

ПРОБЛЕМИ ЦЕНТРАЛІЗАЦІЇ ТА ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЇ УПРАВЛІННЯ В ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ В СУЧАСНИХ УМОВАХ

Сергієнко Євген Вячеславович,

*студент кафедри управлінських технологій,
ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК», м. Київ, Україна,
e-mail: SerhiienkoYV@krok.edu.ua*

Кириченко Оксана Сергіївна,

*кандидат економічних наук, доцент кафедри управлінських технологій,
ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК», м. Київ, Україна,
e-mail: oksanaKS@krok.edu.ua,
ORCID: <http://orcid.org/0000-0001-5244-8323>*

Чітка та добре аргументована стратегія підприємства не тільки дозволяє попередити ризики, реалізувати потенціал зростання, побудувати раціональне управління ресурсами підприємства, але й підвищує керованість бізнесу. Стратегічному управлінню відводиться важливе місце в процесі функціонування підприємства при здійсненні обраної стратегії, оскільки саме на цій стадії формуються умови для її виконання. Зміна або формування нової стратегії обов'язково вносить корективи в зміст і форму управління підприємства. Зміст управління виражається в його процесі, а форма характеризується організаційною структурою управління. Тому стратегічне управління концентрує свою увагу в першу чергу на перетвореннях в сфері організаційної культури, як виразу особливостей процесу управління, та організаційної структури. Ці дві сфери виступають основою стратегічних змін. Перетворення в них носять майже одночасний, системний та взаємопроникаючий характер, оскільки формують ступінь внутрішньої організації підприємства. Проте на організаційно-формальному рівні ці перетворення трансформуються насамперед у зміни організаційної структури управління.

Тісний зв'язок і вплив стратегії на структуру довів ще на початку 60-х років А. Чандлер у роботі «Стратегія та структура». Він дослідив, що зміни в структурі йдуть слідом за стратегіями. Після змін у структурі починається наступний цикл: стратегії коригуються внаслідок змін у стратегічному мисленні, зумовленому новим етапом розвитку. Також було доведено, що організаційна структура може сприяти стратегічному розвитку підприємства або гальмувати його. Г. Мінцберг з'ясував, що й стратегія може обмежувати розвиток підприємства, тобто стратегія та структура — однопланові явища [4].

Вагомий внесок в розробку проблеми проектування та розвитку організаційних структур управління внесли також такі закордонні вчені П. Друкер, І. Ансофф, А. Гарднер, М. Вебер, Д. Гібсон, Т. Коно, Р. Холл, А. Хоскінс та інші. Вони досліджували взаємодію процесів проектування та практичного перетворення організаційних структур, розкрили зв'язок стратегії підприємства з його організаційною структурою, систематизували фактори, що обумовлюють її тощо. В працях вітчизняних та російських вчених З. Шершньової, О. Скібіцького, В. Василенко, А. Алавердова, А. Бандурина,

В. Весніна, А.і М. Жемчугових, Г. Клейнера, І. Герчикової, М. Лапусти, О. Лебедева, З. Румянцевої, О. Віханського розглядаються питання використання сучасних видів організаційних структур управління, їх оптимізації в розрізі розвитку підприємств, характерних помилок при їх проектуванні. Проте, не дивлячись на велику кількість наукових публікацій з питань організаційних структур управління підприємствами, проблема оцінки їх оптимальності при впровадженні нових стратегій залишається маловивченою [1,2,3].

З огляду на це, великого значення набувають питання встановлення ознак відповідності новообраної стратегії існуючій організаційній структурі підприємства, визначення методологічних основ оцінки її оптимальності та визначення факторів успіху при організаційних перетвореннях тощо.

Зовсім не обов'язково змінювати організаційну структуру кожний раз, коли підприємство переходить до реалізації нової стратегії. Проте обов'язково необхідно встановити те, наскільки існуюча організаційна структура відповідає стратегії, а вже потім, якщо це необхідно, проводити відповідні зміни.

Організаційна структура управління спрямована на встановлення чітких взаємозв'язків між окремими підрозділами підприємства, розподіл між ними прав та відповідальності. В межах структури управління протікає весь управлінський процес, відбувається рух потоків інформації, ресурсів, ідей та прийняття управлінських рішень. Вона ж забезпечує і можливість взаємодії підприємства із зовнішнім середовищем. Зміна стратегії підприємства, як правило, обумовлюється змінами в його зовнішньому оточенні і завжди призводить до певних змін організаційної структури управління.

Нова організаційна структура управління повинна вибудовуватися під нові цілі і обрані стратегії, які через механізм службових функцій декомпозиціонуються на рівень підрозділів та окремих співробітників. Проте внесення змін до існуючої організаційної структури в зв'язку з зміною стратегії має бути поміркованим і мати під собою конкретне науково-практичне обґрунтування. Таким обґрунтуванням можуть виступати результати оцінки оптимальності організаційної структури управління підприємства.

Саме поняття «оптимальність організаційної структури управління підприємства» може трактуватися як ступінь відповідності форми управління конкретного підприємства його змісту [5]. Останній відображає специфіку цілей та стратегій підприємства, а також особливості механізму управління. Оптимальна організаційна структура управління дозволяє найкращим чином підприємству ефективно взаємодіяти із зовнішнім середовищем, продуктивно розподіляти та спрямовувати зусилля своїх співробітників, а також задовольняти потреби клієнтів та досягати своїх цілей і реалізовувати обрані стратегії з високою ефективністю.

Оцінка оптимальності організаційної структури управління підприємства дозволяє встановити рівень відповідності системи управління зовнішньому середовищу та об'єкту, який вона обслуговує, а також сприяє виявленню відхилень у функціонуванні самої системи. Оцінка в даному випадку виступає надійним інструментом подальшого удосконалення організаційної структури

управління. В процесі управління оцінка виконує аксіологічну, індикаторно-інформативну, регулятивну, прогнозну, мотиваційну та нормативну функції. Здатність оцінки оптимальності організаційної структури управління впливати на розвиток систем управління і виробництва через реалізацію зазначених функцій обумовлює значущість її місця в системі управління.

Однією з основних проблем оцінки ефективності систем управління є визначення методологічних основ формування системи критеріїв та показників, які забезпечують її всебічність та об'єктивність. Складність вибору критеріїв та показників оцінки оптимальності організаційної структури управління багато в чому обумовлена специфікою системи управління, яка не має прямих, безпосередніх вимірювачів. Разом з тим, система критеріїв та показників оцінки оптимальності організаційної структури повинна відображати узагальнену модель її кількісно-якісної визначеності.

Організаційна структура управління повинна насамперед відображати цілі та задачі підприємства, і таким чином підпорядковуватися виробництву та його потребам. Тому моделі організаційних структур необхідно проектувати знизу доверху, створюючи спочатку основні виробничі, потім ремонтні допоміжні та обслуговуючі підрозділи, пристосовуючи до них систему управління. Також потрібно врахувати той факт, що стратегічні цілі підприємства є вихідним та найважливішим параметром організаційної структури управління. Невдачі багатьох підприємств пояснюються тим, що при зміні цілей та пріоритетів під впливом мінливої ринкової кон'юнктури й конкуренції структура лишається незмінною, непристосованою до нових умов та цілей. І, зрозуміло, що стара структура не зможе досягти нових цілей.

Список використаних джерел:

1. Ансофф И. Новая корпоративная стратегия. СПб.: ПитерКом, 1999. 416 с.
2. Аршакаян Д. Особенности управления социо-техническими системами в современных условиях. Проблемы теории и практики управления. 1998. – №5. С. 96-100.
3. Гурков И. Б. Стратегия и структура корпорации. М.: Дело, 2006. – 320 с.
4. Жемчугов А. М., Жемчугов М. К. Организационная структура и стратегия предприятия. Проблемы экономики и менеджмента. 2011. №2. С. 5-21.
5. Шевченко В.С. Конспект лекцій з дисципліни «Менеджмент і адміністрування (менеджмент)». ХНУМГ. Харків. 2016. 103 с.