УДК 65. 012. 32

МЕТОДИ ВДОСКОНАЛЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ СТРУКТУРИ

Студ. Т.М. Войналович, гр. БІО-1-14
Наук. керівник доц. А.О. Дворецький
Київський національний університет технологій та дизайну

Сучасне соціально-економічне середовище функціонування промислових підприємств характеризується високою динамічністю та постійно зростаючим рівнем конкуренції, що зумовлено трансформацією від ринкової до економіки знань. Це призводить до значних випробувань стійкості, адаптивності та здатності до конструктивної трансформації організаційних структур.

Організаційна структура служить матеріальною основою системи управління підприємством і багато в чому визначає ефективність діяльності будь-яких організацій. Значна кількість науковців навіть стверджують, що саме структура визначає стратегію розвитку, а не навпаки.

Організаційні структури управління є найбільш консервативними елементами системи управління, так як навіть у найбільш інноваційно-налаштованому колективі присутнє тяжіння до стабільності, усталеного комфорту і т. ін.

Існують різні класифікації організаційних структур. Зокрема, їх поділяють на дві групи: традиційні та сучасні. Існує думка, що в майбутньому найбільший розвиток отримають нові, серед яких зокрема: глобальні, мережеві, адаптивні та ін. В цьому контексті постає питання, яким чином здійснити ефективну трансформацію. Відповідь знаходиться у багатому інструментарію методів вдосконалення організаційних структур.

Дивізіональну організаційну структуру можна замінити – глобальною, за допомогою експертного методу, який полягає в попередньому дослідженні діючої структури управління, виявленні її слабких місць (рис.).

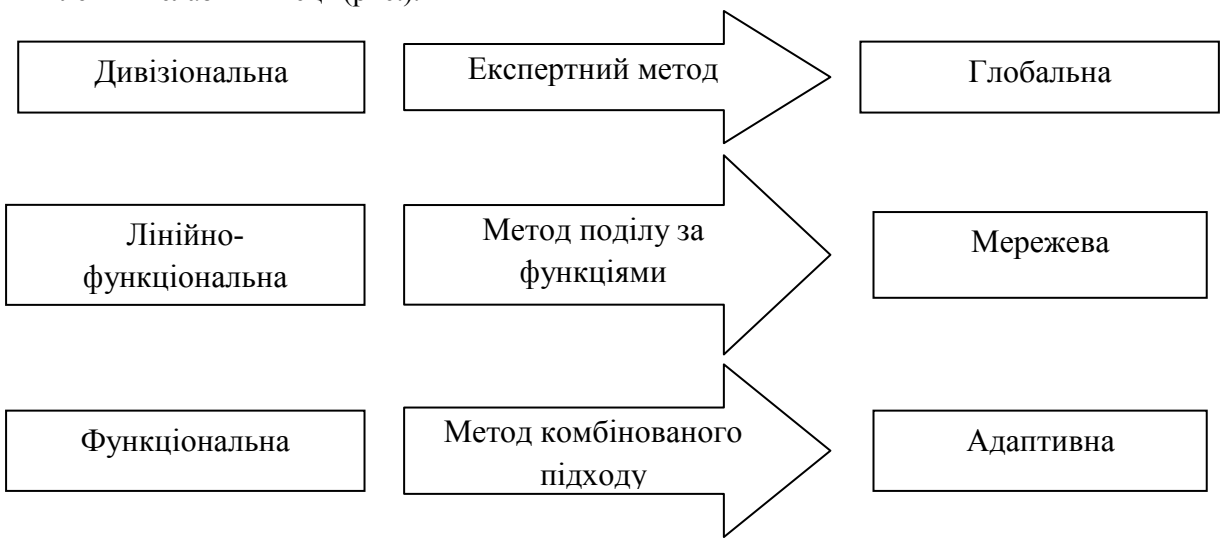

Рисунок – Деякі методи трансформації організаційних структур

Лінійно-функціональна організаційна структура найпоширеніша в середовищі підприємств, які ростуть, переходячи з категорії малих до категорії середніх. За допомогою методу поділу за функціями від лінійно-функціональної можна перейти до мережевої структури, яка дає змогу використовувати всередині організації принцип вільного підприємництва (рис.).

Функціональна організаційна структура виникає там, де з'являється функціональний розподіл праці й функціональна спеціалізація. А щоб організації мала можливість реагувати на

зміни навколишнього середовища та впроваджувати нову технологію можна перейти до адаптивної організаційної структури, за допомогою методу комбінованого підходу (рис.).

Організаційні структури повинні постійно змінюватися, доповнюватися й удосконалюватися відповідно діяльності компанії, ринковим вимогам і світовому технічному прогресу.

УДК 65.012.123

УПРАВЛІНСЬКІ РІШЕННЯ, ЯК ІНСТРУМЕНТ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТІ ОРГАНІЗАЦІЇ

Студ. А.Е. Гарібова, гр. БІО-1-12
наук. керівник доц. О.О. Волошенко
Київський національний університет технологій та дизайну

Прийняття управлінських рішень – це визначальний процес управлінської діяльності, який формує напрямки діяльності організації та її окремих працівників. Робота з прийняття управлінських рішень вимагає від менеджерів високого рівня компетентності, значних затрат часу, енергії, досвіду.

За допомогою управлінських рішень встановлюють цілі діяльності; закріплюють людей за посадами і робочими місцями; визначають функції, права і відповідальність працівників; встановлюють правила поведінки на роботі; розробляють систему заходів щодо заохочення і адміністративного покарання працівників; розподіляють ресурси – матеріальні, трудові, фінансові;оцінюють якість продукції.

Управлінське рішення має комплексний характер. У правовому аспекті – це владний акт суб'єкта керування, в якому він виражає свою волю, реалізує надані йому владні повноваження і несе відповідальність за його наслідки. З іншого погляду, управлінське рішення є актом соціальним, оскільки приймається людьми і стосується людей. Воно є й психологічним актом, тому що являє собою результат розумової діяльності людини і її вольового зусилля.

Крім того, управлінське рішення є результатом опрацювання інформації, у процесі якого здійснюється вибір варіанта, найближчого до оптимального, тобто найкращого. Кожен може прийняти ефективне рішення, володіючи достатньою інформацією, проте компетентний менеджер здатний прийняти оптимальне рішення і в разі існування інформаційних обмежень. Існують і виключення, коли талановиті менеджери приймають правильні рішення за відсутності жодної інформації. Таким чином, для досягнення головних цілей організації, що обумовлюють її результативність, необхідні компетентні управлінці, які здатні до прийняття ефективних рішень.

Основними вимогами до управлінських рішень є такі: здатність до реалізації; наукова обґрунтованість; об’єктивність; правомочність і законність; простота, чіткість і стисліть викладення; однозначність; оптимальність; своєчасність. Рішення лише тоді принесе користь, коли буде націлене на ефективне використання ресурсів організації і може бути нею реалізоване. Воно повинно прийматись особою, що має відповідні повноваження, і відповідати чинному законодавству. Прийняте рішення слід формулювати стисло і чітко для його однозначного розуміння. Своєчасно прийняте науково обґрунтоване рішення стимулює розвиток організації. Рішення слабке, прийняте передчасно або із запізненням, знижує результативність праці колективу та окремих виконавців.

Отже, метою управлінської діяльності є знаходження таких форм, методів, засобів та інструментів прийняття рішень, які б сприяли досягненню оптимального результату в конкретних умовах.