

цільового значення показника, або розробкою заходів, що коригують, спрямованих на досягнення встановленого раніше цільового значення.

BSC нижнього рівня завжди повинна оцінюватися на предмет сприяння досягненню цілей верхнього рівня.

Крім того, доцільно прогнозувати цільові значення показників на тривалий період часу.

Література.

1. Каплан Р. Сбалансованная система показателей. От стратегии к действию / пер. С англ. Д. Нортон. 2-е изд., испр. и доп. М.: Олимп-Бизнес, 2004. 320 с.

2. Батанова Т. В. Методологічні аспекти розробки системи збалансованих показників діяльності підприємства *Вісник соціально-економічних досліджень*. 2014. №3. С. 79-83.

3. Лаговська О. А. Система збалансованих показників у вартісно-орієнтованому управлінні: напрями використання *Проблеми теорії та методології бухгалтерського обліку, контролю і аналізу*. 2014. №2. С. 70–80.

4. Шевчук В. Р. Стратегічний управлінський облік : Навч. посібник для студ. вищ. навч. Закл; за ред. О. М. Ковалюка. К.: Алерта, 2009. 176 с.

СУТНІСТЬ ПОНЯТТЯ «ОРГАНІЗАЦІЙНА СТРУКТУРА УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ»

*Герасименко Д.В., здобувач вищої освіти
Науковий керівник: Криворучко О.М., д.е.н., професор
Харківський національний автомобільно-дорожній університет*

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.

Існують різні підходи до визначення даної категорії. Так, в одному випадку організаційна структура розглядається як механізм, побудований для розв'язання конкретних задач, в іншому – як соціальний організм, що чуйно реагує на потреби членів трудового колективу, у третьому – як складна соціально-економічна система

тощо. Це зумовлює необхідність аналізу існуючих визначень даного поняття та встановлення його сутності.

Визначення поняття грає важливу роль у теоретичній і практичній діяльності. Висловлюючи в стиснутому виді знання про предмет, воно є істотним моментом у пізнанні дійсності. У будь-якій науці всім основним поняттям даються визначення, причому в економічних науках точне визначення понять має не тільки теоретичне, але і практичне значення.

Поняття «організаційна структура управління» (ОСУ) в зарубіжній та вітчизняній літературі має досить багато тлумачень.

У зарубіжній літературі досить поширене наступне розуміння поняття «організаційна структура управління»: «сукупність способів, за допомогою яких процес праці спочатку розділяється на окремі робочі завдання, а потім досягається координація дій по вирішенню завдань» [1, с.17]. При цьому автором акцентується увага на тому, що організаційна структура забезпечує координацію дій по вирішенню робочих завдань.

А. Хостинг розглядає організаційну структуру як засіб досягнення цілей і реалізації стратегії підприємства [2, с.69].

У вітчизняній літературі досить багато тлумачень поняття «організаційна структура управління». Так, відповідно до Н.А. Сафронова «під організаційною структурою управління підприємством розуміється склад (перелік) відділів, служб та підрозділів в апараті управління, системна їх організація, характер співпідпорядкованості та підзвітності один одному і вищому органу управління фірми, а також набір координаційних і інформаційних зв'язків, порядок розподілу функцій управління по різних рівнях і підрозділам управлінської ієрархії» [3, с. 161].

Найбільш узагальненим є визначення Ю.В. Ніколенко, коли під ОСУ розуміється «сукупність певним чином пов'язаних між собою управлінських ланок». Крім того, автор зазначає, що ОСУ характеризується кількістю органів управління, порядком їх взаємодії та функціями, які вони виконують [4, с. 350]. В роботі ж Т.І. Лепейко [5, с.109] вказується на взаємопов'язаність рівнів управління і підрозділів. В свою чергу Б.А. Анікін [6, с.57] зазначає, що ОСУ це сукупність управлінських ланок. Для встановлення коректності використання зазначених понять, уточнимо, що структура характеризується ланками та рівнями (структурними підрозділами, елементами) управління. «Ланка управління – відокремлений

підрозділ з чітко визначеними функціями» [7, с. 95]. «Рівні – сукупність структурних підрозділів, відповідальних за досягнення цілей одного рівня» [8, с.181]. Тому вважаємо, що доцільно вживати такі поняття як «рівень» та «ланка» при визначенні організаційної структури управління.

У своїй праці О.В. Чулак зазначає, що «організаційна структура управління підприємством представляє собою форму системи управління, яка виражає спосіб її внутрішньої організації, взаємозв'язки та підпорядкованість її складових елементів» [9, с. 204].

На наш погляд, найбільш точно визначення поняття «організаційна структура управління» надають Г.В. Осовська та О.А. Осовський, які зазначають, що «структура управління – це упорядкована сукупність взаємозв'язаних елементів системи, що визначає поділ праці та службових зв'язків між структурними підрозділами і працівниками апарату управління з підготовки, прийняття та реалізації управлінських рішень» [10, с. 306]. При цьому авторами уточнюється, що ОСУ організаційно закріплює функції за структурними підрозділами й працівниками і регламентує потоки інформації у систему управлінської структури, виражається в схемі й параметрах структури управління, штатному розкладі, певному співвідношенні структурних підрозділів і працівників апарату управління, положеннях про відділи та служби, у системі підпорядкування і функціональних зв'язків між персоналом управління [10, с. 307].

Більшістю авторів, а саме: Т.І. Лепейко, В.К. Федюкіним, Б.А. Анікіним, акцентується увага на взаємопов'язаності, упорядкованості та логічності взаємодії структурних елементів з чим, на наш погляд, слід погодитись. Необхідно також зазначити, що така взаємодія забезпечує взаємозв'язок керуючої і керованої системи, об'єкта і суб'єкта управління.

Наведемо існуючі тлумачення визначення поняття «організаційна структура управління» в таблиці 1.1

Таблиця 1.1 – Існуючі тлумачення визначення поняття «організаційна структура управління»

Автор	Визначення поняття	Ознаки
1	2	3
Г. Минцберг [1, с.17].	сукупність способів, за допомогою яких процес праці спочатку розділяється на окремі робочі завдання, а потім досягається координація дій по вирішенню завдань.	сукупність способів, окремі робочі завдання, координація дій по вирішенню завдань
Г.В. Осовська, О.А. Осовський [10, с. 306].	упорядкована сукупність взаємозв'язаних елементів системи, що визначає поділ праці та службових зв'язків між структурними підрозділами і працівниками апарату управління з підготовки, прийняття та реалізації управлінських рішень.	визначення поділу праці та службових зв'язків між підрозділами і керівниками підрозділів
О.В. Чулак [9, с. 204].	форма системи управління, яка виражає спосіб її внутрішньої організації, взаємозв'язки та підпорядкованість її складових елементів.	форма системи управління, взаємопов'язаність і підпорядкованість елементів
В.К. Федюкін [11, с.13].	прийнятий розподіл відповідальності, обов'язків і взаємовідносин між робітниками.	оптимальний розподіл функціональних обов'язків, прав і відповідальності
М.С. Мотишина [8, с. 180].	внутрішній устрій системи управління, що описується сукупністю структурних елементів, їх взаємовідносинами між собою і об'єктом управління.	взаємодія і підпорядкованість окремих управлінських підрозділів і посад
А. Хоскінг [2, с.69].	цілісна система спеціально розроблена таким чином, щоб люди, що працюють в її межах могли найбільш ефективно досягти поставленої перед ними мети.	засіб досягнення цілей і реалізації стратегій підприємства
Ю.В. Ніколенко [4, с. 350].	сукупність певним чином пов'язаних між собою управлінських ланок.	сукупність взаємопов'язаних управлінських ланок

Закінчення таблиці

1	2	3
Н.М. Бондар [12]	один із найважливіших елементів внутрішнього середовища підприємства, який регулює: розподіл завдань по відділах і підрозділах підприємства; компетентність відділів та підрозділів у вирішенні певних проблем; загальну взаємодію відділів та підрозділів.	елемент внутрішнього середовища підприємства
Л. Глиненко, Є. Лужко [13, с. 81].	документально закріплена структурна модель підприємства у вигляді взаємопов'язаних відносно самостійних підрозділів, для членів яких функціональні і неформальні зв'язки в цілому сильніші, ніж для членів різних підрозділів.	взаємопов'язані самостійні підрозділи, перевага функціональних і неформальних зв'язків

При встановленні сутності поняття «організаційна структура управління», на наш погляд, необхідно акцентувати увагу на двох аспектах: по-перше, відповідність ОСУ цілям і задачам підприємства та можливість їх досягнення; по-друге, властивість змінюватись і адаптуватись до умов внутрішнього та зовнішнього середовища (організаційна структура повинна забезпечити керованість суб'єкту в умовах функціонування, що постійно змінюються).

Таким чином, під організаційною структурою управління пропонується розуміти сукупність взаємопов'язаних ланок та рівнів управління, що забезпечують функціонування і розвиток підприємства, досягнення встановлених цілей та можливість реагування на зміни внутрішнього та зовнішнього середовища.

Отже, на основі критичного аналізу існуючих визначень, окреслення їх переваг та недоліків встановлено сутність поняття «організаційна структура управління», акцентуючи увагу на таких аспектах як: властивість змінюватись і адаптуватись до умов внутрішнього та зовнішнього середовища, а також відповідність ОСУ цілям і задачам підприємства та можливість їх досягнення.

Література.

1. Минцберг Г. Структура в кулаке: создание эффективной организации. СПб.: Питер, 2004. 512 с.

2. Хоскінг А. Курс предпринимательства: [практ. пос.]. М.: Междунар. отношения, 1993. 352 с.
3. Сафронов Н.А. Экономика предприятия: [учеб.] М.: «Юристъ», 1998. 584 с.
4. Ніколенко Ю.В. Основи економічної теорії: [підр.]. К: ЦНЛ, 2003. 400 с.
5. Лепейко Т.І. Менеджмент: [навч. пос.]. Харків: Вид. ХНЕУ, 2010. 204 с.
6. Аникин Б.А. Высший менеджмент руководителя: [учеб. пос.]. М.: Логос, 2000. 257 с.
7. Шегда А.В. Экономика підприємств К., 2006. 614 с.
8. Мотышина М.С. Исследование систем управления. СПб.: Изд-во Михайлова В.А., 2006. 224 с.
9. Чулак О.В. Вдосконалення організаційної структури управління, орієнтованої на досягнення стратегічних цілей підприємства. *Теоретичні та прикладні питання економіки*. Збірник наукових праць. Випуск 25. К: Видавничо-поліграфічний центр «Київський університет», 2011. С. 204-208.
10. Осовська Г.В., Осовський О.А. Основи менеджменту [навч. пос.]. К.: "Кондор", 2006. 664 с.
11. Федюкин В.К. Управление качеством процессов. СПб.: Питер, 2004. – 208 с.
12. Бондар Н.М. Організаційні структури управління підприємством. Консалтингова компанія "Бізнес-Консультант" URL: [<http://business-consultant.com.ua/publicaciiub104.html>.]
13. Глиненко Л., Лужко Е. Проектирование организационных структур управления. К.: Нора – Друк, 2005. 728 с.

ОРГАНІЗАЦІЙНО-УПРАВЛІНСЬКІ АСПЕКТИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РЕІНЖІНІРИНГУ БІЗНЕС-ПРОЦЕСІВ НА ПІДПРИЄМСТВІ В УМОВАХ ЦИФРОВІЗАЦІЇ

*Голуб Д.Р., здобувачка другого рівня вищої освіти,
diana.golub2511@gmail.com*

*Науковий керівник: Соломаха І.В., к.е.н., доцент
Національний університет «Чернігівська політехніка»*

У турбулентних умовах господарювання, для покращення фінансово-економічного стану бізнес-процесів, на вітчизняних підприємствах виникає потреба у використанні інноваційно-прогресивних технологій, однією з яких є технологія реінжинірингу. Головною метою реінжинірингу бізнес-процесів є якісне вдосконалення конкретних сфер діяльності підприємств. Сутність формування бізнес-процесів підприємства полягає в розробці й адаптації системи управління підприємством відповідно до сучасних