

**Лапа Олександр**

студент

**Бережняк Анна**

асистент

ВП НУБіП України «Ніжинський агротехнічний інститут»

м.Ніжин

Україна

## **УДОСКОНАЛЕННЯ СТРУКТУРИ УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ**

Будь-яка організація не буде працювати ефективно, якщо в ній немає чіткого розподілу обов'язків та персональної відповідальності. Організаційна структура являє собою внутрішньосистемний порядок, форму організаційних відносин і елементів. Вона створюється суб'єктом управління для оптимізації зв'язків і відносин[1].

Тема оцінки ефективності та удосконалення структури підприємства є досить актуальною, оскільки правильно побудована структура дозволяє підприємству ефективно функціонувати, ефективно керувати всіма підрозділами підприємства, і в кінцевому рахунку визначає фінансові результати, тому що правильно побудоване управління неминуче веде до зниження витрат, збільшенню ефективності

Принципове значення для оцінки ефективності системи управління має вибір бази для порівняння або визначення рівня ефективності, який приймається за нормативний. Один з підходів диференціювання зводиться до порівняння з показниками, які характеризують ефективність організаційної структури еталонного варіанту систем управління. Еталонний варіант може бути розроблений і спроектований з використанням усіх наявних методів і засобів проектування систем управління.

Критерієм ефективності при порівнянні різних варіантів структури управління служить можливість найбільш повного і стійкого досягнення кінцевих цілей системи управління при відносно менших витратах на її функціонування.

В багатьох дослідженнях ефективність структури управління підприємством визначається на основі розрахунку ряду окремих коефіцієнтів: відповідності структури і чисельності апарату управління; оперативності праці апарату управління; технічної озброєності інженерно-управлінської праці; використання коштів механізації та оргтехніки; керованості; якості виконання управлінських функцій; раціональності управлінської документації; ритмічності випуску продукції та ін.

В загальному вигляді показники, що використовуються при оцінках ефективності апарату управління та його структури управління, можуть бути розбиті на наступні три взаємопов'язані групи[2].

1. Група показників, що характеризують ефективність системи управління, що виражаються через кінцеві результати діяльності організації, і витрати на управління.

2. Група показників, що характеризують зміст і організацію процесу управління, в тому числі безпосередні результати і витрати управлінської праці.

3. Група показників, що характеризують раціональність організаційної структури і її технічно-організаційної рівень.

До структури належить ланки системи управління, рівень централізації функцій управління, прийняті норми керованості, збалансованість розподілу прав і відповідальності.

Ознаками оптимальної структури управління є такі ознаки як невелика кількість підрозділів з висококваліфікованим персоналом, невелика кількість рівнів управління, наявність у структурі управління груп фахівців, орієнтація графіку робіт на споживача, швидкість реакції на зміни, висока продуктивність і низькі витрати[2].

У цілому раціональна організаційна структура управління підприємством повинна відповідати таким вимогам як володіння функціональною придатністю, гарантувати надійність і забезпечувати управління на всіх рівнях; бути оперативною, не відставати від ходу виробничого процесу; мати мінімальну кількість рівнів управління та раціональні зв'язки між органами управління, бути економічною, мінімізувати витрати на виконання управлінських функцій[5].

Найгострішою проблемою багатьох підприємств в умовах конкуренції є формування ефективної структури управління, яка мобільно і за короткі терміни реагувала б на зміни як на зовнішньому, так і внутрішньому ринках збуту продукції. Через те постає постійно необхідність в удосконаленні організаційної структури підприємства.

Отже, методики удосконалення організаційних структур, насамперед, передбачають процес внесення корективів в організаційну структуру управління на основі систематичного аналізу функціонування організації та її середовища з метою виявлення проблемних зон. Аналіз може базуватися на порівнянні конкуруючих або родинних організацій, що представляють інші сфери економічної діяльності. Введені для визначення напрямів удосконалення структури пропонується враховувати такі основні вимоги: необхідність подальшої децентралізації оперативної відповідальності з одночасним забезпеченням адміністративного контролю; повне використання потенційних можливостей працівників управління при виробленні та прийнятті рішень.

#### **Список використаних джерел**

1. Архипова Н.И. Исследование систем управления: Учебное пособие для вузов. – М.: ПРИОР, 2012. – 384 с.
2. Бондарчук В.Л. Удосконалення організаційної структури підприємства в системі ефективного менеджменту персоналу// Економічні науки. – 2014.
3. Гвишиани Д.М. Организация и управление. – Изд. 3-е, перераб. – М.: Изд-во МГУТУ им. Н.Э. Баумана, 2011. – 332 с.
4. Маркіна І.А. Методологічні питання ефективності управління // Фінанси України. – 2013.