

„віртуальні” структури. Використання нових можливостей проектування організаційних структур, структурно-функціональної організації бізнесу й управління з найбільшою повнотою реалізується при системному проектуванні організацій. Для цього сучасні системні методи в управлінні надають відповідний методологічний арсенал.

По-третє, успішна робота організації в сучасних умовах вимагає особливої уваги до використання творчого потенціалу її людських ресурсів. Формування культури партисипативності, співучасті членів організації в програмуванні організаційних цілей, шляхів їх досягнення, розподілу ресурсів, організації роботи, контролю, ефективної комунікації – нові теми системної аналітики, яка розробляє спеціальні методи вирішення подібних надзвичайно складних проблем підвищення результативності використання творчого потенціалу людей, що працюють в організації.

У зв'язку із сучасними умовами розвитку підприємств значення системного підходу для раціоналізації управлінської діяльності зростає в міру росту необхідності враховувати в управлінні перераховані вище реалії.

УДК 338:658.5

Н.В. Бакало, к.е.н., доцент

В.А. Шапка, студент

*Полтавський національний технічний університет
імені Юрія Кондратюка*

ФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ СТРАТЕГІЧНОГО УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ

Перехід економіки до ринкових відносин спричинив ускладнення в діяльності кожного підприємства незалежно від форми власності, галузі й напрямів прикладання зусиль, правового статусу тощо. В міру ускладнення зовнішнього середовища, змін технології, на якій базується робота підприємства, поява нових цілей висуває на перший план необхідність застосування ідеології стратегічного менеджменту.

Серед наукових праць, які присвячені проблемі стратегічного управління, можна виділити роботи таких відомих вчених-економістів: К. Бляйхера, Г. Гінтерхубера, В. Кірша, В. Кріга, Г. Геффарта, Дж. Пробста та Г. Ульриха, а також вітчизняних авторів З. Шершньової і С. Оборської.

В зарубіжній економічній літературі існує цілий ряд концепцій, які обґрунтовують конкурентні стратегії підприємства, характеризують чинники, які знаходяться в основі формування стійкої конкурентної позиції підприємства на ринку, визначають методи, інструменти, механізми, за допомогою яких підприємства досягають конкурентних переваг на ринку. Серед числа економістів, що проводили дослідження в цій області, слід назвати М. Портера, Г. Саймона, Д. Еклунда.

З метою поглиблення розуміння суті стратегічного менеджменту, його розглядають у таких розрізах: елементному, як сукупність елементів, взаємодія між якими забезпечує формування і досягнення цілей під час реалізації стратегії розвитку організації; процесному, як цикл розроблення та впровадження стратегії, націлений на досягнення стратегічної відповідності між організацією та зовнішнім середовищем; функціональному, як галузь наукових знань про прийоми та інструменти, методологію прийняття стратегічних рішень і способи їх практичної реалізації.

Вітчизняний ринок недостатньо місткий та не здатний поглинути всю запропоновану продукцію, що примушує підприємство виходити на зовнішні ринки, конкуренція на яких значно вища. Тому для забезпечення ефективної зовнішньоекономічної діяльності підприємству необхідний єдиний стратегічний напрямок розвитку, згідно з яким воно зможе досягти довгострокових конкурентних переваг.

Прискорення змін в оточуючому середовищі, поява нових запитів і зміна позиції споживача, зростання конкуренції, інтернаціоналізація бізнесу, поява нових можливостей для здійснення бізнесу, розвиток інформаційних мереж, що роблять можливим швидке розповсюдження і отримання інформації, широка доступність сучасних технологій, зміна позиції людських ресурсів, а також ряд інших факторів призвели до різкого збільшення значення стратегічного управління. Світові тенденції показують, що в країнах з розвинутою ринковою економікою

стратегічне управління розвивалось по мірі розвитку економічних відносини і зараз являє собою сферу економічної науки, в якій значне місце відведено методам стратегічного планування, оцінці конкурентного середовища фірми, аналізу потреб споживачів, умов обслуговування постачальників, тощо.

УДК 351.712.2.031:

Р.І. Біловол, к.е.н., доцент
*Полтавський національний технічний університет
імені Юрія Кондратюка*

УПРАВЛІННЯ ЗМІНАМИ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Якщо працівники організації відчують певні проблеми, це свідчить про необхідність проведення організаційних змін. Тому організаційні зміни, які здійснюються у процесі організаційного розвитку, є запланованим поетапним процесом, покликаним удосконалити діяльність організації.

Організаційні зміни – здійснення відповідно до концепції організаційного розвитку нововведень у всіх підсистемах організації (економічній, соціальній, техніко-технологічній, маркетинговій) або окремо в кожній із них.

Організаційне планування повинно бути спрямоване на досягнення таких цілей:

- визначення видів фізичної і розумової праці;
- розподіл обов'язків за посадами з метою успішного виконання та визначення осіб, відповідальних за їх виконання, тобто визначення управлінських функцій та відповідальності за їх реалізацію;
- забезпечення працівників усіх рівнів управління іншими засобами, необхідними для найефективнішого виконання ними посадових обов'язків, критеріями оцінювання ефективності праці, які відповідатимуть цілям і завданням організації і стимулами продуктивності праці [1, с.160].

Як правило, процес планування організаційного розвитку здійснює незалежна спеціальна група залучених експертів під керівництвом перших осіб організації у такі етапи: