

З одного боку ми бачимо яскравий приклад того, як керівництво підприємства знайшло спосіб подолати безлад, який міг бути викликаний кризою, і пережити саму кризу. Також ми бачимо доказ того, що неможливо передбачити абсолютно все, що середовище було і залишається мінливим. З іншого боку, якби описані заходи не були задіяні, невідомо чим все могло закінчитись. Саме правильна постановка питань, правильно обрані дії та правильна організація процесу адаптації до умов, що склались, зіграли вирішальну роль у подоланні кризи.

Отже, організація відносин у колективі підприємства відіграє важливу роль у процесі виробництва.

Список використаних джерел:

1. Господарське право України / Галянтич М. К., Грудницька С. М., Міхатуліна О. М. та ін. – К. : МАУП, 2005. – 202 с.
2. Тимцуник В. І. Роль організаційної культури в діяльності підприємств торгівлі / В. І. Тимцуник, Ю. В. Гайдай [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.dy.nayka.com.ua/?op=1&z=267>

Новаковський М. Р., Курінна І. Г.

Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)

МЕТОДИКА ВИЗНАЧЕННЯ НАПРЯМКІВ ЗДІЙСНЕННЯ ОПЕРАТИВНОЇ РЕСТРУКТУРИЗАЦІЇ ПІДПРИЄМСТВА

Оперативна реструктуризація підприємства являє собою складний багато-аспектний процес, основними напрямками якого є: технологічне оновлення, модернізація виробництва; зміна структури власності на підприємствах, створення і вдосконалення механізмів регулювання корпоративних відносин; перебудова системи зовнішніх господарських зв'язків; перетворення організаційних структур управління і способів організації господарювання.

Прогнозування впливу змін оточення на внутрішнє середовище підприємства і проектування способів реструктуризації вимагають розробки відповідного методичного забезпечення щодо оцінки відповідності внутрішнього середовища підприємства зовнішнім умовам господарювання.

При вивченні внутрішнього середовища підприємства для оцінки його відповідності зовнішнім умовам господарювання як елементи внутрішнього середовища пропонується розглядати функціональні області діяльності.

Необхідність виділення функціональних областей пов'язана з характером впливу, який надають зовнішні умови на внутрішнє середовище підприємства. Для організації більш вагоме значення мають не наслідки змін оточення для окремих її підрозділів або членів, а вплив зовнішнього середовища на способи і ефективність виконання ними своїх функцій. Таким чином, успішна реструктуризація підприємства пов'язана насамперед із забезпеченням функціональної, а тільки потім – структурної стійкості.

Здатність функціональних областей діяльності до реструктуризації залежить від кількості елементів, які вони об'єднують, суми і складностей зв'язків між ними, характеру і різноманітності можливих проблем і пов'язаних з їх подоланням управлінських рішень. У сукупності ці чинники визначають вибір організаційної структури і механізмів координації, необхідних для забезпечення стійкої роботи підприємства.

Наступним етапом вивчення внутрішнього середовища підприємства є визначення механізмів координації, що застосовуються у виділених функціональних областях діяльності.

Особливістю запропонованої методики оцінки відповідності, внутрішнього середовища підприємства зовнішнім умовам господарювання є виділення переважних механізмів координації що використовуються в функціональних областях діяльності. Проте тільки аналіз механізмів координації, що використовуються у внутрішньому середовищі підприємства, ще не дозволяє зробити обґрунтовані висновки відносно відповідності організаційної структури функціональним областям діяльності, необхідно додатково оцінити характер зв'язків між ними.

Результати оцінки зв'язків функціональних областей і механізмів координації всередині них доцільно зводити в матрицю зв'язків, яка буде використовуватися для оцінки відповідності організаційної структури функціональним областям діяльності внутрішнього середовища. Зіставлення фактичних характеристик

функціональних областей дозволяє оцінити гнучкість і раціональність організації виробництва і управління на підприємстві, виявити основні напрями підвищення цих характеристик.

Таким чином, результатами аналізу внутрішнього середовища підприємства має бути визначення функціональних областей діяльності, характеру зв'язків між ними та механізмів координації, що застосовуються. Аналіз оточення підприємства починається з оцінки початкового стану зовнішнього середовища. Мета даного етапу складається у визначенні релевантних меж зовнішнього середовища і його основних поточних характеристик. Для цього здійснюється докладний аналіз господарської діяльності підприємства, оцінка ринкової і галузевої ситуації, виділяються ключові чинники конкурентоспроможності продукції і підприємства загалом, досліджуються суміжні ринки та ін. Велике значення має диференціація зовнішнього середовища по властивостях його чинників. Ключовими характеристиками чинників зовнішнього середовища є: релевантність; динамічність; складність; невизначеність.

Оцінка властивостей чинників зовнішнього середовища проводиться шляхом формування таблиці властивостей. Кожна з властивостей оцінюється в таблиці за трьохрівневою шкалою (високий, середній, низький). Аналіз властивостей дозволяє виділити чинники, які впливають істотним постійним чином на внутрішнє середовище підприємства і внаслідок цього вимагають постійного контролю за своїм станом. Результатом аналізу зовнішнього середовища є прогноз його розвитку. У ньому вказуються склад і властивості чинників зовнішнього середовища і визначаються напрями їх змін.

Наступним етапом оцінки відповідності внутрішнього середовища підприємства зовнішнім умовам господарювання є зіставлення їх властивостей. Невідповідність фактичного положення співвідношенням, що рекомендуються вказує на функціональні області, які не мають адаптивних характеристик, достатніх для успішного пристосування до зовнішніх змін.

Результати оцінки відповідності внутрішнього середовища підприємства зовнішнім умовам господарювання дозволяють скласти прогноз впливу зовнішніх змін. Для цього виділяються найбільш вірогідні зміни оточення, визначаються

функціональні області, в найбільшій мірі схильні до цього впливу, моделюються можливі методи пристосування. За результатами аналізу розробляються необхідні внутрішньо організаційні зміни і проектується способи реструктуризації підприємства.

Список використаних джерел:

1. Назарова Г. В. Організаційні структури управління корпораціями / Г. В. Назарова. – Х. : Вид-во ХДЕУ, 2004. – С. 385–405.
2. Корпоративное управление машиностроительным предприятием: проблемы, пути решения : моногр. / В. С. Пономаренко, Е. Н. Ястремская, В. М. Луцковский и др. – Х. : ИД «ИНЖЭК», 2006. – С. 205–209.

Олешко Д. В.

Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)

МЕТОДИ ТА ІНСТРУМЕНТИ СТИМУЛЮВАННЯ ПЕРСОНАЛУ

Питання мотивації персоналу підприємств різноманітних форм власності, завжди було і нині залишається найактуальнішою проблемою, незалежно від суспільно-політичного ладу окремо взятої країни та всієї світової спільноти в цілому.

Стимулювання є одним з методів управління трудовою мотивацією, тому стимулювання праці – це спосіб впливу на поведінку і трудову функцію працівників, який відбувається через мотивацію. Від вміло розроблених систем мотивації буде залежати не лише соціальна і творча активність персоналу, а й кінцеві результати підприємств в їх діяльності.

При розробці і впровадженні інструментів мотивації, необхідно спиратися на принцип цілісності. Система мотивації повинна бути тісно пов'язана зі стратегічними цілями організації.

Якісна мотивація робітників – це одна з найважливіших умов успіху підприємства. Жодна організація не в змозі досягти успіху без високої віддачі її працівників, без високого рівня лояльності персоналу, без його зацікавленості в кінцевих результатах і без прагнення зробити свій внесок в досягнення цілей підприємства.