

3. Перш ніж впливати на співробітника якимось стимулами, останні необхідно вибрати, причому таким чином, щоб мати очікуваний результат від їх впливу. Іншими словами, необхідно визначити, чого потребує співробітник, з'ясувати його цінності і інтереси [2, с. 190-195].

Аналіз оцінки ефективності показав, що проект із вдосконалення заходів по введенню менеджера з персоналу заслуговує уваги. За результатами розрахунків видно, що з урахуванням впроваджених заходів рентабельність по заходу значно зросла.

Також можна впевнено говорити про те, що функціонування систем мотивації, їх розробка переважно залежать від працівників апарату управління, від їх кваліфікації, ділових якостей та інших якісних характеристик.

### **Література:**

1. Самоукіна Н. В. Ефективна мотивація персоналу при мінімальних фінансових витратах. М.: Вершина, 2008.
2. Зиков О. А. Системний підхід до оцінки діяльності персоналу // Управління розвитком персоналу. 2006. № 3. С. 190-195.
3. Фатхутдінов Р. А. Нові методи управління персоналом Електронний ресурс. Доступно з URL:<http://www.ippnou.ru/article.php?idarticle=002660>.

## **ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ОРГАНІЗАЦІЙНО-ЕКОНОМІЧНОГО МЕХАНІЗМУ УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ**

**ЛОПУШИНСЬКА О. В.**

*аспірант*

*Полтавська державна аграрна академія*

*м. Полтава, Україна*

---

Сучасні науковці в працях з економіки та менеджменту часто застосовують термін «організаційно-економічний механізм», який за своєю сутністю є поєднанням двох механізмів управління. В менеджменті підприємства велике значення має економічний механізм, який впливає на формування і функціонування основних складових організаційного механізму. На думку практикуючих менеджерів, ці механізми є невіддільними один від одного і доповнюючими.

Питання сутності і формування організаційно-економічного механізму управління підприємством вивчалися багатьма вітчизняними та закордонними науковцями, серед яких: І. Маркіна, О. Волков, Г. Сокотун, В. Склярєнко,

Г. Скупар, Ю. Лисенко, О. Гребешкова, П. Єгоров, А. Куценко, О. Коцюба, Г. Астапова, С. Касьянюк, І. Вовк та ін. Проте, на сьогоднішній день відсутнє актуалізоване визначення цього поняття, яке б розкривало його суть.

Організаційний механізм управління підприємством – це сукупність різноманітних за своєю природою конкретних організаційних механізмів, покликаних організувати в інтересах власника ефективну діяльність підприємства як виробничо-господарської та соціальної системи, що діє в умовах мінливих потреб суспільства і нестабільності зовнішнього середовища. Економічний механізм управління – це методи, прийоми і правила господарювання, визначають основні умови функціонування підприємства та їх взаємозв'язок і зумовлюють побудову організаційного механізму підприємства в рамках забезпечення ефективності інтеграційних процесів на підприємстві [1, с. 194].

Г. Сокотун визначає організаційно-економічний механізм управління як елемент комплексного механізму управління, що передбачає формування і (або) посилення потенціалу підприємства через здійснення впливу на організаційні параметри системи й економічні елементи виробничо-господарської діяльності підприємства одночасно допомогою формування інтегрованого підприємства, найбільш повно відображає потреби суспільства. Науковець пропонує сутність поняття «організаційно-економічний механізм управління» розглядати за такими ознаками: елементна, функціональна та процесна. За елементною ознакою організаційно-економічний механізм підприємства розглядається як система взаємозв'язків між структурними підрозділами підприємства. За функціональною ознакою організаційно-економічний механізм розглядається як сукупність видів діяльності, спрямованої на досягнення мети підприємства. За процесною ознакою, організаційно-економічний механізм розглядається як дія, яка направлена на розв'язання проблеми, яка постала перед підприємством. У процесі формування організаційно-економічного механізму підприємства провідна роль належить функціям, конкретним управлінським діям, а також поділу праці щодо їх здійснення. Функції визначають завдання та зміст роботи суб'єкта управління. Функції управління повинні мати чітко визначений зміст, розроблений механізм її здійснення і певну структуру, в рамках якої завершується її організаційне відокремлення. Зміст слід розуміти як дії, які повинні здійснюватися в межах конкретної функції [1, с. 193].

Г. Скупар вважає, що розробка організаційно-економічного механізму потребує застосування методології системно-цільового підходу. Він визначає організаційно-економічний механізм як специфічну багатofункціональну та багатокomпонентну систему, що складається з комплексу взаємопов'язаних елементів, сприятливих до впливу зовнішніх і внутрішніх чинників, і

утворюють визначальну цілісність. Ці елементи, на думку науковця, пов'язані єдиним принципом – забезпечення результативного здійснення управлінських рішень [2].

На думку Ю. Лисенка і П. Єгорова «організаційно-економічний механізм – це система формування цілей і стимулів, які дозволяють перетворити у процесі трудової діяльності рух (динаміку) матеріальних і духовних потреб членів суспільства на рух засобів виробництва і його кінцевих результатів, спрямованих на задоволення платоспроможного попиту споживачів». Механізм у даному випадку розглядається як система, тобто сукупність елементів, які знаходяться у відносинах і зв'язках один з одним та утворюють певну цілісність, єдність. Проте, процес управління не обмежується тільки питаннями формування цілей і стимулів, але і припускає реалізацію, як мінімум, трьох основних функцій управління– планування, організації та контролю. До того ж, не знайшли відображення у пропонованому авторами формулюванні ще такі найважливіші елементи механізму управління, як методи і структура управління. При цьому Ю. Лисенко і П. Єгоров справедливо відзначають, що «ядром організаційно-економічного механізму є система стимулів, які формують спонукальні мотиви до підвищення ефективності функціонування виробничих систем» [2].

Г. Астапова визначає організаційно-економічний механізм управління як систему елементів організаційного й економічного впливу на управлінський процес. У даному випадку системний підхід до формулювання самого механізму розкривається і конкретизується за допомогою організаційної та економічної складових [3].

У структурі організаційно-економічного механізму можна виділити три системи: систему забезпечення, функціональну систему та цільову. Система забезпечення організаційно-економічного механізму складається з підсистем правового, ресурсного, нормативно-методичного, наукового, технічного, інформаційного забезпечення управління підприємством. Організаційно-економічний механізм управління підприємством включає такі основні функціональні підсистеми: планування, організації, мотивації, контролю та регулювання. Цільова система організаційно-економічного механізму містить у собі цілі й основні результати діяльності підприємства, а також критерії вибору й оцінювання досягнення певних цілей і результатів діяльності підприємства.

Зміст кожної системи організаційно-економічного механізму управління підприємством та кількість підсистем у кожній з них залежать від типу підприємства, сфери і масштабів діяльності, рівня впливу зовнішнього середовища та результатів діяльності підприємства та інших факторів. Для забезпечення конкурентоздатності і закріплення на ринку підприємству необхідно постійно працювати в напрямку забезпечення ефективного

управління підприємством, яке повинно базуватися на забезпеченні діалектичного поєднання зовнішньої і внутрішньої ефективності управління. Зовнішня ефективність управління характеризується ступенем досягнення цілей та ступенем виконання планів діяльності підприємства. Внутрішня ефективність може бути охарактеризована за допомогою показників економічної, фінансової, ресурсної ефективності, а також показників, що характеризують соціальний, науково-технічний та екологічний ефект управління підприємством [4].

Отже, підсумовуючи все вищевикладене, організаційно-економічний механізм слід розуміти, в першу чергу, як сукупність організаційних та економічних важелів, які впливають на економічні й організаційні складові системи управління підприємством, що сприяє отриманню конкурентних переваг, формуванню та посиленню організаційно-економічного потенціалу та збільшенню ефективності діяльності підприємства в цілому.

### **Література:**

1. Сокотун Г.О. Організаційно-економічний механізм управління машинобудівним підприємством / Г.О. Сокотун // Науковий вісник Полтавського університету економіки і торгівлі. – № 1. – 2013. – С. 192-197.
2. Вовк І. Особливості формування організаційно-економічного механізму ресурсозбереження в умовах соціально-економічної трансформації підприємств [Електронний ресурс] / І. Вовк, О. Погайдак // Соціально-економічні проблеми і держава. – 2012. – Вип. 2 (7). – С. 315-326. – Режим доступу: <http://sepd.tntu.edu.ua/images/stories/pdf/2012/12vipetp.pdf>.
3. Астапова Г. В. Организационно-экономический механизм корпоративного управления в современных условиях реформирования экономики Украины. / Г. В. Астапова, Е. А. Астапова, Д. П. Лойко – Донецк: ДонГУЭТ им. М. Туган-Барановского, 2001. – 526 с.
4. Довгань Л. Є. Формування організаційно-економічного механізму ефективного управління підприємством [Електронний ресурс] / Л. Є. Довгань, Г. О. Дудукало // Економічний вісник НТУУ «КПІ». – Режим доступу: <http://economy.kpi.ua/uk/node/376>.