподілу конкретних задач між ними і побудові внутрішніх організаційних зв'язків.

Регламентация організаційної структури передбачає розробку кількісних характеристик апарату управління і процедур управлінської діяльності, визначення його функцій. Без розвитку методів проектування організаційної структури управління ускладнюється подальше вдосконалення управління і підвищення ефективності виробництва, оскільки: в нових умовах у цілому ряді випадків не можна оперувати старими організаційними формами, які не задовольняють вимоги ринкових відносин, створюють небезпеку деформації самих завдань управління; у сферу господарського управління неможливо перенести закономірності управління технічними системами; створення структури повинно спиратися на досвід, звичайні схеми та інтуїцію, а також на наукові методи організаційного проектування; проектування механізму управління повинно покладатися на фахівців, що володіють методологією формування організаційних систем [2, с. 147].

Для практичної реалізації вищеперелічених принципів і основних положень пропонується блок-схема методики вдосконалення організаційної структури управління (рис. 1).



Рис. 1. Блок-схема методики удосконалення ОСУ аграрним підприємством*

Джерело: [3, с. 88].

Перевірка адекватності прогнозної моделі організаційної структури згідно з блок-схемою знижує ймовірність помилки і пов'язаних із нею зайвих витрат коштів у практичній діяльності.

Розроблена методика удосконалення структури управління, насамперед, передбачає процес внесення корективів в організаційну структуру управління на основі

систематичного аналізу функціонування організації та її середовища з метою виявлення проблемних зон. Аналіз може базуватися напорівнянні конкуруючих або родинних організацій, що представляють інші сфери економічної діяльності; розробку генерального типу вдосконалення організаційної структури; гарантію того, що програма нововведень містить максимально прості та конкретні пропозиції до змін; послідовну реалізацію змін, що плануються.

Список використаних джерел

1. Баєва О. В. Практикум з менеджменту: навч.-практ. посіб. [для студ. вищ. навч. закл.] / О.В. Баєва, Н.І. Новальська, В.І. Ангелова. – К.: МАУП, 2004. – 158 с.
2. Вершигора Е. Е. Менеджмент: учеб. пособие. / Е.Е. Вершигора. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : Инфра-М, 2000. – 287 с.
3. Вершигора Е. Е. Менеджмент: Учеб. пособие. / Е.Е. Вершигора. – М. : ИНФРА-М, 1999. — 256 с.

Заплітна Олена Іванівна,

студентка спеціальності 8.03060101 «Менеджмент організацій і адміністрування (за видами економічної діяльності)» економічного факультету Подільського державного аграрно-технічного університету,

м. Кам'янець-Подільський

Науковий керівник: к.е.н., доцент Лаврук О.С.

СУТНІСТЬ І ЗНАЧЕННЯ НЕМАТЕРІАЛЬНОЇ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІ

Загальновідомо, що нематеріальна мотивація виконує роль розвантаження бюджету підприємства, формування корпоративного духу, сприяння підвищенню зацікавленості персоналу в якості своєї роботи та впливу на ефективність продуктивності праці. Ще в 1986 р. американські спеціалісти Т. Петерс та Р. Вотермен дійшли висновку, що продуктивність – від людини [52, с. 236]. Заслуговує на увагу і позиція В. Дієсперова, який стверджує, що “продуктивність праці в українській економіці залишається поза увагою господарських органів та управлінських структур... Забувається, що саме продуктивність праці – головний критерій ефективності економіки, освоєння досягнень науково-технічного прогресу, забезпечення конкурентоспроможності продукції і водночас – вирішальна умова підвищення життєвого рівня населення країни” [22, с. 61].

Розвиток ринкових відносин і розширення сфери самостійності трудового колективу підвищують значення нематеріальної мотивації персоналу, яка сприяє підвищенню продуктивності працівників. В Біблії сказано: “Не хлібом єдиним живе людина”. Цей афоризм був справедливий ще з давніх-давен і актуальний нині, коли особливого значення набувають нематеріальні потреби людини. Відповідно виокремлено цілу низку нематеріальних потреб працівника, які можуть бути покладені в основу мотивації персоналу.

Успішність сільськогосподарських підприємств безпосередньо залежить від роботи її працівників, але навіть найкращі фахівці своєї справи не зможуть ефективно працювати за відсутності налагодженої системи управління та за відсутності стимулів професійного зростання. Суттєву роль відіграє і ділова активність працівника, яка активізує його до зростання професійного авторитету та кар’єрного росту.

Отже, виникає об’єктивна необхідність створення науково обґрунтованого механізму нематеріальної мотивації персоналу сільськогосподарських підприємств. Центральне