

структурою управління, слід зазначити, що до них відносять такі фактори впливу, як цілі і завдання, організаційну структуру управління, технологію, ресурси.

Розглядаючи елементи системи менеджменту як сукупність взаємопов'язаних, взаємодіючих елементів, значну увагу приділено визначенню сутності організаційної структури управління і відображенню її місця в системі менеджменту підприємства. Так, під організаційною структурою управління слід розуміти сукупність елементів, які формуються на кожному підприємстві відповідно до його цілей та завдань, відображаючи при цьому взаємозв'язки між підрозділами, їхню ієрархічну побудову, сприяючи координаційній діяльності підприємства. В системі менеджменту організаційну структуру управління слід розглядати з точки зору двох аспектів: як результат реалізації функції організування; як фактор внутрішнього середовища організації. Отже, ОСУ є невід'ємним елементом системи менеджменту, яка повинна сприяти досягненню цілей підприємства через встановлення прав, відповідальності кожної структурної одиниці за досягнення поставлених перед нею завдань, раціонального розподілу праці між різними рівнями управління. Найбільш раціональною слід вважати таку ОСУ, яка сприяє взаємодії підприємства із зовнішнім середовищем, продуктивному розподілу завдань працівників та задоволенню потреб споживачів. Отже, ефективна взаємодія усіх елементів системи менеджменту, у тому числі ОСУ, дасть змогу підприємству успішно функціонувати і розвиватись на певному ринку.

Література: 1. Кузьмін О.Є., Мельник О.Г. Теоретичні та прикладні засади менеджменту: Навчальний посібник. – 2-ге вид. доп. і перер. – Львів: Національний університет «Львівська політехніка», «Інтелект-Захід», 2003. – 352с. ; 2. Рибалко О.М., Сьомченко В.В. Трансформація організаційних структур управління автотранспортного підприємства //Вісник Запорізького національного університету .Економічні науки. – 2010. - №1(5). – с.49-52 ; 3. Шегда А.В. Менеджмент: Навч. Посіб. – К.:Т-во «Знання», КОО, 2002. – 583с.

УДОСКОНАЛЕННЯ УПРАВЛІННЯ ПРОМИСЛОВИМИ ПІДПРИЄМСТВАМИ НА ОСНОВІ ЛОГІСТИЗАЦІЇ ПРОЦЕСІВ

Волоснікова Н.М., НТУ «ХПІ», м. Харків, Україна

Серед ключових проблем модернізації української економіки важливе місце займають питання логістично-орієнтованого розвитку промислових підприємств. На сучасному етапі відбувається суттєва трансформація форм і методів управління виробничими структурами і сполученими з ними сферами бізнесу. Перетворюються як внутрішньофірмові регулятори діяльності, так і механізми зовнішнього впливу. Логістичні методи зумовлюють вибір засобів і шляхів найбільш економічного просування товарів від постачальників до посередників і від них до кінцевих споживачів продукції, а так само оптимальну організацію супутніх інформаційних і фінансових потоків. Кінцева мета цього процесу – мінімізація сукупних витрат. У цьому зв'язку інтеграційні процеси мають розвиватися на логістичній основі на всіх етапах функціонування суб'єктів господарювання. Стало неможливим функціонування і розвиток компанії у відриві від ринкової інфраструктури, що впливає на неї у вигляді безлічі економічних, політичних та інших факторів [1, с. 52-57]. В силу ряду об'єктивних причин, промислова діяльність хоч і є важливою складовою в схемі досягнення конкурентних переваг, але, в той же час, повинна бути чітко ув'язана з процесами бізнес-логістики. Дане положення справ припускає узгодження рішень виробничих підрозділів компанії з існуючими можливостями логістичних каналів, що, в свою чергу, ставить завдання оптимізації логістичної системи у відповідність з ринковою інфраструктурою.

Іншою проблемою, яку необхідно вирішувати в даний час, є деяка інертність логістичної системи, оцінювана часом, необхідним для того, щоб змінити її конфігурацію [3, с. 118]. Ця проблема змушує прогнозувати майбутню ситуацію в різних областях діяльності компанії.

Сформована на сьогоднішній день система управління промисловим підприємством не дозволяє комплексно дослідити бізнес-процеси в їх єдності і цілісності. Вирішення цієї складної

проблеми потребує, перш за все, переосмислення сформованих уявлень про сам процес виробництва, сутності його економічної ефективності. Розробка і реалізація нового підходу до побудови системи управління підприємством можлива на основі логістичної концепції управління. Основною метою впровадження логістики на підприємстві є забезпечення максимальної його пристосованості до постійно мінливих умов ринкового середовища та отримання переваг перед конкурентами за рахунок оптимізації, що відбуваються в ньому поточних процесів [3, с. 207]. Логістична концепція управління вимагає інтеграцію організаційної структури підприємства і побудову її у вигляді логістичного ланцюга «закупівля – виробництво – збут», через яку проходять матеріальні та інші потоки підприємства. Формування економічної моделі, здатної об'єднати в собі логістику з системою стратегічного планування та управління в інтегрованих виробничих структурах буде мати як теоретичне значення для продовження досліджень, так і практичну значимість для розвитку промислових виробництв. Таким чином, процес планування логістичної стратегії спрямований на активізацію діяльності підприємств виробничої інфраструктури та пристосування підприємства до мінливих умов зовнішнього середовища.

Література: 1. Амітан В.Н. Логістизація процесів в організаційно-економічних системах: монографія / В.Н. Амітан, Р.Р. Ларіна, В.Л. Пілюшенко. – Донецьк: Юго-Восток, 2003. – 72 с. 2. Фролова Л.В. Логістичне управління підприємством: теоретико-методологічні аспекти: монографія / Л.В. Фролова. – Донецьк: ДонДУЕТ, 2004. – 261 с. 3. Механізми стратегічного управління підприємством на засадах логістики: монографія / В.М. Гриньова та ін. – Харків: ХНЕУ, 2011. – 230 с.

ОБГРУНТУВАННЯ НЕОБХІДНИХ КОМПЕТЕНЦІЙ ПЕРСОНАЛУ ГОТЕЛЬНОГО ГОСПОДАРСТВА

Гавриш К.С., ДонНУЕТ, м. Донецьк, Україна

В управлінні працею поняття «компетенція» поступово заміняє, пов'язане переважно зі сферою освіти, поняття «кваліфікація», це пов'язано з тим, що воно в більшій мірі відображає здатність працівника, на основі наявних у нього знань і навичок вирішувати комплекс завдань, які він повинен вирішувати. Ці два поняття не можна протиставляти, так як вони не суперечать, а доповнюють один одного. Кваліфікація за певною професією повинна мати на увазі наявність у людини, що володіє нею, відповідних компетенцій. Слід зауважити, що поняття «компетенція» органічно поєднує освітній та трудовий процеси, з тісно пов'язаним з останнім виробничо-технологічним процесом і процесом задоволення потреб. Внаслідок цього кожна конкретна компетенція безперервно розвивається, що зажадало відповідної трансформації всієї системи освіти. На відміну від терміну «кваліфікація», компетенції включають крім суто професійних знань і умінь, що характеризують кваліфікацію, такі якості, як ініціатива, співробітництво, здатність до роботи у колективі, комунікативні здібності, вміння вчитися, оцінювати, логічно мислити, відбирати і використовувати інформацію. Взаємозв'язок понять кваліфікація та компетенція зображено на рисунку 1. Найчастіше причиною зниження прибутковості підприємства готельного господарства є не скільки відсутність найдорожчого устаткування у готелі, а невизначеність з власним кодексом нормативів, який містить у собі перелік необхідних компетенцій. У Міжнародних стандартах обслуговування розкриваються необхідні компетенції всіх категорій персоналу, застосування яких підвищує управління якістю всього готелю, а саме:

1. Швидкість обслуговування: службовці готелю повинні бути завжди готові запропонувати допомогу гостям; вимогами відвідувачів треба займатися негайно, не відсилаючи їх в інший відділ або до іншої людини; - всі прохання і скарги вирішуються до того, як гості покинуть готель.

2. Точність виконання замовлення: гостям слід пропонувати точну і повну інформацію, виконувати кожне прохання до остаточного задоволення.