

## Напрямки вдосконалення адміністративної структури управління організацією

**Оксана Кириченко**

*доцент кафедри управлінських технологій,  
ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК», м. Київ, Україна,  
ORCID: 0000-0001-5244-8323*

**Артем Хміль**

*студент групи Мен/Кл-19к,  
ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК», м. Київ, Україна*

У сучасних умовах проблема ефективності виробництва та управління підприємницької діяльності стоїть першому місці. Цій проблемі присвячено безліч наукових досліджень та робіт.

Організаційна структура визначає ефективність підприємства та його потенційні можливості, тому до вдосконалення структури управління необхідно ставитись з максимальною обережністю. Невиправдане включення зайвих елементів оргструктур, як і винятки необхідні реалізації певних функцій, різко знижує ефективність управління.

Структура організації має бути такою, щоб забезпечити реалізацію її стратегії [1]. Оскільки з часом стратегія та зовнішнє середовище змінюються, то необхідні відповідні зміни і в організаційній структурі, застосування нової організаційної форми структури.

Зазвичай при вдосконаленні структури управління першому етапі виходять із те, що вже є певна структура (чи його прототип, аналог) [2]. Необхідно здійснити аналіз її можливостей та застосовності до певних умов. З другого краю етапі або вдосконалюється існуюча структура управління, або проектується нова.

При вдосконаленні організаційної структури управління необхідно отримати чіткі, однозначні відповіді такі питання: по-перше, чи відповідає структура управління основним цілям, що стоять перед виробничою системою (господарським органом)-цілям функціонування та розвитку, по-друге чи існують точні цільові функції в усіх її структурних підрозділів, закріплені по них документально поруч із відповідальністю і правами. По-третє, чи забезпечує організаційна структура вирішення завдань стійких та ефективних зв'язків підприємства з ринковими структурами [3]. По-четверте, чи відповідає професійно-кваліфікаційна структура кадрів управління характером оргструктури та необхідності ефективного вирішення завдань. По-п'яте, чи забезпечує структура управління оперативний рух інформації, ефективність прийняття та реалізації управлінських рішень, контроль їхньої дієвості, тобто технологію управління.

На жаль, нерідко підприємство проголошує нові цілі чи вирішення нових завдань, але організаційна структура управління залишається постійною-проголосити нові цілі чи завдання виявляється простіше, ніж перебудувати систему управління [4]. Підрозділи продовжують здійснювати старі функції, у

системі документообігу-хаос та безвідповідальність [5]. Нові завдання розвитку вирішуються як колишніми підрозділами, а й знову організованими. В результаті діяльності системи не досягається необхідна ефективність. Ці та інші недоліки можуть бути виявлені при уважному аналізі структури управління підприємства та її ланок.

Удосконалена адміністративного організаційну структуру повинна забезпечувати ефективне вирішення завдань усіх типів, що стоять перед системою-виробничих, соціальних, економічних, поточних, оперативних, стратегічних і т.д.

Структурні підрозділи мають бути організовані таким чином, щоб вони повністю перекривали спектр вирішення можливих завдань, взаємодіючи один з одним без посередництва штучно створених органів. За кожним структурним підрозділом розв'язувані завдання, функції, права, відповідальність, що реалізуються, чітко закріплюються. Обумовлюються умови розв'язання комплексних завдань, реалізації цільових комплексних програм. Права та відповідальність повинні бути ретельно збалансовані в кожній ланці та на кожному рівні управління.

При вдосконаленні організаційної структури необхідно враховувати норми керованості: так, якщо у підпорядкуванні майстра може бути 12-30 робітників (залежно від спеціалізації виробництва) то у генерального директора у безпосередньому підпорядкуванні може бути не більше 8-10 осіб [1].

Модель ефективної організаційної структури управління має бути гранично простою, легко доступною для огляду та відомою всьому персоналу, складна система організації управління може призвести до втрати гнучкості управління та оперативності реагування на сигнали внутрішнього та зовнішнього середовища підприємства. Їх можливо поділити на шість основних етапів.

Етап перший. Організаційно адміністративна структура та управлінський персонал повинні забезпечувати безперебійну, злагоджену роботу всіх складових частин фірми, чітко виконання її функцій.

Етап другий. Структура управління підприємства та персонал повинні мати необхідну гнучкість і маневреність, щоб швидко реагувати на зміни економічної кон'юнктури та інших зовнішніх умов.

Етап третій. Обов'язково має переважати колективна робота підрозділів підприємства, у своїй керівництво має заохочувати індивідуальність і підприємливість співробітників, функції підрозділів підприємства мають бути чітко розмежовані і скоординовані.

Етап четвертий. Організаційна структура та управлінський персонал повинні уникати соціальних конфліктів, здійснювати управління фірмою з урахуванням інтересів трудового колективу, на основі принципів соціального партнерства.

Етап п'ятий. Не повинно бути надмірностей у чисельності управлінського апарату та у витратах на його утримання, оскільки ці витрати збільшують господарські витрати.

Етап шостий. Організаційна структура та управлінський персонал повинні забезпечувати високі кінцеві результати, отримання необхідного прибутку при своєчасному виконанні всіх зобов'язань перед постачальником та покупцями, бюджетом та банками.

Виходячи із сформульованих вимог найбільш ефективна структура для фірми-це та, яка дозволяє ефективно взаємодіяти із зовнішнім середовищем та доцільно розподіляти завдання серед співробітників та спрямовувати їх зусилля для досягнення основних цілей.

**Ключові слова:** управління; управлінські технології; механізми управління.

### **Список використаних джерел**

1. Андрушків Б. М. *Основи менеджменту*. Львів: Світ, 1995. 296 с.
2. Кузьмін О. Є. *Теоретичні та практичні засади менеджменту*. Львів: Львівська політехніка, 2003. 352 с.
3. Будзан Б. *Менеджмент в Україні: сучасність і перспективи*. К.: Основи, 2001. 349 с.
4. Сладкевич В. П. *Современный менеджмент*. К.: МАУП, 2000. 112 с.
5. Тарновська Н. П. *Менеджмент: теорія та практика*. Тернопіль: Карт-бланш, 1997. 456 с.