

ОБОСНОВАНИЕ И МЕХАНИЗМЫ РЕСТРУКТУРИЗАЦИИ УПРАВЛЕНИЯ ПРЕДПРИЯТИЯМИ ХИМИКО-ЛЕСНОГО КОМПЛЕКСА

Сибирский государственный технологический университет
Лесосибирский филиал
г. Лесосибирск

В сложившихся рыночных отношениях возникает необходимость в изменении структуры управления предприятиями деревообрабатывающего комплекса. С учетом различной степени готовности структурных подразделений предприятия к самостоятельности можно рекомендовать многоорбитную сему разукрупнения С.В. Хайниша.

At the existing market environment it is necessary to change the structure of management at the enterprises of woodworking complex. With due regard for different range of preparedness of the structural plant subdivisions for self-dependence it can be recommended the scheme of breaking up into smaller units.

Организация как специфическая область деятельности менеджмента проявляет себя и в качестве одной из функций управления, и в виде организационного проектирования (принятия решений по совершенствованию организации). В современных условиях последнее приобретает особое значение и актуальность. Проектирование организации находится под влиянием нескольких групп факторов, основными из которых являются внешняя среда, технология работы, стратегический выбор руководства организации и поведение работников.

Новые экономические реалии обусловили необходимость переосмысления путей развития предприятий деревообрабатывающего комплекса, нужны новые эффективно функционирующие в сложившихся рыночных отношениях организационные структуры управления.

Прежде чем приступить к выработке концепции реструктуризации, необходимо определить сильные и слабые стороны компании, обследовать существующую структуру управления, оценить внешнюю среду и ее влияние, т.е. провести системный анализ текущего состояния компании, и на его основе сформулировать основные цели и пути их достижения.

Структуры управления на многих современных предприятиях России (выходцев из административно-командной экономики) были построены в соответствии с принципами управления, сформированными еще в начале XX века. При этом главное внимание уделялось разделению труда на отдельные функции и соответствию ответственности работников управления предоставляемым полномочиям. В течение многих десятилетий организации создавали так называемые формальные структуры управления, которые получили название иерархических, или бюрократических. Этот тип структур имеет много разновидностей, но самой распространенной на наших предприятиях является линейно-функциональная организация управления с «шахтным» принципом построения и специализации управленческого процесса по функциональным