

Дідик А.О.
студентка
Маслій Н.Д.
к.е.н., доцент кафедри фінансів,
банківської справи та страхування
Одеський національний університет ім. І.І. Мечникова

ОСОБЛИВОСТІ ОРГАНІЗАЦІЇ УПРАВЛІННЯ ВЕРТИКАЛЬНО ІНТЕГРОВАНИХ ПІДПРИЄМСТВ СФЕРИ ЗВ'ЯЗКУ ТА ІНФОРМАТИЗАЦІЇ

Ефективна діяльність вертикальних інтегрованих підприємств є одним із напрямів забезпечення рівності прав, обов'язків і положення на ринку всіх економічних суб'єктів, а також подолання міжгалузевого диспаритету цін, відновлення і покращання виробничо-господарських зв'язків і стабілізації фінансово-економічного стану підприємств, що увійшли до такого об'єднання [2].

Інтеграція за вертикаллю об'єднує керівників, фахівців та виконавців на різних ієрархічних щаблях підприємства – корпоративному, діловому, функціональному, оперативному. Здійснюючи інтеграцію за вертикаллю, важливо сформувавши таку корпоративну команду, яка буде поєднана не тільки спільними цілями у сфері управління персоналом, а й підтримуватиме добрі персональні відносини.

Так, вищих менеджерів вертикально інтегрованих підприємств власники розглядають як повноважних представників своїх інтересів, тому добір, оцінку і просування менеджерів вищого рівня здійснюють індивідуально, і ця робота покладається на членів ради директорів компанії. Форми підвищення їхньої кваліфікації і підготовки до обіймання нової посади побудовані так, щоб, мінімально використовуючи час керівника, дати йому максимум корисних знань і навичок.

Керівники середнього рівня складають найчисельніший прошарок в адміністративно-управлінському апарату виробничої і невиробничої сфер, вони частіше переміщуються з одних посад на інші, з них формується резерв кадрів на вищі керівні посади. Саме для керівників цього рівня у великих інтегрованих підприємствах створюються комплексні системи кадрової роботи, що охоплюють: планування забезпечення підприємствами керівними кадрами, їх «кар'єри», просування; конкурсний добір кандидатів на заміщення вакантних керівних посад; регулярну процедуру оцінки всіх керівників середнього рівня при особистій участі в ній вищих керівників та активне проведення перепідготовки і підвищення кваліфікації керівників з урахуванням перспектив їхнього просування в посаді. Стосовно керівників нижчої ланки управління, вони набираються з числа робочих або молодих фахівців, більшість із яких уперше стають на посаду, що передбачає управління людьми [1].

Ставиться завдання забезпечення тісних робочих зв'язків між керівниками різного рівня в рамках інтегрованого підприємства шляхом: широкої мережі консультативних та інших органів, що дозволяють вести підготовку і приймати рішення; спеціально розробленої і постійно діючої системи переміщення керівників на різні посади всередині підприємства для вироблення в них універсалізму; постійного процесу підвищення кваліфікації кадрів у рамках різних семінарів, робочих груп і т.п., у який включаються представники різних функціональних служб і рівнів управління.

Прикладом такого, виступає Nippon Telegraph & Telephone (NTT) – це велика корпорація, що знаходиться в Японії, що спеціалізується в сфері телекомунікації і створює проекти, спільно з компаніями Великобританії, Бельгії, Нідерландів, Німеччини і Франції, яка володіє контрольним пакетом акцій одного з провідних операторів мобільного зв'язку в Японії. NTT DoCoMo є найбільшим постачальником послуг мобільного зв'язку в Японії, що обслуговує понад 60 мільйонів клієнтів. Компанія надає послуги зв'язку найвищої якості 3G і LTE ультра-високої швидкості. До складу організації Nippon Telegraph & Telephone входить 2850 чоловік.

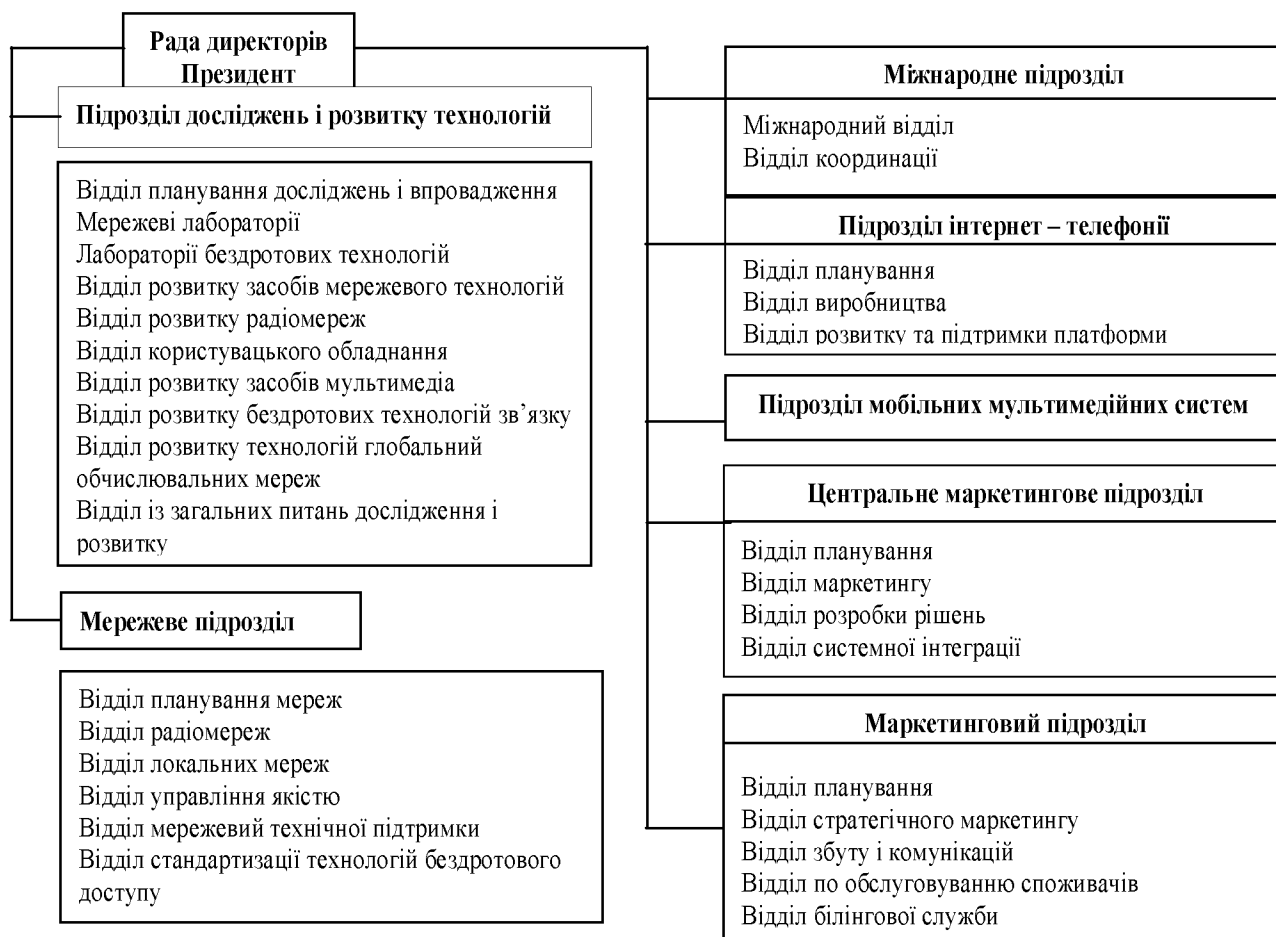


Рис. 1. Приклад організаційної структури
вертикальноінтегрованої компанії Nippon Telegraph & Telephone
Джерело: [3]

Зростання конкуренції змушує керівництво вертикально інтегрованих підприємств слідувати по шляху подальшого об'єднання. Така інтеграція дозволяє впроваджувати передові організаційні технології, здатна істотно знижувати транзакційні витрати монополіста, а значить, і собівартість продукції. В кінцевому рахунку від цього виграє споживач.

Таким чином, існує велика кількість шляхів і методів підвищення ефективності управління на підприємстві. Підвищити ефективність управління можна також застосовуючи різноманітні методи безпосередньо відносно самого фахівця, наприклад, збільшити рівень його кваліфікації, отримати додаткову освіту тощо. Кожне підприємство самостійно вирішує питання про вибір шляхів підвищення ефективності управління залежно від специфіки діяльності і особливостей вже сформованої системи управління [3].

Список використаних джерел:

1. Дубовик С.Г. Застосування сучасної концепції менеджменту знань в організаціях / С.Г. Дубовик, В.О.Кунда // Проблеми формування нової економіки 21 століття. – 2008. – № 12. – С. 17–19.
2. Колосок В.М. Змінення моделі стратегічного управління промислового підприємства у складі вертикально інтегрованої структури / Колосок В.М., Дроботіна К.М. // Вісник Приазовського державного технічного університету: Сер.: Економічні науки: Зб.наук.пр. – Маріуполь: ПДТУ, 2013. – Вип. 25 – С. 5–11.
3. Nippon Telegraph & Telephone (NTT) [Електронний ресурс]. – 2017. – Режим доступу до ресурсу: <http://economicdefinition.com/html>.