

Чичотка В.В., студент
Дніпропетровський національний університет
імені Олеся Гончара

ОБҐРУНТУВАННЯ МОДЕЛІ ПОБУДОВИ ОПТИМАЛЬНОЇ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ СТРУКТУРИ ПІДПРИЄМСТВА

Чичотка В.В. Обґрунтування моделі побудови оптимальної організаційної структури підприємства. У статті висвітлено поняття структури як економічної категорії, відображено її взаємозв'язок з поняттям організаційної структури. Встановлено взаємозв'язок організаційної структури підприємства з його організаційною структурою управління. Сформовано поняття організаційної структури підприємства. Виділено вимоги, яким повинна відповідати організаційна структура підприємства. Обґрунтовано модель побудови оптимальної організаційної структури підприємства.

Ключові слова: структура, організаційна структура підприємства, організаційна структура управління, чинники, вимоги, модель.

Чичотка В.В. Обоснование модели построения оптимальной организационной структуры предприятия. В статье освещено понятие структуры как экономической категории, отражена ее взаимосвязь с понятием организационной структуры. Установлена взаимосвязь организационной структуры предприятия с его организационной структурой управления. Сформировано понятие организационной структуры предприятия. Выделены требования, которым должна соответствовать организационная структура предприятия. Обоснована модель построения оптимальной организационной структуры предприятия.

Ключевые слова: структура, организационная структура предприятия, организационная структура управления, факторы, требования, модель.

Chychotka V.V. Justification of building optimal organizational structure. In the article the concept of structure as an economic category and displayed its relationship with the concept of organizational structure. The interrelation organizational structure with its organizational structure management. Formed concept of organizational structure. Highlighted requirements that must comply with the organizational structure of the company. The model of constructing an optimal organizational structure.

Key words: structure, enterprise organizational structure, organizational structure management, factors, requirements model.

Постановка проблеми. У сучасних умовах в основі неефективного функціонування вітчизняних підприємств і низьких темпів науково-технічного прогресу лежать організаційні структури, що базуються на централізації, багатоступеневій ієрархії та незмінності методів управління. Саме тому актуальною є проблема побудови оптимальної організаційної структури підприємства. Це також є наслідком того, що навіть чітко спроектована організаційна структура з часом не відповідає вимогам зовнішнього та внутрішнього середовища.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Теоретичні та методичні питання формування організаційних структур підприємства досліджуються значною кількістю науковців. Серед них варто відзначити таких науковців, як І. Ансофф, О. Бандурін, Т. Гринько, Т. Гвініашвілі, М. Кошевий, Б. Чуб, Н. Іванова, І. Ігнат'єва, І. Копитова, І. Новаківський, С. Петренко, М. Тарасюк, В. Шумейко, О. Щербина.

Але серед значної кількості наукових здобутків цієї проблематики варто виокремити необхідність дослідження проблеми побудови оптимальної організаційної структури підприємства.

Постановка завдання. Метою статті є дослідження сутності поняття організаційної структури підприємства для з'ясування її місця у діяльності підприємства. Для досягнення поставленої мети було розглянуто сутність категорії «структура», відображено її взаємозв'язок з поняттям організаційної структури, встановлено взаємозв'язок організаційної структури підприємства з його організаційною структурою управління, виділено вимоги, яким має відповідати організаційна структура підприємства, та обґрунтовано модель її побудови.

Виклад основних результатів. В науковій літературі поняття «структура» має певне концептуальне значення. Так, на думку Н. Іванової, структура – це певна сукупність елементів, що взаємодіють у певному порядку для здійснення визначених функцій [6]. Незважаючи на те, що організаційна структура управління сама є складною системою, вона є окремою підсистемою в системі управлінні підприємством. Саме тому варто відзначити, що поняття «організаційна структура управління» та «система управління» є взаємопов'язаними та взаємодоповнюючими поняттями. Як відзначає І. Ансофф,

структура управління підприємством є статичною «анатомією» управлінського процесу, а система управління – динамічною «фізіологією» [1].

Поняття «організаційна структура підприємства» визначається в науковій літературі по-різному. Організаційна структура підприємства – це одне з ключових понять менеджменту, яке тісно пов'язане з метою, функціями, процесом управління, роботою менеджерів і розподілом між ними повноважень. В рамках цієї структури відбуваються всі управлінські процеси, в яких беруть участь менеджери всіх рівнів, категорій та професійної спеціалізації. Структуру можна порівняти з каркасом будівлі підприємства, побудованим для того, щоб всі процеси, що відбуваються в ньому, здійснювались вчасно та якісно. У загальногалузевих методичних рекомендаціях організаційна структура підприємства трактується як характеристика організаційної системи, яка визначає «склад і взаємозв'язок ланок управління та виконання». У філософії термін «структура» визначається як «відносно стійкий спосіб зв'язку елементів того чи іншого складного цілого». Близьке визначення використовується в теорії систем: «структура відображає найбільш істотні взаємовідносини між елементами та їх групами (компонентами, підсистемами), які незначно змінюються при змінах в системі та забезпечують існування системи та її основних властивостей».

Водночас варто відзначити, що під структурою управління організацією розуміється упорядкована

сукупність взаємопов'язаних елементів, які знаходяться між собою в стійких відносинах, що забезпечують їх функціонування та розвиток як єдиного цілого [2].

В наявній теорії управління немає єдиного визначення організаційної структури підприємства. Найбільш розгорнуте визначення організаційної структури підприємства дав Б. Мільнер, який розумів її як динамічний формально-неформальний розподіл завдань, повноважень і відповідальності, що постійно відтворюється у відносинах між людьми, встановлення впливів, зв'язків і відносин між членами колективу, схильний до еволюції, малопомітним, але іноді досить суттєвим змінам [9]. Інша група науковців визначає організаційну структуру підприємства як упорядковану сукупність органів, що здійснюють управління діяльністю підприємства [3; 8; 10; 12; 14], а окрема група – як склад і підпорядкованість організаційних одиниць і ланок апарату управління, які виконують різні функції з управління підприємством [7; 11; 13].

Наявність відмінностей серед наявних підходів обумовлює необхідність застосування міждисциплінарного підходу до вивчення організаційних систем підприємства внаслідок того, що всі наявні визначення не виключають, а доповнюють одне одного. Тому підприємство як єдина система характеризується синергією різних складових структур (рис. 1).

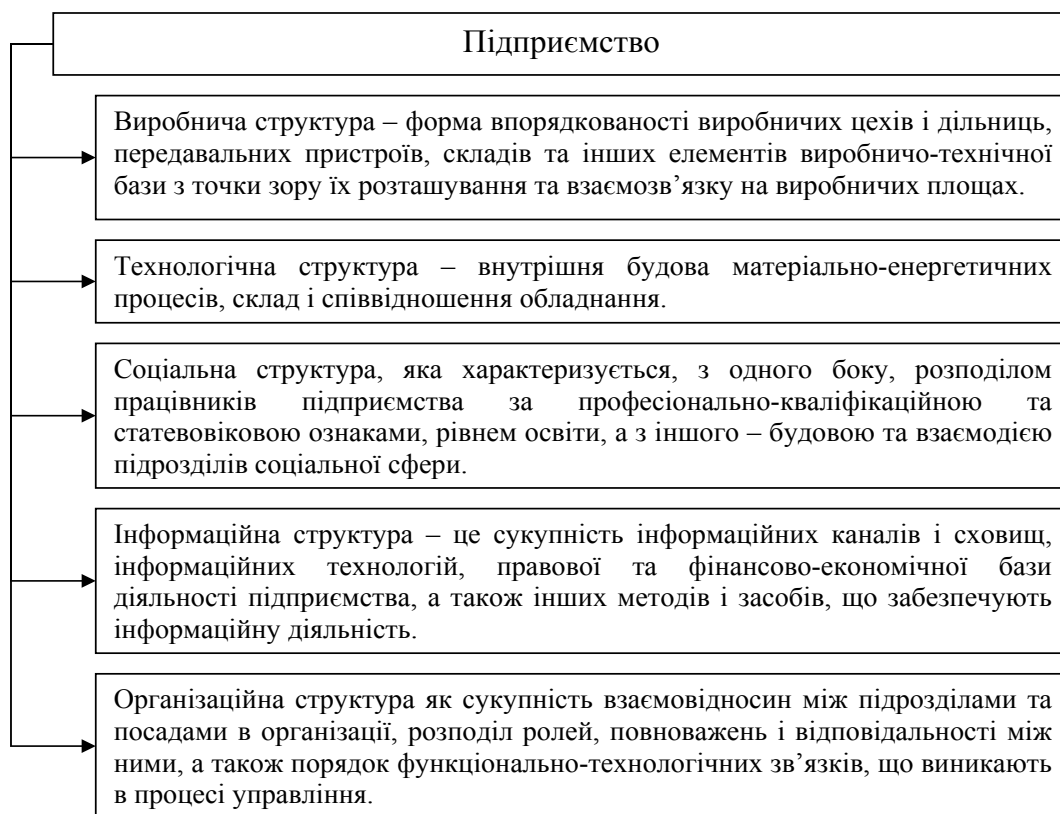


Рис. 1. Характеристика складових структур підприємства як єдиної системи

Також організаційна структура – це логічні взаємовідносини рівнів управління та функціональних областей, побудованих в такій формі, яка дає змогу найбільш ефективно досягати цілей організації. Отже, організаційна структура підприємства є способом інтеграції всіх складових структур для досягнення цілей підприємства, повноважень і відповідальності між ними, а також порядок функціонально-технологічних зв'язків, що виникають у процесі управління.

В рамках організаційної структури підприємства відбувається управлінський процес (рух інформації та прийняття управлінських рішень), між учасниками якого розподілені задачі та функції управління, а отже, права та відповідальність за їх виконання. З цих позицій структуру управління можна розглядати як форму розподілу та кооперації управлінської діяльності, в рамках якої відбувається процес управління, спрямований на досягнення намічених цілей менеджменту.

Зміна зовнішніх умов приводить до необхідності зміни стратегії підприємства, до зміни його організаційних характеристик і, зрештою, до перетворення організаційної структури.

Отже, формування організаційних структур – це еволюційний процес, обумовлений впливом значної кількості чинників середовища (внутрішніх і зовнішніх), в якому функціонує підприємство. Під впливом цих чинників формується організаційна структура управління (рис. 2).

Аналіз дефініцій, що розкривають сутність організаційної структури, дає змогу визначити організаційну структуру підприємства як структуру управління, яка є логічно взаємопов'язаним співвідношенням рівнів управління, функціонально-операційних підрозділів, бізнес-процесів, що відбуваються в них, регламентоване та формалізоване таким чином, щоб забезпечити ефективне досягнення цілей розвитку підприємства в довгостроковій перспективі.

Будь-яка організаційна структура підприємства повинна відповідати, незалежно від своїх цілей, певним вимогам:

1) цілеспрямованість, тобто орієнтація на досягнення низки цілей насамперед зі сприянням реалізації підприємством місії;



Рис. 2. Основні чинники впливу на організаційну структуру управління

2) перспективність, тобто в рамках організаційної структури підприємства необхідна робота не тільки над оперативними проблемами, але й над визначенням і опрацюванням стратегії, пов'язаної з майбутнім розвитком підприємства;

3) оперативність, тобто за час від прийняття рішення до його виконання у керованій сис-

темі не відбувалися незворотні негативні зміни, що роблять непотрібною реалізацію прийнятих рішень;

4) надійність, яка повинна гарантувати достовірність передачі інформації, не допускати спотворень керуючих команд та інших даних, що забезпечують безперерйність зв'язку;



Рис. 3. Модель побудови оптимальної організаційної структури підприємства

5) економічність, тобто досягнення необхідного ефекту від управління за умови мінімальних витрат на управлінський апарат;

6) здатність до розвитку, тобто в умовах вдосконалення виробництва, змін зовнішніх умов функціонування, появи диспропорцій організаційна структура підприємства повинна бути гнучкою для прийняття коригуючих впливів;

7) стійкість, тобто незмінність основних властивостей, цілісність функціонування організаційної структури підприємства та її елементів.

Вибір організаційної структури управління здійснюється або з певної безлічі раніше розроблених організаційних структур, що мають теоретичне та методологічне значення, або шляхом інтеграції окремих рішень з організаційної структуризації.

Враховуючи необхідність забезпечення ефективності управління підприємства, модель побудови оптимальної організаційної структури можна представити як сукупність чотирьох етапів (рис. 3). Модель розпочинає своє функціонування з дослідницького етапу (дослідження зовнішнього та внутрішнього середовища, дослідження цілей і завдань стратегічного розвитку підприємства). Результат дослідницького етапу полягає у формуванні напрямів стратегічного розвитку підприємства та переліку організаційних структур, які можна використовувати в рамках даного підприємства.

Другий етап – аналітичний – передбачає проведення аналізу здатності та готовності підприємства до формування організаційної структури і, відповідно, до зміни внутрішнього середовища. Необхідно відзначити, що здатність підприємства до зміни внутрішніх характеристик доцільно розглядати з точки зору опору змінам керованих суб'єктів (персоналу), для чого необхідно проводити відповідні опитування співробітників. Результат аналітичного етапу полягає у визначенні виду організаційної структури, що має відповідати стратегії розвитку підприємства.

На третьому етапі передбачається проектування видів і типів організаційної структури, що потребує формування показників і критеріїв для оцінки ефективності менеджменту. Останній, четвертий, етап передбачає здійснення безпосередньої діяльності з реалізації раніше розробленого проекту організаційної структуризації управління, а також передбачає контроль і моніторинг ефективності побудованої організаційної структури. Результатом використання останнього етапу цієї моделі є перехід на управління за допомогою нової структуризації.

Необхідно відзначити, що ця модель побудови оптимальної організаційної структури управління підприємством адаптивна, а також володіє необхідною універсальністю використання при стратегічному традиційному та інноваційному підході до управління підприємством з метою підвищення ефективності його діяльності.

Висновки. Через те, що середовище функціонування вітчизняних підприємств характеризується високим ступенем нестабільності та невизначеності, для того, щоб вижити, вони повинні своєчасно реагувати на мінливі умови функціонування, якомога безболісніше до них пристосовуватися, отримуючи максимум вигоди з ринкових можливостей, використовуючи його потенціал.

Це вимагає організації на підприємстві постійного прогнозування та контролю за змінами внутрішнього та зовнішнього середовища, створення механізмів, що забезпечують розвиток організаційної структури підприємства. Саме тому цілеспрямоване моделювання організаційної структури підприємства та реалізація механізму його розвитку забезпечує своєчасне та об'єктивне визначення потреби в структурних змінах, підвищення якості проектування та зниження опору працівників під час реалізації проектів розвитку організаційної структури підприємства.

Список літератури:

1. Ансофф И. Новая корпоративная стратегия / И. Ансофф. – СПб. : Питер Ком, 1999. – 416 с.
2. Бандурин А. Инвестиционная стратегия корпорации на региональном уровне / А. Бандурин, Б. Чуб. – М. : Наука и экономика, 1998. – 132 с.
3. Бобровник В. Теоретичні аспекти дослідження категорії «організаційна структура управління підприємством» / В. Бобровник // Вісник Хмельницького національного університету. Серія «Економічні науки». – 2007. – № 2. – С. 166–170.
4. Методичні підходи до оцінки ефективності організаційних змін на підприємствах зв'язку / [Т. Гринько, М. Кошевий, Т. Гвініашвілі] // Економічний часопис – XXI. – 2016. – № 156 (1–2). – С. 78–82.
5. Гринько Т. Опір персоналу щодо впровадження організаційних змін на підприємстві / Т. Гринько, Т. Гвініашвілі // Economics, management, law: socio-economic aspects of development: Collection of scientific articles. – Roma : Edizioni Magi, 2016. – P. 142–144.
6. Иванова Н. Моделирование организационных структур промышленного предприятия : автореф. дисс. ... канд. экон. наук : спец. 08.00.13 «Математические и инструментальные методы экономики» / Н. Иванова. – Тамбов, 2003. – 20 с.
7. Інноваційні підходи адаптації організаційних структур управління підприємств до принципів корпоративного управління / [І. Ігнат'єва, В. Кудлай, О. Євлах] // Вісник Хмельницького національного університету. Серія «Економічні науки». – 2008. – Т. 2. – № 3. – С. 108–111.
8. Копитова І. Оцінка оптимальності організаційної структури управління при зміні стратегії підприємства / І. Копитова // Ефективна економіка. – 2014. – № 5. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=3056>.

9. Мильнер Б. Теория организации / Б. Мильнер. – М. : ИНФРА-М, 2000. – 480 с.
10. Новаківський І. Логістичні засади перетворення організаційних структур управління / І. Новаківський, Й. Петров // Вісник Національного університету «Львівська політехніка». – 2008. – № 633. – С. 521–531.
11. Петренко С. Порівняльний аналіз моделей організаційних структур підприємства / С. Петренко // Бюлетень Міжнародного Нобелівського економічного форуму. – 2010. – № 1 (3). – Т. 2. – С. 245–254.
12. Тарасюк М. Обґрунтування організаційної структури торговельної мережі в умовах контролінгу / М. Тарасюк // Економічний вісник Донбасу. – 2009. – № 4 (18). – С. 152–157.
13. Шумейко В. Організаційні структури управління маркетингом на виробничих підприємствах / В. Шумейко // Маркетинг в Україні. – 2009. – № 1. – С. 46–48.
14. Щербина О. Еволюція організаційних структур: сутність, етапи, принципи / О. Щербина // Вчені записки. – 2008. – Вип. 10. – С. 30–38.