

3. Малиновська О. А. Їх не повернути... // Роботодавець. – 2008. – № 7. – С. 12 – 13.
4. Міграційний рух населення України у січні-грудні 2006 року // <http://www.ukrstat.gov.ua/>
5. Міграційний рух населення України у січні-грудні 2007 року // <http://www.ukrstat.gov.ua/>
6. Міграційний рух населення України у січні-вересні 2008 року // <http://www.ukrstat.gov.ua/>
7. Стародуб А. “Мертві душі” трудових мігрантів. Чи справді закордоном працює п’ять мільйонів українців? // Дзеркало тижня. – 2005. – 11 – 17 черв. – С. 5 – 6.
8. Шокало О. Українська еміграція: причини й наслідки // Віче // <http://www.viche.info/journal/310/>

Надійшла 21.12.2008 р.

УДК 658.014.12

Л. В. БОНДАРЧУК

Хмельницький національний університет

УДОСКОНАЛЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ СТРУКТУРИ ПІДПРИЄМСТВА В СИСТЕМІ ЕФЕКТИВНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ ПЕРСОНАЛУ

Запропоновано методику удосконалення організаційної структури управління підприємства за умов розвитку конкурентного середовища.

There has been suggested the method of the improvement of the organizational structure of the enterprise control within the competitive environment development conditions.

Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими та практичними завданнями. 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. Одним з суттєвих організаційно-управлінських чинників, що зумовлюють стан внутрішнього середовища машинобудівного підприємства, є організаційна структура управління (ОСУ). Багато вітчизняних підприємств усвідомили необхідність удосконалення ОСУ, як одного з визначальних чинників виходу із кризи, викликаної невідповідністю ринкового, виробничо-господарського й управлінського потенціалу підприємств мінливим умовам зовнішнього середовища.

Існуюча методологія удосконалення ОСУ великих промислових підприємств сформувалась в 70-80 рр. минулого століття й з того часу не зазнала істотних змін. Можливість використання методологічних наробок цього періоду на сучасному етапі функціонування вітчизняних підприємств є досить обмеженою, що пов'язано насамперед із трансформацією управлінської діяльності, зміст і структура якої за умов ринкової економіки суттєво змінилися.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. У наукових працях сучасного періоду питання вдосконалення ОСУ промислових підприємств і їхньої адаптації до умов господарювання, де слід виділити результати досліджень Н.С. Алексєєва [1], Н.І. Архіпової [2], Л.А. Базилевича [3], Я.Г. Берсучького [4], А.Е. Воронкова [5], І.А. Гаврилової [6], Д.М. Гвашіані [7], В.Л. Плескача [8], А.А. Фатхудинова [9] та ін., носять, як правило, декларативний, рекомендаційний і несистемний характер. Поза увагою залишається завдання пошуку критеріїв оптимізації ОСУ, що відповідає сучасній структурі управлінської діяльності підприємств. Це зумовлює актуальність досліджень спрямованих на вирішення науково-практичного завдання з удосконалення організаційної структури управління підприємства.

Постановка завдання. Метою статті є визначення підходів до удосконалення організаційної структури підприємства на основі структуризації управлінської діяльності.

Основний матеріал дослідження. 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. Даний процес можна організувати за трьома великими етапами (рис. 1).

Формування загальної структурної схеми в усіх випадках має принципове значення, оскільки при цьому визначаються головні характеристики підприємства, а також напрями, за якими повинно бути здійснене більш поглиблене проектування як організаційної структури, так і інших важливих аспектів системи. До принципів характеристик організаційної структури, які визначаються на цьому етапі, можна віднести мету виробничо-господарської системи; проблеми, що підлягають вирішенню; загальну специфікацію функціональних і програмно-цілевих підсистем, що забезпечують їх досягнення; кількість рівнів в системі управління; міру централізації та децентралізації повноважень і відповідальності на різних рівнях; основні форми взаємовідносин даного підприємства з навколишнім середовищем; вимоги до економічного механізму, форм обробки інформації, кадрового забезпечення організаційної системи [8, с. 417 – 419].

Проектування складу основних підрозділів і зв'язків між ними полягає в тому, що передбачається

реалізація організаційних рішень не тільки загалом по великих лінійно-функціональних блоках, але і по самостійних (базових) підрозділах апарату управління, розподілу конкретних задач між ними і побудові внутрішніх організаційних зв'язків.

Регламентация організаційної структури передбачає розробку кількісних характеристик апарату управління і процедур управлінської діяльності, визначення його функцій.

Без розвитку методів проектування організаційної структури управління ускладнюється подальше вдосконалення управління і підвищення ефективності виробництва, оскільки: в нових умовах у цілому ряді випадків не можна оперувати старими організаційними формами, які не задовольняють вимоги ринкових відносин, створюють небезпеку деформації самих завдань управління; у сферу господарського управління неможливо перенести закономірності управління технічними системами; створення структури повинно спиратися на досвід, звичайні схеми та інтуїцію, а також на наукові методи організаційного проектування; проектування механізму управління повинно покладатися на фахівців, що володіють методологією формування організаційних систем [9, с. 147].

Ефективність побудови (проектування) організаційної структури не може бути оцінено яким-небудь одним показником. З одного боку, потрібно враховувати, наскільки структура забезпечує досягнення організацією результатів відповідно поставленим перед нею виробничо-господарським цілям; з іншого – наскільки її внутрішня побудова і процеси функціонування адекватні об'єктивним вимогам до їх змісту і властивостей. Специфіка проблеми проектування організаційної структури управління полягає в тому, що вона являє собою кількісно-якісну складну задачу, що вирішується на основі поєднання наукових (у тому числі формалізованих) методів аналізу, оцінки, моделювання організаційних систем із суб'єктивною діяльністю керівників, фахівців і експертів уже на етапі вибору і оцінки найкращих варіантів організаційних рішень. Для практичної реалізації вищеперелічених принципів і основних положень пропонується блок-схема методики вдосконалення організаційної структури управління (рис. 1). Перевірка адекватності прогнозованої моделі організаційної структури згідно з блок-схемою знижує ймовірність помилки і пов'язаних із нею зайвих витрат коштів у практичній діяльності.



Рис. 1. Блок-схема методики удосконалення оргструктури управління машинобудівним підприємством

У багатьох дослідженнях ефективність організаційної 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. Але жоден з них не дозволяє оцінити ефективність організаційної структури управління в цілому. Для оцінки ефективності організаційної структури управління необхідна узагальнена оцінка змін усіх компонентів діяльності та їх вплив на кінцевий результат. Оцінка, що зроблена за одиничними показниками, є не повною і однобічною. Складність полягає у виборі кількісних показників результатів діяльності та витрат. Число показників може бути різне, вони повинні забезпечувати контроль за господарською діяльністю і служити основою для обґрунтування управлінських рішень. Тому узагальнюючим показником ефективності організаційної структури підприємства може виступати кореляційна матриця визначення рівня управлінської ефективності на підприємстві на основі динаміки деяких найважливіших показників.

Критеріями оцінки рівня пропонуються такі показники: балансовий прибуток (Рбп); змінні витрати (Рзв); фонд оплати праці (Рфоп); продуктивність праці (Рпп); основні фонди (Роф). Тоді формула узагальнюючого показника (Кее) має такий вигляд:

$$K_{ee} = f(R_{bp}, R_{zv}, R_{fop}, R_{pp}, R_{of}) \quad (1)$$

Для підвищення адаптивності діяльності підприємствам рекомендується застосувати більш високопродуктивні форми управління підприємством, до яких належить матрична організаційна структура управління (рис. 2). Це дозволить адаптувати систему управління до зовнішнього середовища, яке постійно ускладнюється.

Завдання удосконаленої організаційної структури управління полягає ще в тому, щоб при виконанні функцій управління найбільш раціонально розподілити управлінську роботу між працівниками різних рівнів, знайти найкраще співвідношення різних категорій співробітників органу управління, оптимальні розміри структури загалом і її окремих елементів, кількість працівників, якими керівник може ефективно управляти залежно від розмірів організації.

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, що пов'язано з підвищенням їх освітнього і культурного рівня; створення найбільш сприятливого середовища для мотивації.



Рис. 2. Схема взаємодії підрозділів підприємства при матричній структурі управління

Висновки. Розроблена методика удосконалення структури управління, насамперед, передбачає 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; розробку генерального типу вдосконалення організаційної структури; гарантію того, що програма нововведень містить максимально прості та конкретні пропозиції до змін; послідовну реалізацію змін, що плануються. Введення незначних змін має більше шансів на успіх, чим зміна великого характеру; заохочення виконання рівня інформованості співробітників, що дозволить їм краще оцінити свою причетність і посилює їх відповідальність за намічені зміни. Запорукою успіху і виживання підприємства в нових умовах є вихід на ринок із новою вдосконаленою продукцією, який можливий лише при адаптації системи управління до постійних змін в економічному середовищі.

Література

1. Проектирование организаций "эпоха без закономерностей" // Менеджмент в России и за рубежом. – 2000. – №4. – С. 41 – 51.
2. Архипова Н.И. Исследование систем управления: Учебное пособие для вузов. / Н.И. Архипова, В.В. Кульба, С.А. Косяченко, Ф.Ю. Чанхиева. – М.: ПРИОР, 2002. – 384 с.
3. Базилевич Л.А. Моделирование организационных структур /Под. ред. В.Р. Огорокова. Л.: Изд-во ЛГУ, 1978. – 159 с.
4. Берсуцький Я.Г. Поточне управління виробництвом у машинобудівній промисловості. – Донецьк: ІЕП НАН України, 2000. – 197 с.

5. Воронкова А.Э., Осыка А.П. Менеджмент в производственной сфере . – Луганск: Издательство ВУГУ, 1996. – 160 с.
6. Гаврилова И.А. Организационные системы и процедуры как основа системы управления производством. – М.: Мысль, 1974. – 320 с.
7. Гвишиани Д.М. Организация и управление. – Изд. 3-е, перераб. – М.: Изд-во МГУТУ им. Н.Э. Баумана, 1998. – 332 с.
8. Плескач В.Л. Інформаційні технології та системи. – К.: «Книга», 2005. – 520 с.
9. Фатхутдинов А.А. Стратегический менеджмент. – М.: Экономик, 1997. – 346 с.

Надійшла 09.01.2009 р.

УДК 331.102

В. В. САНДУГЕЙ

Національний педагогічний університет імені М. П. Драгоманова

ОСОБЛИВОСТІ ТРУДОВОЇ МІГРАЦІЇ В УКРАЇНІ ТА ЇЇ ДЕРЖАВНЕ РЕГУЛЮВАННЯ

Проаналізовано особливості сучасних тенденцій трудової міграції як необхідні умови пошуку шляхів оптимізації цього процесу в Україні.

There have been analyzed the features of the modern trends of the labor migration as the needful conditions for the search of the optimization ways of this process in Ukraine.

Вступ. Одним із проявів глобалізаційних процесів в Україні є міжнародна міграція робочої сили. Дедалі більшого поширення і значення набуває переміщення людських ресурсів, зумовлене соціально-економічними, військовими, етнічними, релігійними та зовнішньоекономічними чинниками.

Постановка проблеми. Розвиток міграційного процесу, зміна напрямів і характеру міграції є наслідком суспільно-політичних та економічних процесів в Україні. Вивчення сучасних тенденцій трудової міграції є необхідною умовою пошуку шляхів оптимізації цього процесу в Україні.

Становлення України як незалежної держави з власними кордонами та вільним обміном трудовими ресурсами вимагає принципово нового розуміння зовнішньої трудової міграції, яка стає потужним чинником інтеграції країни до світового ринку праці. Розпочавшись як ейфорична реакція на політичні зміни в Україні, трудова міграція згодом набуває чітко вираженого економічного підґрунтя. Економічна ситуація в Україні не дає підстав сподіватись на розширення можливостей працевлаштування на вітчизняному ринку праці.

Вагомий внесок у розробку теорії і практики міжнародної трудової міграції, нормативно-правових аспектів регулювання міграції зробили такі вітчизняні вчені: О.Білорус, В.Геєць, А.Кравченко, Е.Лібанова, О.Малиновська, А.Мокій, І.Петрова, Т.Петрова, О.Позняк, В.Рокоча, А.Румянцев, А.Філіпенко. Активно працюють над дослідженнями аналогічних теоретичних і практичних проблем міжнародної міграції робочої сили такі російські вчені, як Н. Вишневська С. Глінкіна, А. Кіреєв, Н. Кулікова, Л. Максаков, К. Семьонов, І. Сініцина та ін. У зарубіжній економічній науці у працях Л. Брю, К. Макконелла, Дж. Борхаса, Я. Мінсера, А. Роя, Б. Чісвіка висвітлені механізми регулювання міграційних потоків.

Виклад основного матеріалу. Структурна перебудова економіки, масове банкрутство підприємств, значне падіння обсягів національного виробництва в перше десятиліття незалежності; нераціональна структура галузевої та регіональної зайнятості; істотне якісне та кількісне перевищення пропозиції робочої сили над попитом; постійне збільшення чисельності та терміну тривалості зареєстрованого безробіття, його виражене жіноче та молодіжне обличчя; великі обсяги прихованого безробіття, яке може вважатись резервом поповнення офіційного; зuboжіння значної частини населення України; постійна депопуляція та старіння населення, спричиняє скорочення чисельності трудового потенціалу України призвели до того, що громадяни, які не змогли реалізувати власний трудовий потенціал на теренах нашої країни, все частіше пропонують свою робочу силу на ринках праці інших країн, стаючи учасниками зовнішніх трудових міграцій. Формування економіки відкритого типу в Україні, відміна монополії держави на проведення зовнішньоекономічної діяльності, поглиблення глобалізаційних процесів актуалізують дослідження процесів міграції у нашій країні.

Головними чинниками масової еміграції українського населення можна вважати наступні: велика різниця в умовах життя і рівнях заробітної плати в Україні і країнах Заходу; відсутність перспектив професійного зростання для багатьох здібних людей; економічна нестабільність в країні й невизначеність шляхів виходу з неї; відсутність екологічної та соціальної безпеки громадян [1, с. 21].

На жаль, не вдається уникнути не тільки виїзду простої робочої сили, а й «відпливу умів», причому в багатьох випадках безповоротного. Економічні й професійні мотиви «відпливу умів» полягають у незадоволенні спеціалістів не тільки матеріальним становищем, а й своїм статусом у суспільстві, низьким соціальним престижем, неможливістю повністю реалізувати творчі здібності. Очевидно, що і в найближчій