

- здатність аналізувати культурні тренди сучасності і керуватися ними в управлінні;
- молоді спеціалісти, котрі вибрані менторами в конкретній програмі, мають здатність оперувати на рівних із більш досвідченими працівниками, що поширює принцип незалежної рівності в організації;
- допомагає нівелювати проблему страху визнання браку навичок у старших працівників, який часто сповільнює роботу і є причиною відсутності професійного росту індивіда.

Отже, підсумовуючи вищевказане, можна допускати, що сьогодні реверсивне наставництво є актуальним інструментом для українських організацій. Із надлишком радянської спадщини та браком високо-рангових кадрів, які би відчували економічні тренди сучасності, вітчизняні підприємства потребують постійного вдосконалення базових інструментів й набуття здатності еластичної та швидкої реакції на вимоги тенденцій сучасності.

Використані джерела

1. Jennifer Jordan, Michael Sorell, Why Reverse Mentoring works and how to do it right, Harvard Business Review, October 3, 2019.
2. United States Office of Personnel Management, Best Practices: Mentoring, September 2008, p. 15-16.
3. Jason Wingard, Reverse Mentoring: 3 proven outcomes driving change, Forbes, August 8, 2018.

Зінько Михайло

Тернопільський національний економічний університет
(науковий керівник: к.е.н., доцент, доцент кафедри менеджменту,
публічного управління та персоналу Крамарчук С.П.)

ПОНЯТТЯ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ СТРУКТУРИ ПІДПРИЄМСТВА

У сучасних умовах в основі неефективного функціонування вітчизняних підприємств і низьких темпів науково-технічного прогресу лежать організаційні структури, що базуються на централізації, багатоступеневій ієрархії та незмінності методів управління. Саме тому актуальною є проблема побудови оптимальної організаційної структури підприємства. Це також є наслідком того, що навіть чітко спроектована організаційна структура з часом не відповідає вимогам зовнішнього та внутрішнього середовища.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Теоретичні та методичні питання формування організаційних структур підприємства досліджуються значною кількістю науковців. Серед них варто відзначити таких науковців, як І. Ансофф, О. Бандурін, Б. Мільнер та інші. Але серед значної кількості наукових здобутків

цієї проблематики варто виокремити неоднозначність тлумачення поняття організаційної структури підприємства.

В науковій літературі поняття «структура» має певне концептуальне значення. Так, на думку Н. Іванової, структура – це певна сукупність елементів, що взаємодіють у певному порядку для здійснення визначених функцій [4]. Незважаючи на те, що організаційна структура управління сама є складною системою, вона є окремою підсистемою в системі управлінні підприємством. Саме тому варто відзначити, що поняття «організаційна структура управління» та «система управління» є взаємопов'язаними та взаємодоповнюючими поняттями. Як відзначає І. Ансофф, структура управління підприємством є статичною «анатомією» управлінського процесу, а система управління – динамічною «фізіологією» [1].

Поняття «організаційна структура підприємства» визначається в науковій літературі по-різному. Організаційна структура підприємства – це одне з ключових понять менеджменту, яке тісно пов'язане з метою, функціями, процесом управління, роботою менеджерів і розподілом між ними повноважень. В рамках цієї структури відбуваються всі управлінські процеси, в яких беруть участь менеджери всіх рівнів, категорій та професійної спеціалізації. Структуру можна порівняти з каркасом будівлі підприємства, побудованим для того, щоб всі процеси, що відбуваються в ньому, здійснювались вчасно та якісно. У загальногалузевих методичних рекомендаціях організаційна структура підприємства трактується як характеристика організаційної системи, яка визначає «склад і взаємозв'язок ланок управління та виконання». У філософії термін «структура» визначається як «відносно стійкий спосіб зв'язку елементів того чи іншого складного цілого». Близьке визначення використовується в теорії систем: «структура відображає найбільш істотні взаємовідносини між елементами та їх групами (компонентами, підсистемами), які незначно змінюються при змінах в системі та забезпечують існування системи та її основних властивостей».

Водночас варто відзначити, що під структурою управління організацією розуміється упорядкована сукупність взаємопов'язаних елементів, які знаходяться між собою в стійких відносинах, що забезпечують їх функціонування та розвиток як єдиного цілого [2].

В наявній теорії управління немає єдиного визначення організаційної структури підприємства. Найбільш розгорнуте визначення організаційної структури підприємства дав Б. Мільнер, який розумів її як динамічний формально-неформальний розподіл завдань, повноважень і відповідальності, що постійно відтворюється у відносинах між людьми, встановлення впливів, зв'язків і відносин між членами колективу, схильний до еволюції, малопоміт-

ним, але іноді досить суттєвим змінам [5]. Інша група науковців визначає організаційну структуру підприємства як упорядковану сукупність органів, що здійснюють управління діяльністю підприємства [3], а окрема група – як склад і підпорядкованість організаційних одиниць і ланок апарату управління, які виконують різні функції з управління підприємством.

Наявність відмінностей серед наявних підходів обумовлює необхідність застосування міждисциплінарного підходу до вивчення організаційних систем підприємства внаслідок того, що всі наявні визначення не виключають, а доповнюють одне одного. Тому підприємство як єдина система характеризується синергією різних складових структур.

Також організаційна структура – це логічні взаємовідносини рівнів управління та функціональних областей, побудованих в такій формі, яка дає змогу найбільш ефективно досягати цілей організації.

Отже, врахувавши все вище сказане, вважаємо, що організаційна структура підприємства є способом інтеграції всіх складових структур для досягнення цілей підприємства, повноважень і відповідальності між ними, а також порядок функціонально-технологічних зв'язків, що виникають у процесі управління.

Використані джерела

1. Ансофф И. Новая корпоративная стратегия. СПб.: Питер Ком, 1999. 416 с.
2. Бандурин А. Инвестиционная стратегия корпорации на региональном уровне. Наука и экономика. 1998. 132 с.
3. Бобровник В. Теоретичні аспекти дослідження категорії «організаційна структура управління підприємством». Вісник Хмельницького національного університету. Серія «Економічні науки». 2007. № 2. С. 166–170.
4. Иванова Н. Моделирование организационных структур промышленного предприятия : автореф. дисс. ... канд. экон. наук : спец. 08.00.13 «Математические и инструментальные методы экономики». Тамбов, 2003. 20 с.
5. Мильнер Б. Теория организации. М. : ИНФРА-М, 2000. 480 с.

Івашко Олена

Тернопільський національний економічний університет
(науковий керівник: к.е.н., доцент, доцент кафедри менеджменту,
публічного управління та персоналу Попович Т.М.)

ТРУДОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ ПІДПРИЄМСТВА: СУТНІСТЬ ТА СТРУКТУРА

В сучасних умовах ефективність розвитку організації визначається злагодженістю дій та професіоналізмом рішень його працівників. З іншого боку, в умовах зростання інформаційності економіки зростають вимоги