

І.А. Ігнат'єва, д.е.н., професор
Національний університет «Києво-Могилянська академія»
А.Ю. Сербіновська, к.е.н., ст. викладач
Національний університет харчових технологій
О.І. Ігнат'єв, аспірант

ТЕНДЕНЦІЇ ОЦІНЮВАННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ОРГАНІЗАЦІЙНИХ СТРУКТУР НА ЗАСАДАХ ТЕОРІЇ ЗМІН

В умовах глобалізації та інтеграції, посилення конкуренції на міжнародному ринку, розповсюдження сучасних інформаційних та комунікаційних систем зовнішнє середовище постійно змінюється, створюючи все складніші умови для діяльності підприємств. Висока динаміка сучасного економічного простору вимагає від підприємств розвитку такої ключової компетенції, як здатність ефективно та швидко реагувати на зміни. Формування зазначеної компетенції на підприємстві можливе за умови приділення достатньої уваги управлінню змінами, які передбачають трансформацію підприємства в цілому, або його окремих підсистем з поточного у бажаний стан, що більше відповідає вимогам зовнішнього середовища: потребам споживачів та суспільства в цілому.

Перш ніж приступити до здійснення змін, необхідно скласти послідовність етапів і кроків їх впровадження на підприємстві. В узагальненому вигляді вона представлена на рис. На першому етапі відбувається осмислення керівництвом підприємства необхідності проведення змін з економічної, технологічної, інноваційної та інших позицій. На другому етапі, як правило, визначають бажаний результат, який необхідно досягти після закінчення процесу змін. Третій етап – визначення об'єктів організаційних та стратегічних змін. На четвертому етапі розробляються заходи, спрямовані на впровадження трансформацій (змін).

У процесі здійснення п'ятого етапу відбувається впровадження змін. На заключному етапі проводиться оцінка досягнутих результатів, на основі якої виявляються нові об'єкти трансформацій (змін). Здійснюючи зміни, підприємству варто

підготуватися до досить довгого і складного шляху, в тому числі до виникнення ряду проблем (явних чи прихованих) на стадії формування і реалізації стратегії змін. Відзначимо, що досягти поставленої мети і отримати очікуваний результат підприємство може, тільки здійснивши процес змін в повному масштабі.

Вивчення досліджень науковців [1, 2], які пропонували певні методичні засади оцінювання ефективності організаційних змін дозволили звузити проведену оцінку. Проведені дослідження дозволили виділити оцінювання ефективності організаційної структури управління за допомогою віддзеркалення у формалізованому вигляді всіх основних сторін і зв'язків функціонування і розвитку організаційної структури управління. Показники оцінки, що розраховуються, були обрані на основі принципів простоти, оперативності, економічності їх розрахунку, а також повноти віддзеркалення функціонування об'єкту оцінки. Показники, згруповані по блоках і рівнях, дають комплексне уявлення про об'єкт, створюючи інформаційну модель стану організаційної структури управління.

Ефективність організаційної структури управління може бути визначена як функція від таких параметрів формальної моделі, як здатність досягнення поставлених цілей, організаційна раціональність, здатність реагування на сигнали зовнішнього середовища, виконання інтересів економічних агентів.

З наведеного вище отримуємо функцію ефективності організаційної структури управління:

$$E = f(K_{\text{ц}}, K_{\text{сс}}, K_{\text{азс}}, K_{\text{цеа}}),$$

де $K_{\text{ц}}$ – показник ефективності досягнення функціональних цілей; $K_{\text{сс}}$ – показник ефективності складу системи і структури зв'язків; $K_{\text{азс}}$ – показник адаптації до змін в зовнішній середі; $K_{\text{цеа}}$ – показник ефективності досягнення цілей економічних агентів.

Оцінювання ефективності організаційної структури управління за допомогою віддзеркалення у формалізованому вигляді всіх основних сторін і зв'язків функціонування і розвитку організаційної структури управління. Показники-індикатори, згруповані по блоках і рівнях, дають можливість отримати комплексне уявлення про об'єкт, створюючи

інформаційну модель стану організаційної структури управління.

Таким, чином показники ефективності складу системи і структури зв'язків (K_{cc}) розбиваються на управління, що характеризують структуру (розміщення елементів), рівень стосунків між елементами, що управляють, налагодженість зв'язків між ними. Рациональність структуризації пропонується оцінити по відповідності функцій, що виконуються управлінським персоналом всього підприємства, тобто його адміністративний рівень, завданням діяльності цього рівня.

На основі розроблених методичних підходів проведено розрахунки показників ефективності організаційної структури для обраних підприємств: ЗАТ «Поділля», ТОВ «Дана-Мода», ВАТ «Галія».

Список використаних джерел:

1. Гарафонов О.І. Управління змінами: теорія, методологія та практика. Монографія. Київ: КНУТД, 2014. – 364с.
2. Ігнат'єва І.А. Стратегічний менеджмент: теорія, методологія, практика: [Монографія]. [Текст]. – К.: Знання України, 2005. – 250с.
3. Гарафонов О.І. Легка промисловість України: структура, зміни та напрями розвитку [Текст] // Чернігівський науковий часопис ЧДІЕУ. Серія 1, Економіка і управління: електронний збірник наукових праць. – 2014. – № 1(5). – С. 13-21.

Т.І. Лепейко, д.е.н., професор
*Харківський національний економічний університет
імені Семена Кузнеця*

ФОРМУВАННЯ СУЧАСНОЇ МОДЕЛІ МЕНЕДЖМЕНТУ

Світова економіка в сучасних умовах носить глобальний характер, багато міжнародних компаній активно відкривають свої офіси і філіали за кордоном. Тому в сучасній теорії та практиці менеджменту виникає протиріччя між національною ментальністю, культурою та способом мислення та реаліями країни перебування. Більшість цих міжкультурних проблем пояснюються унікальністю національного менталітету, що породжує міжкультурні конфлікти й розбіжності, знижуючи