

ність і точність обох моделей будуть зроблені в січні 2001р. шляхом аналізу і порівняння фактичних та прогнозних даних.

4. У даний час, виходячи з розпочатого в Україні в 2000р. зростання ВВП, більш реальною слід вважати лінійну модель ресурсного забезпечення функціонування ЖБК, на основі якої можна формувати і виконувати плани поточних і капітальних ремонтів будівель та інженерного обладнання житлових будинків, що забезпечують мінімально необхідний рівень їх технічного стану. При цьому необхідно перейти від квартальних до помісячних планів відшкодування з місцевих бюджетів втрат ЖБК за надання пільг і субсидій на експлуатаційні витрати.

1. Жилищный кодекс УССР. Научно-практ. коммент. / М.А.Голодный, П.Н.Дятлев, В.И.Жуков и др. -- К.: Политиздат Украины, 1990. -- 542 с.

2. Кушнир Н.Ф. Зачем повысили квартплату? – Харьков: Событие, 1999, №13-19. – 21 с.

*Отримано 10.05.2000*

УДК 65.01

Н.Г.РЕВЕНКО, канд. экон. наук, М.Н.КУЧЕР

*Днепропетровский государственный технический университет*

### **МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ УПРАВЛЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИОННЫМ РАЗВИТИЕМ ПРЕДПРИЯТИЙ**

Определены цели и задачи организационного развития предприятий, перечислены принципы управления, предложена технологическая схема процесса управления развитием.

Трансформация экономики Украины в рыночную существенно изменила содержание и процессы организационной деятельности. Удельный вес функции "организация" в реализации других функций управления существенно вырос.

С изменением форм собственности и организационно-правовых основ деятельности предприятий расширилось и увеличилось количество связей и конкретных функций управления, требующих соответствующего "организационного сопровождения". В результате организационная деятельность вышла за пределы "внутренней" функции процесса управления. Стали актуальными функции организации проведения маркетинговых исследований, создания новых коммерческих связей, материально-технического, финансового, информационного обеспечения и т.д. Увеличился состав и расширился диапазон организационных задач, усложнились и стали большими по объему коммуникационные задачи, требующие для своего решения оптимальных мето-

дов и организации быстрых корректирующих воздействий. Организационная составляющая деятельности стала в большей степени зависеть от скорости изменений и отклонений в производственных, трудовых и управленческих процессах, которые происходят при реализации других функций управления и производства. Существенно усилилась распределительная роль функции организации, ее значимость в достижении конечных результатов. Это обуславливает необходимость выделения работ, связанных с выполнением этой функции, в самостоятельный блок, а при соответствующих их объемах и создания структурного подразделения, которое будет разрабатывать и реализовывать процессы, обусловленные организационными изменениями.

Следует отметить, что существующая методологическая база реализации функции организации в настоящее время не систематизирована, разобщена, а для новых организационных задач, поставленных рынком, практически отсутствует. Ее создание, на наш взгляд, следует начинать с детального изучения современных организационных проблем управления и разработки новых способов упорядочивающего воздействия на процессы организационного развития. Это позволит осуществить стабилизацию и консолидацию процедур и правил, на основе которых будут планироваться и разрабатываться тактические действия по реализации организационных изменений.

Обобщение основных положений теории менеджмента позволяет представить комплекс работ по реализации функции организации и динамику ее изменения как систему организационного развития предприятия. В качестве основных элементов данной системы можно выделить цели и задачи организационного развития; принципы, методы и функции управления; технологию управления и критерии достижения целей; информационно-аналитическую базу процессов управления; субъект управления – комитет (совет) или отдел, менеджер по управлению организационным развитием; объект управления – совокупность организационных ресурсов, в том числе организационные формы производства, труда и управления, организационные процессы (процедуры) и методы, принципы организации и организационные возможности руководителя.

Формирование этой системы, как и любой другой системы управления, нужно начинать с определения общих целей организационного развития, составляющих ее основу и рассматриваемых в качестве целей самостоятельной подсистемы управления. В их числе могут быть: создание и поддержание организационных условий для быстрой адаптации к изменениям внешней среды, эффективное использование производственно-ресурсного потенциала предприятия, обеспечение опти-

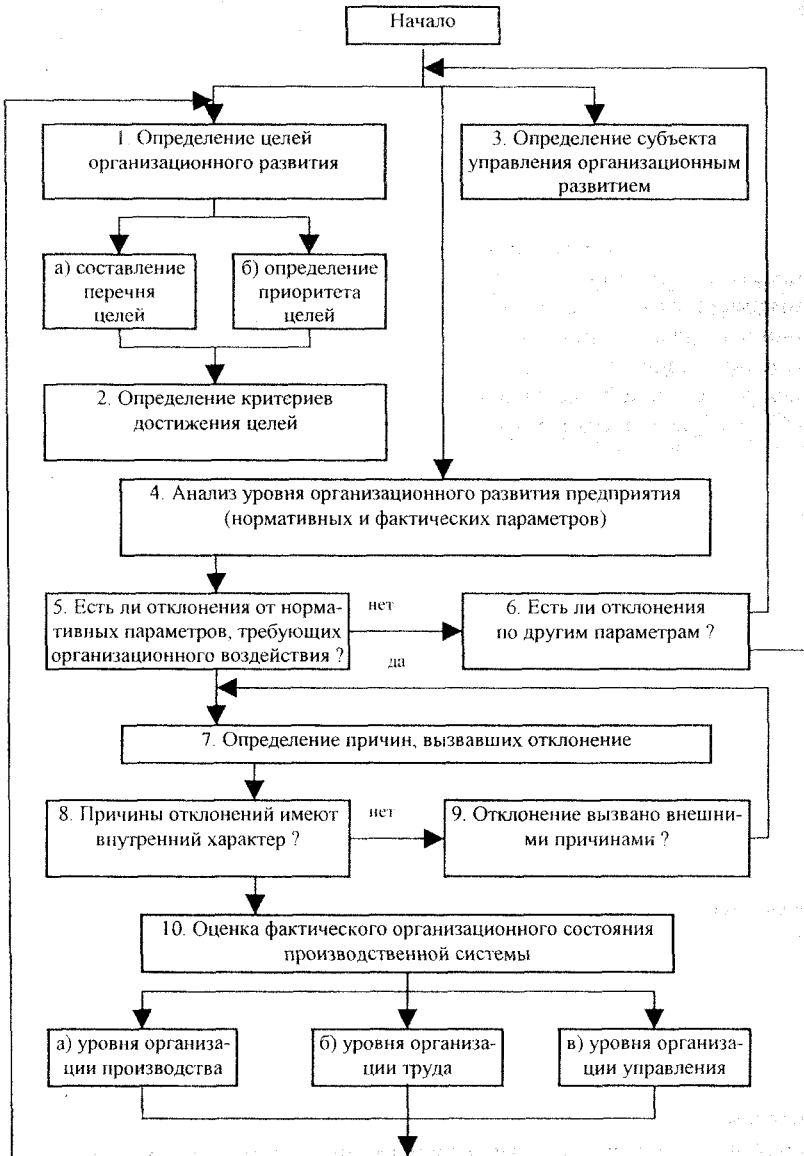
мального протекания всех процессов производства, труда и управления, организационной гибкости и подвижности производственной системы, сбалансированности ее подсистем и др. В числе наиболее важных целей должны рассматриваться следующие: полная реализация организационных возможностей; их саморазвитие; активизация действия и эффективное использование организационных факторов; достижение высокого уровня организационного развития предприятия и рост его организационной культуры.

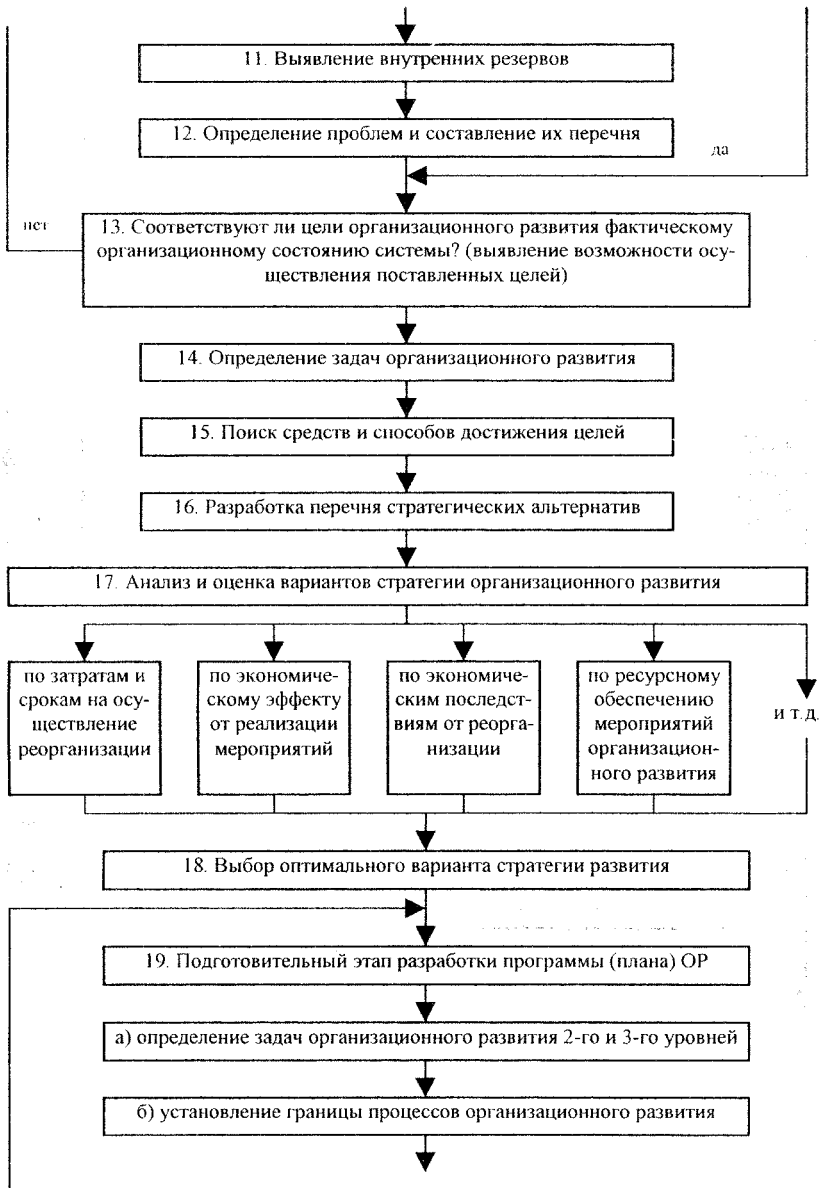
Достижение этих целей может быть обеспечено путем решения соответствующих задач организационного развития. К наиболее значимым из них относятся: разработка и внедрение прогрессивных организационных форм и методов, новых технологий; усиление организационных начал общих функций управления и организационное обеспечение экономического, технологического и социального развития производственной системы; сокращение длительности производственного и управленческого циклов; разработка и вступление в силу оптимальных организационных регламентов и дееспособной коммуникационной системы.

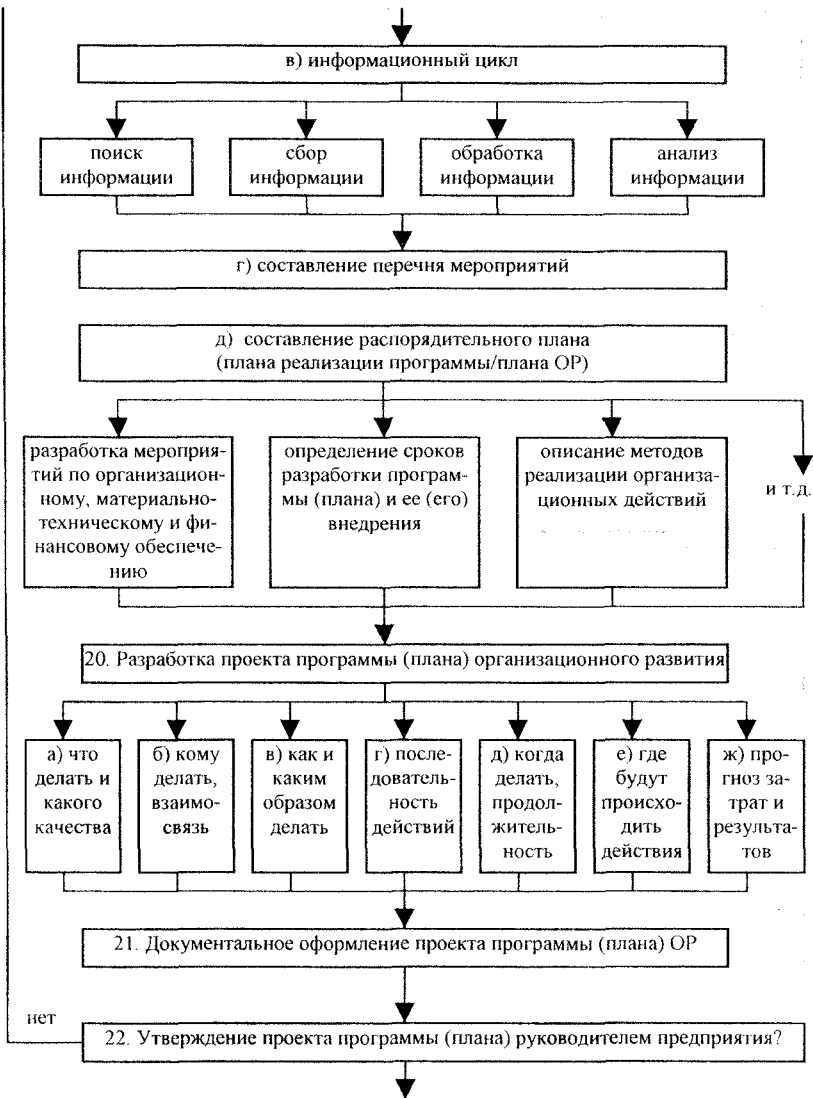
Решение задач по достижению намеченных целей осуществляется с использованием общеизвестных принципов управления, в числе которых принципы научности, системности, актуализации, сбалансированности, динамичности, гибкости, непрерывности, экономичности, оптимальности и др.

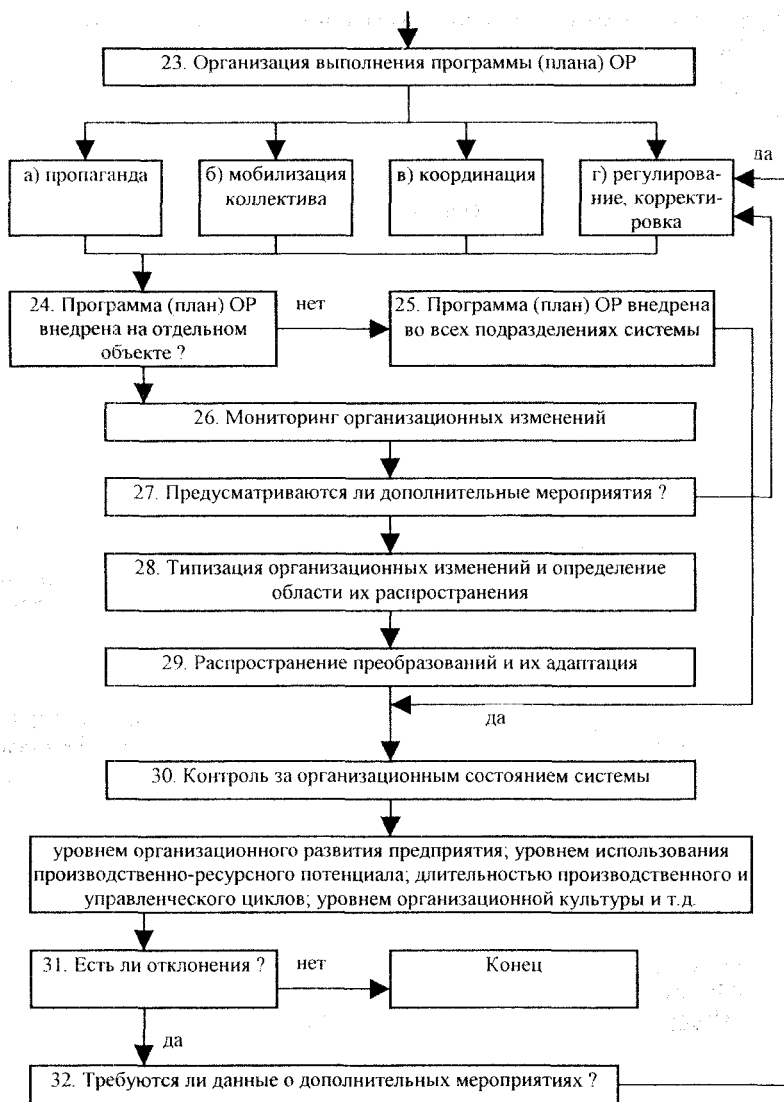
При реализации процессов организационного развития используются различные методы управления. Их формирование и применение зависят от ситуации, условий, места и времени, компетентности и интуиции руководителей и специалистов.

Совокупность организационных задач для их решения требует создания и соответствующей технологии. Организация технологической цепочки процесса организационного развития представляет собой комплекс мероприятий по согласованию и утверждению вопросов, связанных с ее функционированием, включая определение последовательности их выполнения и построение алгоритма процесса управления. Изучение и обобщение экономической литературы [1, 2] позволило разработать общую технологическую схему этого процесса, приведенную на рисунке. Согласно этому рисунку процесс управления представляет собой цепочку взаимосвязанных и непрерывно выполняемых действий (общих функций управления – планирования, организации, учета, анализа и контроля) по достижению целей организационного развития системы. Предложенная схема процесса реализации функции организации является основой для принятия решений по









Принципиальная технологическая схема (алгоритм) процесса управления организационным развитием (ОР)

разработке стратегии и программы организационного развития. поэтапное и скоординированное выполнение этих работ усиливает целенаправленность процесса управления организационным развитием, обеспечивает его комплексность и систематичность, создает условия для активного включения организационных ресурсов в формирование конечных результатов деятельности предприятий.

1. Бельенкий П.Е., Гиттик Ю.Л., Ландина Т.В. Управление техническим и организационным развитием предприятия. – К.: Техника, 1992. – 126 с.

2. Котел К. Организация производства на предприятии. Пер. с венг. – М.: Экономика, 1984. – 168 с.

Получено 15.05.2000

УДК 338.49

С.И.ВАСИЛИНА, канд. экон. наук

*Харьковская государственная академия городского хозяйства*

### **СОЗДАНИЕ ИНДУСТРИИ ГОСТЕПРИИМСТВА В КУОРТНОМ ГОРОДЕ**

Рассматривается возможность превращения курортного города в наукоград. Предлагается модель организации, объединяющей возможности университета и перспективные преимущества бизнес-процессов индустрии гостеприимства. Обоснована необходимость проектирования и управления организацией путем моделирования, анализа и перепроектирования существующих отношений. Показаны возможные идеи кредитно-инвестиционного обеспечения научных проектов.

Появление новых технологий и изменения в экономике превратили сектор услуг в одну из наиболее оживленных и быстроразвивающихся отраслей.

Фундаментальное понятие человеческой цивилизации искусства гостеприимства уже давно превратилось в индустрию, в которой заняты миллионы профессионалов.

Специалистов по менеджменту гостеприимства можно встретить в любой зарубежной компании. Их задача – сделать любое место работы комфортным, а сферу обслуживания (гостиницы, магазины, рестораны и т.д.) – привлекательной для нас с вами.

Индустрия гостеприимства – это сфера бизнеса, состоящая из таких видов обслуживания, которые опираются на принципы гостеприимства, характеризующиеся щедростью и дружелюбием по отношению к гостям.

Ученые Ф.Котлер, Дж. Боуэн, Дж. Мейкенз индустрию гостеприимства определили как службу предоставления пищи и жилья вместе с сопутствующими сферами деятельности.