

С другой стороны, организационную структуру управления можно определить также как категорию менеджмента, которая отражает организационную сторону отношений управления и составляет единство уровней и звеньев управления в их взаимосвязи. Где звеньями управления являются обособленные органы (работник), наделенные функциями управления, правами для их реализации, определенной ответственностью за выполнение функций и использование прав, а уровень управления - это совокупность звеньев управления на определенной ступени иерархии управления. Уровни управления, сочетая различные звенья, характеризуют уровень концентрации процесса управления и последовательность подчинения одних звеньев другим сверху вниз, с использованием линейных, функциональных и межфункциональных связей. Линейные связи возникают между подразделениями и руководителями различных уровней управления, где один руководитель подчинен другому. Функциональные связи характеризуют взаимодействие руководителей, выполняющих определенные функции на разных уровнях управления, и между ними не существует административного подчинения. Межфункциональные связи имеют место между подразделениями одинакового уровня управления.

Понятно, что чем совершеннее организационная структура управления, тем эффективнее воздействие управления на производственный процесс. Для этого организационная структура управления должна соответствовать определенным требованиям: быстро приспосабливаться к изменениям во внешней среде; четко реагировать на изменение спроса, совершенствование технологии производства; соответствовать параметрам управляемой системы; быть специализированной; налаживать рациональные связи между уровнями и звеньями управления; оперативно реагировать на изменения в управляемой системе за время принятия решения; быть надежной, экономичной и легкой для понимания персоналом.

Направлением дальнейших исследований должно стать изучение методов и показателей оценки эффективности организационных структур управления предприятием.

УДОСКОНАЛЕННЯ СТРАТЕГІЧНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ НАУКОВО-ДОСЛІДНОЇ УСТАНОВИ

Ніжнік А. О., студент

Науковий керівник: Захарова О. В., д.е.н., професор

Донецький національний технічний університет

Становлення ринкових відносин сприяло появу нових методів організації та методів управління. Особливе значення ця проблема набуває на рівні тих установ, які фінансуються за рахунок державних коштів.

Різні аспекти стратегічного управління досліджуються в працях таких відомих західних та вітчизняних фахівців в сфері менеджменту як Х. Мінцберг, І. Ансофф, А. Томпсон, А.Дж. Стринкленд, М. Мескон, З.С. Шершньова,

С.В. Оборська, В.Д. Маркова, Д.Є. Довгань, О.С. Віханський, О.М. Тридід, В.І. Щелкунов та ін.

Необхідність здійснення стратегічного менеджменту – можливість покращити виробничу-господарську діяльність установи та вийти з кризового стану.

Сучасним інструментом управління науково-дослідної установи в умовах постійних змін у зовнішньому середовищі служить система стратегічного управління. Стратегії єдиної для всіх установ не існує, так само як і не має універсального стратегічного менеджменту. Процес розробки стратегічного управління має бути залежними від потенціалу, динаміки розвитку, економічного стану та багато інших характеристик, та має бути неповторним та унікальним.

Стратегія управління – багатоплановий, формально-поведінковий управлінський процес, який допомагає формулювати та виконувати ефективні стратегії, що сприяють балансуванню відносин між організацією (включаючи її окремі частини) та зовнішнім середовищем, а також досягненню визначених цілей. [1]

Система стратегічного управління являє собою замкнутий цикл процесів, які логічно витікають один з іншого. Між процесами існує стійкий зворотний зв'язок, а так само зворотний вплив кожного процесу на інші і на їх всю сукупність.

Стратегічні рішення лежать в основі стратегічного менеджменту. До їх числа можна віднести: реконструкцію установи; впровадження інновацій (нова продукція, нова технологія); організаційні зміни (структура виробництва, управління); вихід на нові ринки збуту; придбання, злиття установ.

У процесі вдосконалення стратегічного менеджменту науково-дослідної установи слід більш чітко регламентувати порядок розробки стратегії. Повний процес стратегічного управління повинен складатися з чітко визначених етапів стратегічного планування. На першому етапі необхідно розробити концепцію, в її основі місію установи. На другому етапі здійснюється ціле покладання, визначення короткострокових і довгострокових цілей дозволить трансформувати місію в конкретні дії. На третьому етапі формується стратегія установи як система планів і методів управління, яка забезпечить досягнення цілей. Четвертий етап повинен охоплювати процес розробки тактичних планів, які конкретизує досягнення стратегічних цілей. На п'ятому етапі необхідно визначити механізми контролю реалізації стратегії, а так же механізм її коригування.

Наявність ефективної, налагодженої системи стратегічного управління дозволить науково-дослідній установі вирішувати наступні завдання:

- бачити майбутнє і визначити шляхи досягнення стратегічних цілей;
- ефективно використовувати обмежені ресурси;
- збільшувати прибутковість і рентабельність;
- наповнювати оперативну діяльність стратегічним змістом;
- піднімати продуктивність праці;
- контролювати оперативну діяльність і досягати поставлених цілей.

Для своєчасного і безболісного впровадження заходів вдосконалення стратегічного менеджменту науково-дослідного закладу доцільно: провести навчальні тренінги для персоналу всіх рівнів; скласти новий кодекс корпоративної етики; підготувати інформацію, презентацію нової організаційної структури з доведенням до всього кадрового складу функціональних обов'язків.

Існує тісний зв'язок між минулим, сучасним і майбутнім станом ефективності діяльності установи-станом, що характеризує рівень отриманого кінцевого результату діяльності науково-дослідної установи створених протягом певного періоду можливостей розвитку і можливостей занепаду. Зокрема, фінансовий стан установи є наслідком реалізації сформованих у попередніх періодах можливостей розвитку і занепаду. А майбутні фінансові результати, їх рівень і якість закладаються за прогнозування «критичного шляху» науково-дослідної установи на найближчі і більш віддалені перспективи, намічаються допустимі межі ризику та виявляється поріг можливостей установи. Безумовно, що впровадження системи стратегічного управління та переорієнтація системи управління принесуть користь. В сучасній складній ситуації застосування системи стратегічного управління є життєвою необхідністю для переважної більшості вітчизняних науково-дослідних установ.

Література.

1. Аакер А.Д. Стратегическое управление. Бизнес-стратегия для успешного менеджмента / Аакер А.Д.; пер. с англ.; под ред. Ю.Н. Каптуревского. -СПб.: Питер, 2002. – 554 с.

2. Брайсон Дж. Стратегічне планування для державних та неприбуткових організацій / Пер. з англ. А.Кам'янець. – Л.: Літопис, 2004. – 200 с.

СУТНІСТЬ ПОНЯТТЯ ПОТЕНЦІАЛ ПЕРСОНАЛУ

Образцова М. В., студент

*Науковий керівник : Криворучко О. М., д.е.н., професор
Харківський національний автомобільно-дорожній університет*

Поняття «потенціал персоналу» слід відокремити від загальноживаних економічних категорій «трудові ресурси» і «персонал» [1].

Трудові ресурси – це економічно активна, працездатна частина населення регіону, яка володіє фізичними і культурно-освітніми можливостями для участі в економічній діяльності підприємства.

Персонал – це сукупність постійних працівників, що отримали необхідну професійну підготовку та мають досвід практичної діяльності.

Потенціал персоналу – це існуючі сьогодні та передбачувані трудові можливості, які визначаються чисельністю, віковою структурою, професійними, кваліфікаційними та іншими характеристиками персоналу підприємства.