

вимогами. Підбір спеціалістів має проходити за жорсткими вимогами з першого кроку. Цей процес повинен бути багаторівневим, де б особистість могла проявити себе в повному обсязі [4].

Ефективне управління людськими ресурсами висувається в число критичних факторів економічного успіху. Тому максимальна мобілізація всього потенціалу в напрямку поліпшення кваліфікації працівників, збереження й відновлення їх складу, підвищення рівня розвитку людського потенціалу є необхідною передумовою прогресу підприємства.

Список використаних джерел:

1. Балабанова Л.В., Сердак О.В. Управління персоналом: Навчальний посібник: – К.: ВД „Професіонал”, 2006. – 512 с.
2. Колот А.М. Мотивація, стимулювання й оцінка персоналу: Навч. посіб. / Київ. нац. екон. ун-т. – К., 1998. – 224 с.
3. Крушельницька О.В., Мельничук Д.П. Управління персоналом: Навчальний посібник. – К.: Кондор, 2003. – 296 с.
4. Осовська Г.В., Крушельницька О.В. Управління трудовими ресурсами: Навч. посібник.- Житомир: ЖІТІ, 2000. - 304 с.

Шкоропад С.В.

студент,

Львівський національний університет імені Івана Франка

УДОСКОНАЛЕННЯ ОКРЕМИХ АСПЕКТІВ ПРОЦЕСУ УПРАВЛІННЯ

Із зростанням масштабів суспільного виробництва, поглибленням суспільного поділу праці зростає роль процесу управління. Процес управління в наш динамічний час являє собою складну роботу, яку не можна виконувати успішно, керуючись стандартними для всіх сфер діяльності формулами. Управління – це процес планування, організації, мотивації і контролю, необхідний для того, щоб сформулювати і досягти мети організації. Управління – це синтез засобів і способів підготовки управлінських рішень та організація їх виконання.

Потреба у прийнятті управлінського рішення виникає у зв'язку з обставинами зовнішніми (припис вищої організації, регулювання взаємовідносин з підприємствами та організаціями) і внутрішніми (відхилення від заданих параметрів виробництва, виникнення вузьких місць, виявлення резервів, порушення трудової дисципліни, заохочення працівників та ін.) [4].

Першочерговими проблемами для вирішення є саме внутрішні, оскільки вони складають кістяк великого організму підприємства. А хто, як не персонал працює задля добробуту підприємства? Тому для досягнення поставленої мети керівник має не тільки спланувати та організувати роботу, а й заохотити людей виконувати її.

Для цього потрібно створити умови, за яких виконавці відчували б, що вони можуть задовольнити свої потреби тільки тоді, коли буде забезпечено досягнення цілей підприємства. Це означає, що керуючий елемент повинен мотивувати персонал [1, с. 94]. Одним з таких стимулів виступає концепція партисипативного управління.

Кожна людина – це особистість. Вона керується не тільки і не стільки прагненням до задоволення первинних потреб (фізіологічних, безпеки), скільки намаганням задовольнити потреби вищого порядку. Зокрема людина відчуває потребу брати участь у прийнятті управлінських рішень, повсякденному житті організації, визначенні перспектив її розвитку.

Термін “партисипація” запозичено із зарубіжної теорії і практики управління, він означає залучення найманих працівників до прийняття управлінських рішень. Концепція партисипативного управління вважає, що участь працівника в діяльності організації, яка виходить за межі його функціональних обов'язків, сприяє підвищенню ефективності організаційно-управлінських рішень, реалізації певних вторинних потреб працівника, коли він отримує задоволення від роботи і працює якісніше і продуктивніше. Отже, партисипативне управління – це один із сучасних методів менеджменту, що передбачає його демократизацію, участь найманих працівників в управлінні виробництвом. Спочатку партисипативне управління пов'язувалося тільки із запровадженням нових методів мотивації праці. Проте нині його розглядають як ефективний засіб використання потенціалу людських ресурсів організації задля удосконалення процесу управління [2, с. 46].

На практиці партисипативне управління може реалізовуватися на підприємстві за п'ятьма напрямками. По-перше, працівники

отримують право самостійних рішень у таких аспектах діяльності: вибір засобів здійснення трудового процесу, режим роботи і відпочинку, запровадження нових методів роботи. По-друге, працівники можуть бути залучені до постановки цілей, яких їм належить досягти, до визначення завдань, що потребують виконання. По-третє, працівникам надається право контролю за якістю продукції і водночас установлюється відповідальність за кінцевий результат. По-четверте, партисипативне управління дає працівникам право на формування складу робочих груп (бригад) із членів організації та на визначення, з ким вони кооперуватимуться в процесі групової діяльності. По-п'яте, працівники залучаються до різноманітних творчих груп, органів управління як на низовому рівні, так і на рівні організації.

Основні елементи партисипативного управління в реальній практиці мають реалізовуватися паралельно, оскільки вони тісно пов'язані та доповнюють один одного.

Застосування партисипативного управління приведе до підвищення рівня зацікавленості робітників у процесі виконання завдань та підняття креативного настрою команди персоналу, а отже і до покращення діяльності підприємства в цілому.

Використання ідей партисипативного управління дає менеджерам ключ до ефективного процесу управління. Важливо також, що участь найманих працівників в управлінській діяльності не означає посягання на принцип єдиноначальності. Партисипація в жодному разі не применшує ролі, прав і відповідальності керівників. В основі їх відносин із найманими працівниками лежить делегування повноважень, використання дорадчих принципів. Не випадково широковідомий німецький термін “Mitbestimmung” інтерпретується як співучасть без права вирішального голосу. Проте на рівні первинних структур (бригад, ланок) допускається й повна виробнича автономія на базі самоврядування. У компетенцію таких структурних утворень уходить досить широке коло виробничо-організаційних питань [3, с. 34-60].

Отже, цілі партисипативного управління полягають у тому, щоб, по-перше, досягти підвищення рівня задоволення працівників своєю діяльністю на підприємстві, а по-друге, забезпечити якнайефективніше функціонування виробництва.

Таким чином, можна сказати, що відомий американський підприємець Якокка Лі мав рацію, стверджуючи, що “все управління у кінцевому рахунку зводиться до стимулювання активності інших

людей”. Тому застосування концепції партисипативного управління забезпечить не лише ефективність функціонування підприємства, а й призведе до удосконалення процесу управління.

Список використаних джерел:

1. Кузьмін О.Є., Мельник О.Г. Теоретичні та прикладні засади менеджменту: Навчальний посібник. – 2-е вид. доп. і перероб. – Львів: Національний університет “Львівська політехніка”, 2003. – 352 с.
2. Магура М.И., Курбатова М.Б. Оценка работы персонала, подготовка и проведение аттестации. – 2-е изд. доп. и перераб. – М.: ЗАО “Бизнесшкола “Интел-синтез”, 2002. – 176 с.
3. Пустовар Я.П. Сучасний стан та перспективні зміни в системі мотивації праці в Україні// Україна в ХХІ ст.: Концепції та моделі економічного розвитку. – Львів: 2000, ч.2. – С. 52-55.
4. Федулова Л. І. Менеджмент організацій: Підручник. – Київ: Либідь, 2004. – 448 с.

Ярмолюк М.О.

студент,

Львівський національний університет імені Івана Франка

ВДОСКОНАЛЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ СТРУКТУРИ ПІДПРИЄМСТВА В СУЧАСНИХ УМОВАХ

Трансформаційні зміни в економіці України вимагають оновлення організаційних структур управління промислових підприємств та формування структур, адаптованих до функціонування в умовах глобалізації економіки. Для кожної організації існує найкраща і тільки їй притаманна організаційна структура управління, тому кожна організація сама повинна будувати структуру управління прийнятну лише для неї. Будь-яка організація має деякі особливості використання технологічного устаткування, професіоналізму та особистісних якостей персоналу, порядків і традицій між працівниками по вертикалі і горизонталі. Оригінальність конкретної організаційної структури управління досягається на базі використання існуючих типів лінійних, функціональних, штабних, та інших структур шляхом включення до