

3. Кадирус І. Г. Конкурентоспроможність підприємства та фактори, що на неї впливають [Електронний ресурс] / І. Г. Кадирус // Ефективна економіка. – 2014. – № 5. – Режим доступу : <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=3390>

4. Амблер Т. Практический маркетинг /Пер. с англ. под общей ред. Ю. Н. Каптуревского/ Т. Амблер. – СПб: Издательство «Питер», 1999. – 400 с.

УДК 658.12.2

### УПРАВЛІННЯ МАТЕРІАЛЬНИМ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯМ НАЦІОНАЛЬНОЇ ГВАРДІЇ УКРАЇНИ

*Чухлата Ж.Г., ст. викладач (НАНГУ)*

Національна гвардія України за своїм функціональним призначенням має бути готовою до дій щодо знешкодження незаконних збройних формувань (НЗФ) та утримання під контролем конфліктно-кризового регіону країни за надзвичайних обставин. Складність і багатоплановість завдань, що покладатимуться на угруповання Національної гвардії України у зазначеному регіоні, спонукають до створення ефективних систем забезпечення таких завдань, у тому числі матеріальними ресурсами [1].

Щоб мати можливість діяти за надзвичайних обставин, виникає нагальна потреба у регіональній системі матеріального забезпечення (СМЗ) – багатоланкової, ієрархічної, безпосередньо підпорядкованій командувачу угруповання Національної гвардії України. Адже існуюча система управління матеріальним забезпеченням Національної гвардії України значною мірою залежить від організаційних складових, а саме: прив'язки до місцевих підприємств-постачальників матеріальних ресурсів, орієнтована на потреби мирного часу і не має власного оперативного тилу. Обґрунтування регіональної СМЗ потребує методики організації матеріального забезпечення угруповання з урахуванням зазначених умов.

Під управлінням організації матеріального забезпечення угруповання у військовій спеціальній операції розуміється вирішення подвійної задачі. По-перше, це вибір раціональної організаційної структури регіональної системи матеріального забезпечення (СМЗ). Головними характеристиками, що

визначатимуть цю структуру, слід вважати: кількість рівнів управління; кількість органів постачання матеріальних засобів на різних рівнях та їх раціональне розміщення у районі дій військ. По-друге, – вибір доцільного способу матеріального забезпечення угруповання, під яким будемо розуміти управлінські рішення стосовно таких задач: визначення розмірів партій поставок та обсягів запасів, що мають зберігатися в органі постачання кожного рівня, встановлення моментів розміщення замовлень на відновлення запасів, а також розподіл партії, що прибула у систему, за нижчими ланками системи.

Організаційна структура розглядається як сукупність таких видів структур: функціональної, територіальної, виробничої, адміністративної, інформаційних потоків тощо [2]. Основним видом вважається функціональна структура. З метою визначення структури організації пропонується створення моделі формування організаційної структури, в якій урахується зв'язок поведінки організації та її організаційної структури. Вплив поведінки організації на її структуру такий великий, що це дає підставу розглядати організаційну структуру як деяку надбудову над процесом функціонування, яка призначена забезпечити належні показники якості організації. Формальний опис цілей організації пов'язаний із значними труднощами. Опис же функціонування (поведінки) організації принципів труднощів не викликає, і здебільшого його подають у вигляді процесу послідовної зміни її станів (за наявності мірила значущості кожного стану). Отже, є можливість безпосереднього переходу від характеристик функціонування організації до характеристик її структури.

До характеристик структури організації можуть належати: кількість рівнів ієрархічної структури; кількість елементів на кожному рівні структури; норма управління; ступінь централізації управління; рівень спеціалізації (функціональної, адміністративної, посадової); рівень формалізації процедур управління; відносна чисельність лінійного персоналу тощо.

Пропонуються такі підходи до побудови моделей формування організаційних структур:

1) побудова графа цілей і графа завдань організації, що ґрунтується на можливості виявлення глобальної мети організації;

2) побудова деякої глобальної цільової функції організації (аналітичної) і множини обмежень, які обумовлюють функціонування організації, з подальшою декомпозицією оптимізаційної задачі;

3) побудова аналітичної функції, що характеризує якість функціонування системи

управління організацією, яка залежить від параметрів структури організації, і вибір оптимальних параметрів структури організації;

4) кількісна оцінка впливу виділених елементів організації, що характеризують певний аспект функціонування організації (наприклад, технологія виробництва, технологія прийняття рішень з управління, технологія виконання функцій з управління) на взаємозв'язки між елементами організації.

Зазначені підходи можуть бути застосовані при виборі структури системи матеріального забезпечення угруповання. Проте вони мають дуже широкий характер. Задачу побудови організаційної структури слід віднести до проблем, які формалізуються лише частково і потребують для свого вирішення застосування змістовних оцінок і експертних рішень.

Сутність управління запасами полягає у встановленні моментів і обсягів замовлень на їх відновлення та розподілі партії, яка прибула у систему, по нижчих ланках системи постачання [3]. Сукупність правил, за якими приймаються ці рішення, називається стратегією управління запасами. Кожна така стратегія пов'язана з певними витратами на поставки матеріальних засобів споживачам. Оптимальною вважається та стратегія, яка мінімізує ці витрати. Пошук оптимальних стратегій становить сутність теорії оптимального управління запасами – галузі дослідження операцій, яка має, з одного боку, найбільші можливості для практичного застосування, а з іншого – найбільш розвинену теорію.

Таким чином, є підстави вважати, що правильно вибрана раціональна стратегія управління запасами у складних умовах обстановки значною мірою має визначати лінію поведінки органів управління тилом.

### Список використаних джерел

1. Горбач Д. О. Національна гвардія України: історія становлення та учасний стан (порівняльно-правовий аналіз) / Д. О. Горбач // *Право і Безпека*. - 2014. - № 3. - С. 36-43.
2. Каличева Н.Є. Обґрунтування доцільності застосування дивізійної структури управління на підприємствах в умовах глобалізації / Н.Є. Каличева// *Вісник економіки транспорту і промисловості*. Збір наук. праць – Харків, УкрДАЗТ - 2013. - № 44. – С. 146 – 148.
3. Дикань В.Л. Логістичне управління матеріально-технічним забезпеченням підприємств залізничного транспорту/ В.Л. Дикань, Т.Ю.Борозинець // *Вісник економіки транспорту і промисловості*. Збір наук. праць – Харків, УкрДАЗТ, 2014. - № 45. – С. 51 – 54

УДК 331.101

## ТІМБІЛДІНГ ЯК ІНСТРУМЕНТ ДОСЯГНЕННЯ ЦІЛЕЙ ПІДПРИЄМСТВА

*Швець Є.В., асистент,  
Бойко К.О., асистент (ХНУБА)*

Дослідження присвячено відносно новому поняттю сучасного менеджменту – тимбілдингу. Виникнення тимбілдингу пов'язане з тим, що підприємство потребує змін в своїй корпоративній структурі, щоб адаптуватися під мінливі зовнішні умови та вимоги часу. Тому виникає необхідність підвищити продуктивність та ефективність праці персоналу задля націлення їх на досягнення цілей та задач підприємства. Для успішного функціонування та стабільного розвитку підприємства вкрай важливо мати сформовану згуртовану групу людей (колектив, персонал), яка повинна працювати як високоефективна команда, яка зможе допомогти досягти цілей підприємства. Сьогодні дана тема є досить актуальною – це пояснюється стрімким збільшенням кількості нових спеціалістів на ринку праці.

Питанням командного управління та визначення сутності поняття тимбілдингу присвячені роботи таких українських та закордонних вчених, як: Д.А. Аширова, В.В. Боковець, Е.У. Маковоз, О.В. Мороз, М. Портера, М. Шаклеїна, І. Шаповалова та інших [1-7].

Незважаючи на значну кількість публікацій, що стосуються проблем розвитку персоналу, приділено недостатня увага питанням впровадження тимбілдингу в діяльність українських підприємств, а також відсутність ефективних методів командування, тому це питання залишається актуальним.

Метою роботи є визначення ролі тимбілдингу як інструменту ефективного формування та розвитку високоефективної команди, стабільного дружнього, згуртованого колективу.

Кожному підприємству потрібні працівники, які зможуть нестандартно мислити в звичайних ситуаціях і знаходити креативні рішення простих проблем, ділитися своїм досвідом зі своїми співробітниками, а не просто рутинно виконувати свою роботу. Якість та ефективність діяльності будь-якого підприємства визначається не стільки зусиллями окремих працівників, скільки результативністю праці всього колективу [1].

Отже, спільна колективна праця є досить