УДК 338.23 : 338.242

Я. В. Кудря,
асистент кафедри економіки підприємств та інвестицій,
Навчально-науковий інститут економіки і менеджменту
Національного університету "Львівська політехніка"

ОРГАНІЗУВАННЯ У СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ МАШИНОБУДІВНИМИ КОРПОРАЦІЯМИ

Роз'яснено одну з актуальних проблем управління корпораціями — організування. На прикладі корпорацій в машинобудуванні України (КМБ) визначено сутність і місце організування у системі управління КМБ. Обгрунтовано необхідність розвитку його головних аспектів. Ідентифіковано ключові проблеми й наведено пропозиції щодо їх роз'язання.

Had been explained the organizing as one of the actual problems of joint-stocks control; at the example of Ukraine mashinebuilding joint-stock companies had been described the organizing meaning and place in its system; had been explained the dessision of development its main aspects; had been identified the main organizing problems and given the general ways of it liquidation.

Ключові слова: організування, машинобудування, корпорація, управління, менеджмент.
Key words: organizing, mashinebuilding, joint-stock company, control, management.

ВСТУП

Економічні перетворення, що проходять в Україні, систематично змінюють механізми управління різновидами організаційно-правової форми підприємницької діяльності, які представляють і відносяться до інтегрованих акціонерних структур, в тому числі й КМБ. При цьому, як наголошується у доробках [1; 2], нерідко левова доля успіхів у функціонуванні і розвитку цих підприємств залежить від сутності та місця організування, котре відводиться йому в системі управління КМБ, що й визначає значущість теми.

Питанню організування у системі управління, зокрема різновидами організаційно-правової форми підприємницької діяльності, що представляють і відносяться до інтегрованих акціонерних структур, в тому числі й корпорацій, присвячено доробки В. Андронова [1; 2], А. Воронкової [3], В. Гриньової [4] та інших [5; 6; 8; 9]. Так, у доробках [1—6; 8; 9] значну увагу приділено: висвітленню поглядів на сутність питання; дослідженню ретроспективи, сучасних здобутків і перспектив за питанням; наведенню диференційних т.з., розробленню загальних та спеціальних рекомендацій й пропозицій з його вирішення тощо. При цьому в доробках [1—6; 8; 9] недостатньо зумовлене питання організування у системі управління КМБ, що ще раз підкреслює актуальність теми.

ПОСТАНОВКА ЗАДАЧІ

Метою статті є науково-інформаційне роз'яснення питання організування у системі управління КМБ. Основною ціллю статті є встановлення сутності, місця і змісту організування у системі управління КМБ. Головними завданнями статті є: визначення сутності і місця організування у системі управління КМБ; наведення дефініцій для понять "фахове керівництво", "фахове керування", "фаховий керівник", "фахові керівники", "фахове кадрове забезпечення КМБ"; обгрунтування необхідності розвитку головних аспектів організування у системі управління КМБ; ідентифікація ключових проблем організування у системі управління КМБ та наведення пропозицій з їх роз'язання тощо. Провідними методами дослідження, що використовувалися автором в ході роботи, є порівняння, аналіз, синтез, конкретизація, ідеалізація і узагальнення.

РЕЗУЛЬТАТИ

Організування — вид управлінської діяльності, що відображає процес створення структур управління підприємствами [8, с. 76; 9, с. 39]. Сутність і місце організування як загальної функції менеджменту діяльністю у системі управління КМБ й безпосередньо управління КМБ, на наш погляд, можна окреслити наступним чином. Це є вид трудового бізнес-процесу, який реалізується фаховим кадровим забезпеченням підприємства, у даному випадку його керівництвом, з метою відображення історії створення, сучасного функціонального стану, динаміки й тенденцій майбутнього розвитку організаційних структур управління КМБ. У свою чергу, фахове керівництво, керування, керівника і фахових керівників доцільно трактувати так:

— сукупність висококваліфікованих й компетентних керманичів різних одиниць організаційної структури менеджменту діяльністю підприємства з всіх ієрархічних рівнів апарату управління КМБ, що пройшли та опанували якісні знання, вміння, навички тощо на грунті відповідних централізованих програм науково-освітньої підготовки в загальних, спеціальних вищих навчальних закладах (ВНЗ) держави, її профустановах, інших країн світу;

— висококваліфіковане і компетентне управління КМБ на базі результату консолідації використання послуг й потенціалу винятково фахових керівників із застосування певного наукового підходу (наприклад, функціонального) до менеджменту діяльністю підприємства;

— окремо виділені висококваліфіковані й компетентні керманичі конкретних одиниць організаційної структури менеджменту діяльністю підприємства з певного ієрархічного рівня апарату управління КМБ, що пройшли та опанували якісні знання, вміння, навички тощо на грунті відповідних централізованих програм науково-освітньої підготовки такого у загальних, спеціальних ВНЗ, профустановах держави, інших країн світу.

Отже, фахове кадрове забезпечення КМБ фактично передбачає наявну в розпорядженні кількість висококваліфікованих і компетентних адміністративних й виробничих працівників, що отримані підприємствами внаслідок проходження та опанування ними якісних знань, вмінь, навичок тощо на грунті відповідних централізованих програм їх підготовки в державі, інших країнах світу. При цьому, як свідчать результати аналізу доробок [1; 2; 8; 9], організування КМБ й інших підприємств передбачає зазвичай тільки два основних аспекти. Згідно із шпальтами ряду доробок ними є поділ підприємств на підрозділи відповідно до їх цілей і стратегій, встановлення взає-

мовідносин повноважень вищих й нижчих рівнів управління з наступним забезпеченням можливості розподілу та координації завдань у них [1; 2; 8; 9]. Останній варіант трактування його змісту є хибним, оскільки (і що вкрай важливо), у більшості випадків активно пропагує й популяризує проведення певного переліку наступних обов'язкових заходів стосовно вже сформованого та наявно деякого рівня фаховості кадрового забезпечення КМБ. Так, наприклад, у доробках [1; 2], під такими заходами розуміють дії, що пов'язані як-от з встановленням взаємовідносин повноважень вищих і нижчих рівнів управління КМБ, забезпеченням розподілу й координації їх завдань іншим. Але жодна з доробок [1—6, 8; 9], ведучи мову про це, здебільшого не надає спеціального пріоритетного значення, на наш погляд, одному із першочергових елементів, тлумачить його частиною популярних аспектів організування чи мотивування. Ним вважаємо еволюцію кадрового забезпечення КМБ. Адже без створення і розвитку фахового кадрового забезпечення й першочергово фахових керівників для підприємств відповідно до вимог блоку стратегічного менеджменту КМБ втрачають сенс та унеможливлюються будь-які майбутні заходи, що прямо або опосередковано пов'язані з ними, у тому числі подані в доробках [1; 2]. Саме фахове кадрове забезпечення підприємств є тим необхідним підгрунтям, що слугуватиме ефективному поділу компаній на підрозділи відповідно до їх цілей й стратегій, встановленню взаємовідносин повноважень вищих та нижчих рівнів управління КМБ. Лише і тільки в такому випадку виконуватиметься постулат "кадри вирішують все", наслідки застосування якого дозволять проводити результативний менеджмент й ефективне управління, відтак функціонування та розвиток КМБ у цілому. Тому до сфери дії загальної функції "організування" у менеджменті діяльністю КМБ автор пропонує відносити: — департаменталізацію (структурування) підприємств відповідно до вимог блоків стратегічного менеджменту компаній, одними з актуальних аспектів якої є: інноваційність схем менеджменту створенням, забезпеченням функціонування і розвитком організаційної структури управління (ОСУ) підприємствами; економіко-математичний апарат інтерпретації процесу формування й розвитку функціонально діючої структури (ФДС) управління компаніями; організаційно-кадрове забезпечення та регламентування висококваліфікованого і компетентного керування виробництвом товарів, робіт, послуг у такому різновиді організаційно-правової форми підприємницької діяльності, що представляє й відноситься до інтегрованих акціонерних структур.

Інноваційність схем менеджменту створенням, забезпеченням функціонування і розвитком ОСУ КМБ полягає у тому, що будь-який її новий варіант обов'язково повинен:

— по-перше, формуватися на універсальних фундаментальних засадах теоретико-методологічних, практичних доробок з організаційного менеджменту (теорій структурування і формального вибору концепції організації керування підприємствами інших) й функціонального підходу до класичного менеджменту;

— по-друге, враховувати виключно специфіку функціонування і розвитку, менеджменту діяльністю й управлінням такими підприємствами;

— по-третє, надавати конкретні операційні блоки (підсистеми) менеджменту ними на підприємствах;

— по-четверте, детермінувати економіко-управлінську сутність, процес, хід, технологію і техніку реалізації робіт за ними у компаніях.

Запропоновані автором вимоги мають дотримуватися при визначенні схем менеджменту створенням, забезпеченням функціонування і розвитком ОСУ КМБ. Як вказують результати аналізу доробок [1—6; 8; 9], до цього моменту вони були фактично відсутніми. Тому їх по праву можна вважати такими, що становлять і визначають головну відмінність запропонованої автором нижче схеми менеджменту створенням, забезпеченням функціонування й розвитком ОСУ КМБ від всіх інших існуючих. Крім того, саме і лише рівень виконання перелічених на практиці визначатиме міру інноваційності схем менеджменту створенням, забезпеченням функціонування й розвитком ОСУ КМБ. Отже, на наш погляд, можна навести наступний варіант схеми менеджменту створенням, забезпеченням функціонування і розвитком ОСУ КМБ.

Операційний блок І-го порядку за створенням, забезпеченням функціонуванням і розвитком ОСУ КМБ (підсистема планування). Це циклічний процес, перспективною ціллю якого є осмислення і визначення генеральних й тактичних робіт за створенням, забезпеченням функціонування та розвитком (СФР) структури управління КМБ. Він дозволяє максимально наблизити менеджмент діяльністю підприємств, особливо соціально-економічним потенціалом, до умов СФР структури управління КМБ, що визначені світовим досвідом. Необхідність використання планування структури управління КМБ визначається їх функціональним потенціалом. Воно сприяє подальшому належному організуванню, мотивуванню, контролюванню і регулюванню робіт за СФР структури управління КМБ, мінімізації ризиків й превентивному запобіганню втратам по них. Плануванням структури управління КМБ здійснюється винятково з розробленням планів-програм відповідних видів й типів робіт. Такі план-програми розробляємо у декількох варіантах, котрі є адекватними умовам виробничо-господарської діяльності КМБ. Це дозволить гнучко і своєчасно реагувати на варіації зовнішнього й внутрішнього середовищ виробничо-господарської діяльності підприємств, оптимізувати хиби у роботах за СФР структури управління КМБ при виникненні форс-мажорних ситуацій.

Плано-програму генеральних робіт за СФР структури управління КМБ формуємо згідно фаз алгоритму: інформатизація її попереднього формування і реалізації; визначення методів науково-практичного дослідження впливів зовнішнього й внутрішнього середовищ виробничо-господарської діяльності підприємства на її формування та реалізацію; визначення завдань, цілей, мети її формування і реалізації; оцінювання й аналізування факторів впливу зовнішнього середовища виробничо-господарської діяльності підприємств на її формування та реалізацію; оцінювання і аналізування факторів впливу внутрішнього середовища виробничо-господарської діяльності підприємства на її формування й реалізацію; прогностичне забезпечення корекції попередньо визначеного стратегічно-операційного блоку її формування та реалізації; формування остаточно визначеного стратегічно-операційного блоку її формування і реалізації; генерування корпоративної політики її формування й реалізації; генерування варіантів розроблення стратегій її формування та реалізації; прогнозування потенційно можливих фінансово-господарських ризиків її формування і реалізації; розроблення, обгрунтування й вибір альтернативних шляхів її формування та реалізації; вибір і застосування головного оптимального шляху її формування й реалізації; контролювання її формування та реалізації; регулювання її формування і реалізації; повноцінне формування й реалізація такої програми підприємствами.

Економічний зміст використання планів-програма генеральних робіт за СФР структури управління КМБ у тому, що остання якісно прискорить віддачу основних виробничих фондів, підвищить мобільність реалізуємих товарів і послуг, конкурентоспроможність підприємств. Вона своєчасно і гнучко адаптуватиметься до вимог блоків стратегічного менеджменту підприємств, тенденцій зовнішнього й внутрішнього середовищ виробничо-господарської діяльності КМБ. При цьому безпосередньо відбуватиметься поступова зміна останньої підприємствами, відхід від позиції повної адаптації компаній до умов зовнішнього і внутрішнього середовищ виробничо-господарської діяльності КМБ. Це мінімізує рівні наявних і прихованих ризиків за СФР структури управління КМБ, максимізує комерційний, а відповідно й соціальний ефекти результативності їх виконання.

Систематичне застосування планів-програми генеральних робіт за СФР структури управління КМБ сприятиме: встановленню загального числа кількісно вимірюваних цілей за ними; чіткому оцінюванню і кінцевому підсумуванню результатів реалі-

зації робіт за ними, функціональній спроможності наявної організаційної структури, її корегуванню чи формуванню нової схеми, що відповідатиме вимогам блоків стратегічного менеджменту підприємств; розподілу ресурсів виробничо-господарської діяльності підприємств по підрозділах компаній, які необхідні для такого різновиду організаційно-правової форми підприємницької діяльності, що представляє й відноситься до інтегрованих акціонерних структур тощо.

Плано-програму ран-робіт за СФР структури управління КМБ формуємо згідно фаз алгоритму: інформатизація її формування і реалізації; оцінювання й аналізування сильних та слабких позицій її формування і реалізації; створення вибірки планових параметрів її формування й реалізації; розроблення корпоративної політики її формування та реалізації; розроблення бюджету її формування і реалізації; створення вибірки адміністративних важелів її формування й реалізації; створення альтернативних варіантів її формування та реалізації; прийняття управлінського рішення щодо вибору варіанта її формування і реалізації; повноцінне формування й реалізація програми підприємствами.

Важливе значення варто відводити і плану-програмі бізнес-робіт за СФР структури управління КМБ. Метою її формування і реалізації є функціональне узгодження цілей планів-програм генеральних робіт з реальним потенціалом ран-робіт. Тобто кінцевим результатом її використання буде формування фаховим керівництвом бізнес-пропозиції за СФР структури управління КМБ, яка максимально відповідатиме вимогам блоків стратегічного менеджменту підприємств. Її головними завданнями є: оцінювання новизни і прогресивності, сильних й слабких сторін, встановлення видатків ресурсів виробничо-господарської діяльності підприємств, джерел їх одержання, вимог щодо них, визначення концепції розвитку, ступенів імовірнісних ризиків за СФР структури управління КМБ тощо.

Формуючи і реалізуючи планопрограми бізнес-робіт за СФР структури управління КМБ необхідно опиратися, окрім аналогічних згідно генеральних й ран-робіт, на конкретний проект виконання робіт щодо них. Тому постійно враховуємо інформацію науково-практичного дослідження варіантів реалізації робіт за ними при різного роду внутрішньокорпоративних ситуаціях. Зважаємо на результати прогнозів динаміки останніх відносно сучасних умов реалізації робіт за СФР структури управління КМБ, достовірну інформацію науково-практичних досліджень досягнень й проблем щодо них у конкурентів тощо. Діагностуємо корпоративну політику формуванні і реалізації планів-програми бізнес-робіт за СФР структури управління КМБ, наприклад, дотримання при її розробленні вимог блоків стратегічного менеджменту підприємств.

Операційний блок II-го порядку за створенням, забезпеченням функціонування і розвитком ОСУ КМБ (підсистема організування). Це різноманітні дії, які пов'язані з формуванням нової і удосконаленням наявної схеми організування підрозділами підприємств реалізації робіт за СФР структури управління КМБ, детермінуванням, делегуванням й закріпленням конкретних видів функцій, обов'язків, завдань, прав кадрам за ними. Сюди відносимо і визначення кількості, фаху, рівня кваліфікації та компетентності кадрового забезпечення реалізації робіт відповідно до вимог планів-програм генеральної, ран- та бізнес-робіт за ними на підприємствах. Зважаємо на те, що останні створені на грунті вимог блоків статегічного менеджменту КМБ. Формуємо нові й удосконалюємо наявні підрозділи, котрі задіяні за СФР структури управління КМБ з врахуванням головних факторів прямого впливу: обсяги реалізації робіт за ними; виробничо-соціальні інтереси материнського ядра, структурних одиниць і підрозділів у реалізації робіт за ними; впливу тенденцій зовнішнього й внутрішнього середовищ виробничо-господарську діяльність підприємства на реалізацію робіт за ними; вимоги організаційно-кадрового аспекту корпоративної політики до реалізації робіт за ними; впливу централізації та децентралізації управлінських рішень, мір невизначеностей, спричинених шумами у первісному і зворотному зв'язках за інформацією щодо реалізації робіт за ними тощо. Їх врахування дозволить максимально точно і повністю реалізувати роботу кадрів через виконання останніми функцій, що відводяться їм планів-програмами генеральної, ран- й бізнес-робіт за СФР структури управління КМБ.

Операційний блок III-го порядку за створенням, забезпеченням функціонування і розвитком ОСУ КМБ (підсистема мотивування). Це різноманітні дії за СФР структури управління КМБ. Останні відповідають вимогам блоків стратегічного менеджменту КМБ. З метою якісного і повномірного СФР структури управління КМБ відповідно до вимог блоків стратегічного менеджменту підприємств необхідно запровадити Методологічні рекомендації щодо поведінки кадрів, зокрема фахових керівників за ними. Методологічні рекомендації щодо поведінки кадрів за СФР структури управління КМБ є схемою синхронно-симетричної функціональної інтеграції загальних і спеціальних міжнародних, національних й внутрішньокорпоративних правил реалізації робіт з відповідними юридично необов'язковими принципами, процедурами, нормами по них на підприємствах. Вони мають виключно пропозиційний характер.

Головною ціллю формування і використання Методологічних рекомендацій щодо поведінки кадрів за СФР структури управління КМБ є забезпечення внутрішньокорпоративного регулювання питань, що дислокуються поза загальними й спеціально обов'язковими правилами підприємств. Однак перебувають у межах можливостей їх операційного розв'язання через юридично необов'язкові принципи. Останні розв'язуються до вимог блоків стратегічного менеджменту КМБ. Основні положення відмічених скеровуємо на розвиток психології культурних (висококваліфікованих і компетентних) взаємовідносин між кадрами, в тому числі й фаховими керівниками, за СФР структури управління КМБ. На підгрунті результатів їх використання чітко детермінуватимуться, розділятимуться і закріплюватимуться функції між кадрами за ними без вчинення будь-яких протидій зі сторони виконавців, відтак, й запобігають імовірнісним корпоративним конфліктам. Це підвищує результативність реалізації робіт за СФР структури управління КМБ до вимог блоків стратегічного менеджменту підприємств.

Ключовими конструктивними елементами Методологічних рекомендацій щодо поведінки кадрів за СФР структури управління КМБ, на нашу думку, мають бути методичні засади з налагодження: психології взаємовідносин між кадрами згідно функцій, що відводяться плано-програмами генеральних, ран- і бізнес-робіт за ними; норм поведінки у взаємовідносинах між кадрами згідно функцій, що відводяться плано-програмами генеральних, ран й бізнес-робіт за ними; психології взаємовідносин між кадрами згідно функцій симетрично рівнозначних значущістю, що відводяться плано-програмами генеральної, ран- та бізнес-робіт за ними; психології визначення і задекларування операційно-стратегічних й загальних прав у взаємовідносинах між кадрами згідно функцій, що відводяться плано-програмами генеральної, ран- та бізнес-робіт за ними; психології визначення і задекларування спеціальних й загальних операційно-стратегічних прав у взаємовідносинах між фаховими керівниками підрозділів підприємства згідно функцій, що відводяться їм плано-програмами генеральної, ран- та бізнес-робіт за ними; психології кооперації-партнерської співпраці у взаємовідносинах між кадрами згідно функцій, що відводяться плано-програмами генеральної, ран- і бізнес-робіт за ними; психології розкриття інформації у взаємовідносинах між кадрами згідно функцій, що відводяться планопрограмами генеральної, ран й бізнес-робіт за ними; психології стимулювання загально продуктивних взаємовідносин між кадрами згідно функцій, що відводяться плано-програмами генеральної, ран- та бізнес-робіт за ними; психології системного розвитку загально продуктивних взаємовідносин між кадрами згідно функцій, що відводяться плано-програмами генеральної, ран- і бізнес-робіт за ними на підприємствах.

На підгрунті результатів використання запропонованої автором структури Методологічних рекомендацій щодо поведінки кадрів за СФР структури управління КМБ цілком можливим стане формування психології: всебічного економіко-управлінського аналізу реалізації робіт за ними; економіко-управлінського аналізу спектра імовірнісних можливостей реалізації робіт за ними при форсмажорних ситуаціях; розроблення головного оптимального довгострокового шляху реалізації робіт за ними; реагування на зміни поведінки виконавців робіт за ними; економіко-управлінського аналізу корпоративної політики реалізації робіт за ними. При цьому поведінка кадрів, в тому числі й фахових керівників, що задіяні у виконанні робіт за СФР структури управління КМБ, детермінуватиметься вимогами блоків стратегічного менеджменту підприємств.

Операційний блок IV-го порядку за створенням, забезпеченням функціонування і розвитком ОСУ КМБ (підсистема контролювання). Це систематичні короткі операційні і довгі стратегічні спостереження якості виконання кадрами функцій, що відводяться їм плано-програмами генеральної, ран- й бізнес-робіт за СФР структури управління КМБ, перебігу їх процесів. Детермінуємо проблеми реалізації робіт за ними, які перешкоджають успішному СФР структури управління КМБ до вимог блоків стратегічного менеджменту підприємств.

Метою контролю є забезпечення фактичних результатів виконання кадрами функцій, що відводяться їм плано-програмами генеральної, ран- і бізнес-робіт за СФР структури управління КМБ до вимог блоків менеджменту підприємствами. Максимально результативним контролем СФР структури управління КМБ є такий, що грунтується на чітко визначених нормативах його проведення за ними, які сформовані до вимог блоків стратегічного менеджменту підприємствами. Його результати повноцінно окреслять пріоритети підприємств, орієнтири ефективної реалізації робіт за ними. Це забезпечить відповідність реалізації робіт за СФР структури управління КМБ до специфіки виробничо-господарської діяльності підприємств, їх оперативність, мобільність, простоту, економічність, зрозумілість дій щодо контролювання і регулювання таких у компаніях.

Операційний блок V-го порядку за створенням, забезпеченням функціонування і розвитком ОСУ КМБ (підсистема регулювання). Це усунення всіх виявлених у процесі контролю недоліків роботи кадрів по функціям, що відводяться їм плано-програмами генеральної, ран- і бізнес-робіт за СФР структури управління КМБ. Його метою є забезпечення чіткого виконання нормативів щодо кінцевих результатів виконання кадрами завдань згідно реалізації робіт за ними до вимог блоків стратегічного менеджменту КМБ. Заходи регулювання застосовуємо на всіх попередніх етапах, блоках і фазах запропонованого автором варіанта схеми менеджменту СФР структури управління КМБ.

Застосування запропонованого автором варіанта схеми менеджменту створенням, забезпеченням функціонування і розвитком ОСУ КМБ дозволить, у першу чергу, повноцінно залучити потенціал сучасно даних для досягнення їх мети. Така схема надасть необхідні провідні й додаткові рекомендації з менеджменту реалізацією робіт за створенням, забезпеченням функціонування й розвитком ОСУ КМБ винятково й адекватно до вимог блоків стратегічного менеджменту підприємств. Крім того, її застосування сприятиме: — психологічній зосередженості кадрів, в тому числі фахових керівників, на формації єдиного функціонального алгоритму менеджменту реалізацією робіт за створенням, забезпеченням функціонування і розвитком ОСУ КМБ; попередньому програмуванню результативності його використання тощо;

— еволюції кадрового забезпечення підприємств чітко і тільки до засад департаменталізації компаній (пошук, навчання, набір, підвищення рівня кваліфікації й компетентності їх кадрового забезпечення);

— встановленню гнучких взаємовідносин між різними представниками і рівнями кадрового забезпечення підприємств, наприклад, повноважень для вищого й нижчого менеджменту компаній згідно функцій, що відводяться їм у виробничо-господарській діяльності даного різновиду організаційно-правової форми підприємницької діяльності, який представляє та відноситься до інтегрованих акціонерних структур;

— проведення якісної субординації диференційних представників та рівнів кадрового забезпечення підприємств;

— виконання ринково адекватного розподілу, перерозподілу завдань і координації дій між кадровим забезпеченням підприємств згідно функцій, що відводяться їм у виробничо-господарській діяльності компаній тощо.

Отже, перелічені у запропонованій автором послідовності сфери дії є головними взаємозумовленими і взаємопов'язаними елементами, що, безперечно, визначають основну суть й формують структуру організування в системі управління КМБ.

ВИСНОВКИ

Таким чином, результати аналізу літературних джерел [1 — 6; 8; 9], врахування опублікованих індивідуальних доробок [7] і власні дослідження автора за проблемою організування у системі управління машинобудівними корпораціями, дають змогу зробити основні висновки:

— конкретизовано сутність і місце організування як загальної функції менеджменту діяльністю у системі управління таким різновидом організаційно-правової форми підприємницької діяльності, що представляє й відноситься до інтегрованих акціонерних структур;

— запропоновано визначення для понять "фахове керівництво", "фахове керування", "фаховий керівник", "фахові керівники", "фахове кадрове забезпечення КМБ";

— визначено та доведено необхідність, обгрунтовано актуальність розвитку головних аспектів організування як загальної функції менеджменту діяльністю у системі управління підприємствами;

— розширено перелік головних аспектів організування як загальної функції менеджменту діяльністю у системі управління компаніями, якими є їх структурування, еволюція їх кадрового забезпечення тощо;

— визначено, перелічено, висвітлено, запропоновано шляхи та подано оригінальні рекомендації для роз'язання проблем організування тощо.

Перспективи подальших досліджень повинні стосуватись, наприклад, проблеми встановлення гнучких взаємовідносин між різними представниками і рівнями кадрового забезпечення КМБ.

Література:

1. Андронов В. В. Корпоративное предпринимательство: менеджмент, финансы, государственное регулирование: [монография] / Андронов В.В. — М.: ЗАО "Издательство "Экономика ", 2003. — 478 с.

2. Андронов В. В. Корпоративный менеджмент в современных экономических отношениях: [монография] / Андронов В.В. — М.: ЗАО "Издательство "Экономика", 2004. — 236 с.

3. Воронкова А. Е. Корпоративне управління: [підручник] / Воронкова А.Е., Козаченко Г. В. — К.: Лібра, 2004. — 368 с.

4. Гриньова В. М. Організаційно-економічні основи формування системи корпоративного управління в Україні: [монографія] / Гриньова В.М., Попов О. Є. — Х.: ХДЕУ, 2003. — 324 с.

5. Корпоративне управління на підприємствах України: постприватизаційний етап еволюції: [монографія]/ Мороз О. В., Карачина Н. П., Халімон Т.М. — Вінниця: УНІВЕРСУМ-Вінниця, 2008. — 180 с.

6. Корпорації: управління та культура: [монографія]/ А.Е. Воронкова, М.М. Баб'як, Є.Н. Коренєв, І.В. Матура. — Дрогобич: Вимір, 2006. — 376 с.

7. Кузьмін О.Є. Організування діяльності вітчизняних корпорацій / Кузьмін О.Є., Кудря Я.В.// Вісник економічної науки України. — 2007. — № 2 (12). — С. 91—96.

8. Кузьмін О.Є. Основи менеджменту: підруч. [для студ. виш. навч. зак.]/ Кузьмін О.Є., Мельник О.Г. — К.: Академвидав, 2002. — С. 70.

9. Кузьмін О. Є. Сучасний менеджмент: посіб. для студ. виш. навч. зак. / Кузьмін О.Є. — Львів: Центр Європи, 1995. — 176 с.

Стаття надійшла до редакції 09.10.2009 р.