

сті, «Маревен Фуд Європа» рекомендується аналізувати, потім діяти. А грамотне використання наявних можливостей разом із залученням нових інструментів дозволить побачити результати вже у короткостроковій перспективі.

Список літератури

1. Левківський О.В. Інвестиційно-інноваційна діяльність. Інтелект XXI. 2017. № 4. С.78-82
2. Турун Л. Інноваційний розвиток підприємств. Мат. V Всеукраїн. наук.-практ. конф. (27–30 листоп. 2019 р., м. Львів) / упоряд. А.М. Штангрет; редкол.: О.І. Копилюк, Є.М. Палига, Я.Я. Пушак та ін. Львів: Укр. акад. друкарства, 2019. 413 с. (С. 308-312)
3. Офіційний сайт ТОВ «МаревенФуд Європа». URL: <https://mareven.ua/>

УДК 005.72:005.74

КВАЧУК М.В., магістрант

mikolakwa4uk@gmail.com

Науковий керівник – **ГРИНЧУК Ю.С.**, д-р екон. наук

Білоцерківський національний аграрний університет

СТРУКТУРИ УПРАВЛІННЯ ТА ЇХ МІСЦЕ В ОРГАНІЗАЦІЇ

Досліджено типи організаційних структур управління та їх впровадження з урахуванням особливостей функціонування організації. Виокремлено вплив невдало підібраної організаційної структури на діяльність підприємства.

Проведено аналіз елементів бізнесу: лідерство, організація, робочі місця та люди, комплексне поєднання яких є важливими для успіху у високопродуктивній організації.

Ключові слова: організація, організаційна структура управління, елементи бізнесу, стратегія.

Нині керівники більшості підприємств, у своїй діяльності опираються на вертикальні та горизонтальні зв'язки для створення структури управління, яка буде відповідати стратегії підприємства.

Найбільш відомими організаційними структурами управління є лінійна, лінійно-штабна, функціональна, лінійно-функціональна, дивізіональна, матрична і мережна. Вибір підприємством конкретної організаційної структури управління вимагає знання їх сутності, переваг і недоліків, умов за яких слід надавати перевагу певному типу організаційної структури управління або їх комбінаціям [1].

На етапі створення організаційної структури керівники обирають один із вищезазначених типів і намагаються адаптувати його до особливостей функціонування підприємства. Власники підприємств мають розуміти, що вибір тієї чи іншої організаційної структури буде впливати на стратегію підприємства, а також на механізм його функціонування в майбутньому. Обрана структура обмежує певні майбутні стратегічні кроки і підтримує інші.

Традиційні організаційні структури мають тенденцію бути більш формалізованими – працівники згруповані за функціями (такими як фінанси чи операції), регіонами чи лініями продуктів. Менш традиційні структури більш вільно сплетені та гнучкі, вони здатні швидко реагувати на мінливе середовище бізнесу [2].

Сьогодні організаційні структури мають тенденції до швидких змін – від віртуальних до інших гнучких структур. Швидка реорганізація бізнес-підрозділів чи функцій може призвести до неефективних, неузгоджених організаційних структур, які не підтримують бізнес. Погано продумана реорганізація може створити значні проблеми, зокрема:

– структурні прогалини у ролях, робочих процесах, відповідальності та критичних інформаційних потоках можуть виникнути, коли компанії усувають середній рівень управління, не усуваючи роботу, змушуючи співробітників взяти на себе додаткові обов'язки.

– проблеми зі зниженням спроможності, можливостей та спритності можуть виникнути, коли працівники нижчого рівня, які втручаються, коли ліквідують середнє керівництво, погано

підготовлені для виконання необхідних обов'язків та коли керівники вищого рівня повинні брати на себе більше тактичних обов'язків, мінімізуючи цінність їхніх лідерських навиків.

– дезорганізація та неналежний штат працівників можуть вплинути на структуру витрат компанії, грошовий потік та здатність доставляти товари чи послуги. Спритні організації можуть швидко залучати людей для задоволення змін потреб бізнесу. Проте, з урахуванням наявних ресурсів, співробітники більшості організацій можуть зосередитися лише на своїх безпосередніх обов'язках, залишаючи мало часу, сил чи бажання працювати поза межами своєї нинішньої роботи.

Зрештою, зменшення можливостей та затримка часу реагування впливають на здатність організації залишатися конкурентоспроможною.

– зниження рівня залучення робочої сили може зменшити її утримання, зменшити лояльність клієнтів та обмежити ефективність організації та цінність зацікавлених сторін.

Ключ до прибуткової діяльності будь-якої організації – це ступінь узгодженості чотирьох елементів бізнесу:

1. Лідерство. Особи, відповідальні за розробку та впровадження стратегії та результати моніторингу.

2. Організація. Структура, процеси та операції, за допомогою яких розгортається стратегія.

3. Робочі місця. Необхідні ролі та обов'язки.

4. Люди. Досвід, навички та компетентність, необхідні для виконання стратегії.

Розуміння взаємозалежності цих елементів бізнесу та необхідність їх адаптації до швидких та стратегічних змін є важливими для успіху у високопродуктивній організації. Якщо ці чотири елементи синхронізовані, як наслідок вища продуктивність є більш імовірною.

Досягнення рівня та підтримка організаційних можливостей вимагає часу та критичного мислення. Організації повинні визначити результати, які має створити нова структура чи процес. Як правило, для цього потрібно повторно відкалібрувати наступне: яка робота є критично важливою, її можна зменшити або усунути, існуючі вимоги до ролей під час визначення необхідних нових або змінених ролей, основні показники та відповідальність, критичні потоки інформації, поваження щодо прийняття рішень за рівнем організації [3].

Створення організаційної структури – це не разова діяльність. Керівники повинні з часом переглядати структуру організації та вносити до неї зміни, якщо з'являться певні ознаки небезпеки. Наприклад, структуру може знадобитися скорегувати, якщо рішення організацією приймаються занадто повільно або якщо організація працює погано.

Список літератури

1. Андрійчук В.Г. Економіка підприємств агропромислового комплексу: підручник. Київ: КНЕУ, 2013. 779 с.
2. Edwards J. (2014). *Mastering Strategic Management – 1st Canadian Edition*. Contributors: Dave Ketchen, Jeremy Short and David Try. BCcampus. 490 p. URL: <https://opentextbc.ca/strategicmanag>
3. *Understanding Organizational Structures*. Society for Human Resource Management (SHRM). 2017. URL: <https://www.shrm.org/resourcesandtools/tools-and-samples/toolkits/pages/understandingorganizationalstructures.aspx>

УДК: 658.5:005.21-048.78

КЕПКО В.М., магістрант

valya.kepko@gmail.com

Науковий керівник – **САТИР Л.М.**, д-р екон. наук

Білоцерківський національний аграрний університет

НАПРЯМИ УДОСКОНАЛЕННЯ УПРАВЛІННЯ РЕАЛІЗАЦІЮ СТРАТЕГІЇ ПІДПРИЄМСТВА

Досліджено сутність та підходи до класифікації стратегій підприємства; узагальнено порядок вибору та реалізації стратегії підприємства, проведено аналіз існуючої програми сталого розвитку підприємства.

Ключові слова: стратегічне управління, модель реалізації стратегії підприємства, програми сталого розвитку підприємства, ефективність управління підприємством.