

ВДОСКОНАЛЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ СТРУКТУРИ ОРГАНІЗАЦІЇ ТА ВИЗНАЧЕННЯ ПІДХОДІВ ДО ОЦІНКИ ЇЇ ЕФЕКТИВНОСТІ В УМОВАХ ЦИФРОВІЗАЦІЇ УПРАВЛІНСЬКИХ ВІДНОСИН

Филь К.О., Єдинак В.Ю.

Ефективність діяльності кожної організації великою мірою залежить від того на скільки професійно сформовано її організаційну структуру управління. Організаційна структура управління – фундаментальне поняття управління, безпосередньо пов'язане з цілями, функціями, процесом управління, роботою керівників і розподілом повноважень між ними. Саме в рамках цієї структури відбувається весь управлінський процес, у який залучені керівники всіх рівнів та напрямків.

Організаційну структуру управління визначають як категорію менеджменту, яка відображає організаційний бік відносин управління і становить єдність рівнів і ланок управління у їх взаємозв'язку [5, с. 194].

До найважливіших характеристик організаційної структури належать: кількість ланок; ієрархічність (кількість щаблів або рівнів); чіткість розмежування функцій, повноважень і відповідальності як по вертикалі, так і по горизонталі в системі управління [6, с. 405].

Ефективна організаційна структура має відповідати таким основним принципам: оптимальність; оперативність, гнучкість; надійність; простота, економічність; спеціалізація [1, с. 119].

Ефективність організаційної структури повинна оцінюватися на стадії проектування, а також при аналізі структур управління діючих організацій для планування і здійснення заходів щодо вдосконалення управління [3, с. 149]. Вивчення вітчизняного та зарубіжного досвіду побудови й використання організаційних структур управління підприємствами дозволяє застосовувати спосіб структурно-еволюційних порівнянь, в основу якого доцільно покласти наступні положення:

- оцінку організаційної структури управління варто здійснювати в

процесі її розвитку, тобто з урахуванням змін, доповнень, постійних вдосконалень, уточнень тощо;

- у процесі оцінки треба використовувати всю сукупність відомих способів - експертний, порівнянь та аналогій, структурних завдань та цілей тощо;

- порівняльна модель організаційної структури повинна базуватися, з одного боку, на оцінці відповідності функцій, відповідальності та повноважень посадових осіб виробничо-господарським цілям підприємства, з іншого - на очікуванні (прогнозуванні) зміни цілей, завдань та результатів виробничо-господарської діяльності;

- при формуванні результатів оцінки треба врахувати всю сукупність факторів внутрішнього і зовнішнього середовища організації та їх прогнозовані зміни [4, с. 120].

Аналізувати також потрібно вплив на організаційну структуру управління з боку зовнішнього середовища, для чого також може бути використана експертна оцінка впливу кожного фактора. Це дає можливість оцінити не тільки характер та напрямок впливу, але й його силу.

При порівнянні організаційної структури та розмірів підприємства слід мати на увазі, що:

- чим більше підприємство, тим більше організаційна структура управління повинна бути формалізована;

- чим більше підприємство, тим менше централізованою вона повинна бути;

- чим більше підприємство, тим в більшій мірі необхідно використовувати автоматизацію.

Важливим аспектом аналізу організаційної структури є її відповідність не тільки розмірам організації та обсягам управлінських робіт, але й складності робіт та їх невизначеності.

Розробляючи стратегію організаційних змін, слід приймати до уваги рекомендації, запропоновані П.Друкером:

1. Організаційна структура має забезпечувати високу ефективність роботи всієї компанії.
2. Структура організації мусить мати мінімальну кількість рівнів управління і формувати найкоротший ієрархічний ланцюг.
3. Організаційна структура має сприяти підготовці наступного покоління топ-менеджерів [2, с. 205-208].

В умовах стрімкого розвитку інформаційних технологій та цифровізації управлінських відносин традиційні організаційні структури управління стали надто архаїчними та такими, що не можуть забезпечити ефективність управління. Тому, розвиток і вдосконалення організаційної структури організації з позицій управлінської діяльності передбачає здійснення певних змін, що забезпечать рух до нової її моделі. При цьому не слід забувати, що будь-яка організація може змінювати свою структуру без загрози своєму існуванню, лише переконавшись у тому, що зовнішнє середовище вже набуло певної нової конфігурації, що, у свою чергу, вимагає від організації іншої структури.

Список літератури

1. Бутка М. П. Менеджмент для публічної влади [Текст] : навч. посібник / За ред.; Національне агентство України з питань державної служби, Міністерство освіти і науки, молоді та спорту України, Чернігівський державний технологічний університет. - Ніжин : Аспект-Поліграф, 2011. – 360 с.
2. Друкер П. Практика менеджмента.: Пер. с англ.: Уч.пос. – Издательский дом «Вильямс», 2000. – 398с.
3. Мильнер Б.З. Теория организации: Учебник / Б.З. Мильнер. - 8-е изд., перераб. , и доп. - М.: ИНФРА-М, 2012. – 848 с.
4. Монастирський Г.Л. Теорія організації: Навч. посіб. – К.: Знання, 2008. – 319 с.
5. Тарнавська Н.П. Менеджмент [Текст] : теорія і практика: Підручник / Н.П. Тарнавська. – Тернопіль: Карт-Бланш, 1997. – 456 с.
6. Шегда А.В. Менеджмент [Текст] : навчальний посібник / А.В. Шегда. – К.: Знання, 2002. – 583 с.