

В целом в каждой области имеются резервы по вовлечению в хозяйственный оборот как минерально-сырьевых, так и земельных, лесных, водных, рекреационных природных ресурсов, и от инициативности и предприимчивости областных и местных органов власти в значительной мере зависит степень их использования.

Важнейшими факторами интенсификации социально-экономического развития регионов, как и всей страны, которые постоянно рассматриваются и обсуждаются на всех уровнях, являются рациональное использование человеческого капитала, структурная и техническая модернизация имеющегося производственно-экономического потенциала, совершенствование территориальной организации экономики Беларуси. Эти факторы наиболее полно отражаются в перманентно разрабатываемых республиканских и региональных комплексных программах и прогнозах социально-экономического развития (долго-, средне- и краткосрочных).

Таким образом, проблема изучения факторов экономического развития регионов в условиях динамичности процесса глобализации и регионализации для Беларуси, как и для других стран с открытой экономикой, остается актуальной.

Список использованных источников:

1. Перру, Ф. Экономическое пространство: теория и приложения / Ф. Перру // *Пространств. экономика*. – 2007. – № 2. – С. 77–93.
2. Новикова, И. В. Проблемы выделения «точек роста» при разработке стратегии экономической безопасности региона / И. В. Новикова // *Управление экономическими системами : электрон. науч. журн.* – 2012. – № 1 (37). – С. 39.
3. Национальная стратегия устойчивого социально-экономического развития Республики Беларусь на период до 2020 г. Мн., 2004. С. 156, 157.
4. Козловская Л.В. // *Вестн. БГУ. Сер. 2.* 1997. № 2. С. 62; 2004. № 1. С. 105; 2008. № 2. С. 96; 2010. № 1. С. 60.

Золов Олександр
студент

Бережняк Анна
асистент кафедри бухгалтерського обліку,
аналізу та аудиту
ВП НУБіП України «Ніжинський агротехнічний інститут»
м.Ніжин
Україна

УДОСКОНАЛЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ СТРУКТУРИ УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ

Процес удосконалення організаційної структури включають в себе формулювання цілей і задач, визначення складу і місця підрозділів, їх ресурсне забезпечення, розробку регламентуючих процедур, документів, положень, що закріплюють регулюючі форми, методи, процеси, які здійснюються в організаційній системі управління.

«Структура управління організацією», або «організаційна структура управління» (ОСУ) - одне із ключових понять менеджменту, тісно пов'язане із цілями, функціями, процесом управління, роботою менеджерів і розподілом між ними повноважень. У рамках цієї структури протікає весь управлінський процес (рух потоків інформації й прийняття управлінських рішень), у якому беруть участь менеджери всіх рівнів, категорій й професійної спеціалізації. [1]

Під структурою управління мається на увазі впорядкована сукупність стійко взаємозалежних елементів, що забезпечують функціонування й розвиток організації як єдиного цілого. ОСУ визначається також як форма поділу й кооперації управлінської діяльності, у рамках якої здійснюється процес управління по відповідним функціям, спрямованих на вирішення поставлених задач і досягнення намічених цілей. Із цих позицій структура управління представляється у вигляді оптимального розподілу функціональних обов'язків, прав і відповідальності, порядку й форм взаємодії між вхідними до її складу органами управління й працюючими в них людьми.

На всіх рівнях управління приділяють величезну увагу принципам і методам формування структур, вибору типу або комбінації видів структур. Багатосторонність змісту структур керування передбачає безліч принципів їх формування.

Головні із цих принципів можуть бути сформульовані в такий спосіб:

1. Організаційна структура управління повинна, насамперед, відображати цілі й задачі організації, а, отже, бути підпорядкованою виробництву і його потребам.

2. Слід передбачати оптимальний поділ праці між органами управління й окремими працівниками, що забезпечує творчий характер роботи й нормальне навантаження, а також належну спеціалізацію.

3. Формування структури управління слід зв'язувати з визначенням повноважень і відповідальності кожного працівника й органа управління, із установленням системи вертикальних і горизонтальних зв'язків між ними.

4. Між функціями й обов'язками, з одного боку, і повноваженнями й відповідальністю з іншого, необхідно підтримувати відповідність, порушення якої приводить до дисфункції системи керування в цілому.

5. Організаційна структура управління покликана бути адекватною в соціально-культурному середовищі організації, що справляє суттєвий вплив на рішення щодо рівня централізації й деталізації, розподілу повноважень і відповідальності, ступеня самостійності й масштабів контролю керівників і менеджерів. [2]

У ринкових умовах, стаючи об'єктом товарно-грошових відносин, що володіє економічною самостійністю й повністю відповідає за результати своєї господарської діяльності, підприємство повинне сформулювати в себе систему керування, яка забезпечує йому високу ефективність роботи, конкурентоспроможність і стабільність положення на ринку.

У кризовий період для організації зміни в структурі управління можуть бути спрямовані на створення умов для виживання за рахунок більш

раціонального використання ресурсів, зниження витрат і більш гнучкого пристосування до зовнішнього середовища.

Удосконалювання організаційної структури управління здобуває форму пошуку альтернативного розв'язку між централізацією й децентралізацією владних функцій. Бажання знайти прийнятну угоду між централізованим і децентралізованим управлінням приводить до необхідності створити таку систему керування, яка характеризується централізованою розробкою вдосконалювання підприємства й господарської політики з децентралізованим оперативним управлінням.

Для посилення функції управління використовують: групи нововведень, програмно-цільовий підхід, матричні структури. Але найбільшу увагу заслуговує використання концепції стратегічних господарських підрозділів організації при проектуванні організаційних структур управління. Тут повною мірою реалізуються принципи: централізації розробки стратегії й децентралізації процесу її реалізації, забезпечення гнучкості й адаптивності управління, залучення в процес управління широкого кола менеджерів усіх рівнів.

Отже, При проектуванні нової організаційної структури управління слід урахувати наступні завдання:

- визначення типу структури управління;
- уточнення складу й кількості підрозділів по рівнях управління;
- визначення характеру співвідпорядкованості між ланками організації;
- розрахунки витрат на утримання апарата управління.

Список використаних джерел

1. Оцінка і діагностика фінансової стійкості підприємства : [монографія] / [М.О. Кизим, В.А. Забродський, В.А. Зінченко і др.]. – Х.: Видавничий Дім „ІНЖЕК”, 2013. – 144 с
2. Шершньова З.Є. Стратегічне управління : [підруч.] / Шершньова З.Є. – [2-е вид., перероб. і доп.]. – К. : КНЕУ, 2014. – 699, [1] с.

Іванченко Олеся

к. е. н., доцент

Алтанець Дар'я

студентка

Кузнєцова Анастасія

студентка

Ростовський державний економічний університет

м. Ростов-на-Дону

Росія

ВПЛИВ ІНТЕРНЕТ ТЕХНОЛОГІЙ НА КУПІВЕЛЬНУ ПОВЕДІНКУ

В даний час Інтернет-аудиторія в Україні неухильно зростає і більше половини дорослого населення користується Інтернетом щодня. У 2016 році майже дві третини (62%) дорослого населення України користувалися інтернетом. Частка користувачів серед людей 18-39 років в Україні досягла