



bankruptcyukraine.com/index.php?option=com_content&task=view&id=907&Itemid=159. 3. Большой экономический словарь / под ред. А. Н. Азрилияна. – 5-е изд. доп. и перераб. – М. : Институт новой экономики, 2002. – 1280 с. 4. Терещенко О. О. Фінансова санація та банкрутство підприємств : навч. посібн. / О. О. Терещенко. – К. : КНЕУ, 2010. – 412 с. 5. Третяк О. Ю. Про проблему банкрутства підприємств / О. Третяк // Економіка України. – 2010. – № 2. – С. 150. 6. Андрушак С. М. Удосконалення інституту банкрутства / С. М. Андрушак // Фінанси України. – 2011. – № 9. – С. 137. 7. Бланк І. О. Управління фінансами підприємства : підручник / І. О. Бланк, Г. В. Ситник. – К. : Київ. нац. торг.-екон. ун-т, 2010. – 780 с. 8. Шеремет А. Д. Финансы предприятий : учебник / А. Д. Шеремет, Р. С. Сайфулин. – М. : ИНФРА-М. – 2009. – 343с. 9. Голощапов Н. А. Словарь-справочник аудитора / Н. А. Голощапов. – М. : Экзамен, 2009. – 384 с. 10. Пластун О. Л. Визначення сутності поняття "банкрутство" в сучасній науковій літературі / О. Л. Пластун // Вісник ЖДТУ. – 2011. – № 2. – С. 261. 11. Ляшенко Г. О. Банкрутство в системі державного регулювання / Г. О. Ляшенко // Науковий вісник. – 2011. – № 1. – С. 308. 12. Лосева М. С. Процедура банкрутства – ефективний важіль примусового удосконалення систем управління суб'єктами господарювання / М. С. Лосева, Є. А. Ревтюк, В. П. Петренко // Регіональні перспективи (Полтава). – 2009. – № 2. – С. 291. 13. Берест М. М. Критичний аналіз змісту економічної категорії "банкрутство" / М. М. Берест, А. П. Тимошенко // Вісник економіки транспорту і промисловості. – 2010. – № 29. – С. 172. 14. Герасимова В. Я. Учетно-аналитическое обеспечение диагностики предприятия в условиях несостоятельности (банкротства) : автореф. дис. к.э.н. : спец. 08.00.12. / В. Я. Герасимова. – Ростов н/Д : Рост. гос. экон. ун-т "РИНХ", 2011. – 27с.

Яріш П. М.

УДК 331.103

Магістр 1 року навчання
факультету обліку і аудиту ХНЕУ ім. С. Кузнеця

СПІВВІДНОШЕННЯ ФОРМАЛЬНИХ ТА НЕФОРМАЛЬНИХ СКЛАДОВИХ В ОРГАНІЗАЦІЙНІЙ СТРУКТУРІ

Анотація. Розглянуто основні особливості формальних та неформальних складових в організаційній структурі. Визначено співвідношення та оптимальна взаємодія складових.

Аннотация. Рассмотрены основные особенности формальных и неформальных составляющих в организационной структуре. Определены соотношение и оптимальное взаимодействие ее составляющих.

Annotation. The main features of formal and informal components of the organizational structure are considered. The ratio and optimum interaction of its components are defined.

Ключові слова: організація, організаційна структура, формальна структура, неформальна структура, неформальні групи.

Організаційні відношення, як окремої категорії, та організаційні відношення у системі управлінських відносин у даний час відіграє велике значення. У наш час важливим є не тільки теоретичне розуміння процесу управління, а й застосування певних дієвих методів у практиці. Але формальна сторона питання не зможе повною мірою виконати поставлені нею цілі та завдання, тому не варто забувати й про неформальний бік. У майбутньому вдале поєднання обох складових сприятиме ефективній та рентабельній діяльності організації. Тому актуальність даної теми полягає у визначенні оптимального та дієвого співвідношення формальних та неформальних складових в організаційній структурі.

Метою даної роботи є визначення співвідношення формальних та неформальних складових в організаційній структурі організації.

Як відомо, термін "організація" має не одне значення, а три. По-перше, під організацією розуміється якийсь об'єкт, система, що володіє складною внутрішньою структурою (державна організація, суспільний інститут, підприємство і т. п.). По-друге, це стан впорядкованості, порядку тієї або іншої сукупності предметів, явищ: внутрішня форма, структура системи. По-третє, це діяльність органу, людини (організаційна робота) зі створення стану впорядкованості або цілісної системи [1].

Так званим "фундаментом" організації є організаційна структура. Організаційна структура – це впорядкована сукупність взаємопов'язаних елементів, що знаходяться між собою у стійких взаємостосунках, які забезпечують їх функціонування і розвиток як єдиного цілого. Елементами струк-

© Яріш П. М., 2013



тури можуть бути як окремі працівники, служби так і окремі ланки апарату управління. У межах структури управління проходить управлінський процес (рух інформації і прийняття управлінських рішень), між учасниками якого розподілені завдання і функції управління, і відповідно – права і відповідальність за їх виконання [2]. Структура організації встановлюється виходячи з об'єму і вмісту завдань, що вирішуються, спрямованості й інтенсивності інформаційних і документаційних потоків, і з урахуванням організаційних і матеріальних можливостей.

Існує 2 складові (далі форми) організаційних структур: формальна та неформальна. Слід розглянути кожну з них окремо.

Як слідує із назви, формальна складова становить щось шаблонне, виконане за зразком. В основі даної форми лежать адміністративні принципи, тобто визначення робочих місць, посадових обов'язків, прав та повноважень. Така організація виконує функції орієнтування, нормування і зовнішнього контролю, інтеграції робочих місць і працівників для досягнення інституційних цілей [1].

Варто зазначити, що поряд із регламентуванням діяльності, мають місце також формальні групи. Формальні групи – це групи, створені по волі керівництва. Виділяють групи керівників, робочі (цільові) групи і комітети. Група керівників складається з керівника і його безпосередніх підлеглих, що знаходяться в зоні його контролю (президент і віце-президенти). Робоча (цільова) група – співробітники, що працюють над виконанням одного завдання. Комітет – група всередині організації, якою делеговані повноваження для виконання певних завдань.

Неформальна організаційна структура, тобто мережа взаємозв'язків, виникає серед працівників на міжособовому рівні.

Неформальна організаційна структура, по багатьох параметрах пов'язана з феноменом лідерства, має багато позитивних властивостей: сприяє соціальній адаптації, розрядці стресових ситуацій; полегшує спілкування всередині організації; забезпечує поширення інформації; сприяє виявленню можливих офіційних лідерів [3]. Неформальна організаційна структура може за певних умов потіснити формальну [1].

Неформальні групи створюються спонтанно на засадах соціальної взаємодії. Працівники вступають у неформальні групи для задоволення почуття причетності, взаємодопомоги, взаємозахисту, тісного спілкування. У неформальних групах є також певна структура, неформальний лідер, вони використовують у своїй діяльності неписані правила (норми), але управляти ними значно складніше, ніж формальними групами [2].

Отже, взаємовідносини між людиною та організацією мають бути збалансовані (між формальними та неформальними складовими), однак цей баланс може порушуватися внаслідок намагання дбати про свої інтереси однією зі сторін (організацією чи працівником) за одночасного нехтування інтересами іншої сторони. І в тому, і в іншому випадках організація послаблюється та перестає нормально виконувати свої функції. Тому необхідним кроком є визначення всіх сильних сторін тієї чи іншої форми, задля отримання позитивного результату у ході їх взаємодії.

Наук. керівн. Москаленко Н. О.

Література: 1. Основы социального управления [Электронный ресурс] / В. Н. Иванов, В. И. Патрушев, А. Г. Гладышев и др. – Режим доступа : http://vasilieva.narod.ru/gu/stat_rab/book/Osn_sotsupr_Ivanov/13-8.aspx.htm. 2. Моргулец О. Б. Менеджмент у сфері послуг : навч. посібн. / О. Б. Моргулец. – К. : Центр учбової літератури, 2012. – 384 с. 3. Щекин Г. В. Социальная теория и кадровая политика : монография / Г. В. Щекин. – К. : МАУП, 2000. – 576 с. 4. Кравченко В. О. Основы менеджменту : навч. посібн. / В. О. Кравченко. – Одеса : Атлант, 2012 р. – 212 с.

УДК 358.021

Кохан В. В.

Магістр 1 року навчання
факультету обліку і аудиту ХНЕУ ім. С. Кузнеця

СУТНІСТЬ ОРГАНІЗАЦІЙНИХ ЗМІН

Анотація. Розглянуто та узагальнено запропоновані різними авторами трактування терміна "організаційні зміни". Узагальнено види змін і чинники впливу на організацію та обставини, за яких можливий успіх організаційних змін.

Аннотация. Рассмотрены и обобщены предложенные различными авторами трактовки термина "организационные изменения". Обобщены виды изменений и факторы воздействия на организацию и обстоятельства, при которых возможен успех организационных изменений.

© Кохан В. В., 2013