



Рис.1. Види мотивації

Література: 1. Щербак В.Г. Управління персоналом підприємства: Наукове видання. / В. Г. Щербак – Харків: Вид. ХНЕУ, 2005. – 220 с. 2. Оцінка величини досягнутого рівня якості праці як загального показника організації і культури трудового процесу Щербак В. Г. Інноваційні аспекти управління трудового потенціалу. Монографія – Харків: Вид. ХНЕУ, 2009. – 332 с.

MANAGEMENT OF THE ORGANIZATIONAL PROCESSES' TRANSFORMATIONS AT MANUFACTURING ENTERPRISES

A. Kostenko

*Master of the Kiev National University
of Technologies and Design*

I.Goncharenko, Supervisor, PhD

Nowadays the theoretical and practical aspects of management of the organizational processes' transformations at manufacturing enterprises are not investigated enough. The thing is, due to the fact that in the existing models of management of organizational processes' transformations the staff of the enterprise is not always taken into account. In sum, the absence of the perfect general management procedure of the organizational processes' transformations at domestic enterprises could not give the opportunity to solve the organizational transformation problem in terms of human resources in the enterprise. By and large, it is possible to claim, it is the effective management of the organizational

processes' transformations at the enterprise that is one of the most important and difficult tasks of the director.

The subject of the scientific investigations of foreign and domestic researchers has become the aspects of theory and practice of management of the organizational processes' transformations, including the processes of planning and realization of transformations. In particular, they were investigated by such scientists as K. Levina, L. Greiner [1], L. Berger, G. Osovska [2], J. Donaldson, E. Brucking, M. Ermoshenko, P. Druker, M. Kondratiev, I. Mazur, O. Vihanovsky, P. Katela, V. Kulick, D. Kotler, F. Hmil [3], E. Panchenko and others.

The introduction of the changes into the organization is a complex and cost-intensive matter. But the majority of organizations can overcome this obstacle successfully. Those institutions, which have flexible structure, can adapt easily to the innovations in contradistinction from those factories, which have rigorous and non-dynamic structure.

The only thing, which remains stable in the organization, is changes. In the market conditions changes is an integral part of the modern management and they are perceived as a peculiar instrument for improving the efficiency and achieving competitiveness of the enterprise. Along with it there is no unity of theory and practice concerning the reasonability of the purposeful management of organizational changes [1, c. 70]. Moreover, some terminological discussions regarding the identification of the organizational changes take place [1, c. 70].

In the "New Explanatory Dictionary of the Ukrainian Language" is claimed, that the word "change" means:

- alteration; transition, the transformation of something into something qualitatively different;
- replacing someone, replacing something by someone or replacing a thing by another one [3, s.158].

The implementation of the strategic management process has certain features in small and medium businesses, which are determined by the peculiarities of the organizational structure of such enterprises and competences of owners and managers. The selection of strategies development depends heavily on the regulatory measures, determining the conditions for business development in a certain business area. The use of the strategic management tools at different stages of the life cycle of small and medium businesses requires a further research [4].

Organizational changes are the essential transformations of a certain field of the enterprise. So, on balance they may deal with each aspect of the organization, such as: methods of management, equipment, schedule of work, methods of administration, organizational structure and so on.

In order to make the management of the organizational changes efficient, it should lay in the objective estimation of all the circumstances, which accompany the process of changes, in constant public awareness campaign, which is done by the manager, who governs these changes and in creation real profits for the workers, to whom these changes are referred.

Implementation the management by organizational change in the practice of husbandry practice by domestic enterprises will give the opportunity to increase their competitiveness in domestic and global markets and achieve the targeted economic results, and in turn, it will positively affect the economy of Ukraine.

References: 1. Захарченко В. І. Інноваційний менеджмент. Теорія і практика в умовах трансформації економіки: Навч. посіб. / В. І. Захарченко. – К.: Центр учбової

літератури, 2012.–448 с. 2. Хміль Ф.І. Основи менеджменту. – К.: Академвидав, 2007. – 607 с. 3. Яременко В., Сліпушко О. Новий тлумачний словник української мови К.: Аконт, 2000. – Т. 2. – 912 с. 4. Goncharenko I. The implementation features of the strategic management process in organizations of small and medium businesses// Global and national economic problems, №4, 2015, p.340–342.

ШЛЯХИ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ УПРАВЛІННЯ ВИРОБНИЦТВОМ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Мищенко О. В.

*Магістр Київського національного університету
технологій та дизайну*

Наук. керівник к.е.н., доц. Вергун А. М.

Сучасний етап розвитку ринкових відносин в Україні вимагає від підприємств активних дій з підвищення ефективності їх функціонування, оскільки вона визначає доцільність дій господарюючого суб'єкта в економічній системі.

Оцінка ефективності виробничої діяльності, управлінських рішень, витрат економічних ресурсів, а також конкретних технологій та засобів забезпечення ефективного функціонування підприємств становлять особливий інтерес як для вчених, так і для практиків. В сучасному середовищі важливо знайти дієві напрямки підвищення ефективності функціонування підприємств. У зв'язку, з цим виникає об'єктивна необхідність у подальшому дослідженні факторів підвищення ефективності функціонування підприємства, яка реалізується шляхом детального осмислення основних категорій, що формують це поняття.

Широке коло питань, пов'язаних з дослідженнями ефективності функціонування підприємств знайшли відображення у роботах вітчизняних та зарубіжних вчених–економістів, таких як Виборнов В. І., Ковальов В. В., Мейер Маршал В., Орлов П. А., Падерін І. Д., Шеремет О. Д. та ін.

Рівень ефективності діяльності підприємства залежить від багатьох чинників, серед яких виділяють такі: (рис.1.).

За першою ознакою можна чітко визначити джерела підвищення ефективності: зростання продуктивності праці і зниження зарплатомісткості продукції, зниження фондомісткості та матеріаломісткості виробництва а також раціональне використання природних ресурсів.

За другою ознакою визначальними напрямками є:

1) прискорення науково–технічного та організаційного прогресу;

2) підвищення якості й конкурентоспроможності продукції;

3) розвиток та вдосконалення зовнішньоекономічної діяльності суб'єктів господарювання.

Напрямок реалізації внутрішніх і зовнішніх чинників підвищення ефективності діяльності підприємств неоднакові за мірою впливу, ступенем використання та контролю. Тому для практики господарювання, для керівників і спеціалістів суб'єктів підприємницької чи інших видів діяльності важливим є детальне знання масштабів дії, форм контролю та використання найбільш істотних внутрішніх і зовнішніх чинників ефективності на різних рівнях управління діяльністю трудових колективів.

У зв'язку з цим виникає необхідність конкретизації напрямків дії та використання головних внутрішніх і зовнішніх чинників підвищення ефективності діяльності суб'єктів господарювання.