

проблеми нестачі валюти, пов'язані із завезенням готівкової валюти в умовах повномасштабної війни [3].

Незважаючи на логістичні проблеми з доставкою валюти до країни, валютна ліквідність банків з початку війни зросла на 22% — із 5,9 млрд. \$ до 7,2 млрд. \$ на вересень 2022 року [4].

Ефективність управління ризиком ліквідності – це синергетизм управління з боку Національного банку України, поєднаний з висококваліфікованими високопрофесійними діями Правління окремого банку.

Отже, за результатами дослідження можна зробити висновок, що в окреслених умовах для підвищення ліквідності банківських установ вкрай важливо максимально підвищити рівень довіри населення та бізнесу до банків. Крім того, до першорядних завдань банківських установ необхідно віднести якісну цифрову трансформацію банківського сектору, що надає змогу працювати онлайн та збільшувати комісійні доходи. Тому контроль з управління ризиком ліквідності у банківській сфері є одним із головних чинників підвищення ефективності діяльності банків та інших фінансових установ.

Список використаних джерел

1. Офіційний сайт Верховної Ради України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0064500-18#Text>
2. Офіційний сайт Національного банку України URL: <https://bank.gov.ua/ua/news/all/banki-u-ii-kvartali-pidvischili-likvidnist-ta-operatsiyu-pributkovist-v-umovah-voennogo-stanu--oglyad-bankivskogo-sektoru>
3. Мультимедійна платформа иновещания Украины. URL: <https://www.ukrinform.ru/rubric-economy/3575200-nacbank-provel-operacii-po-obmenu-nalichnogo-dollar-i-evro-na-beznalichnyj.html>
4. Информационно-аналитический портал УкрРудПром. URL: https://ukrrudprom.com/news/Obemi_valyuti_v_bankah_virosli_s_nachala_voyni_na_13_mlrld_dollar.html

Мацука В.М.

к.е.н., доцент,

доцент кафедри менеджменту і фінансів,

Маріупольський державний університет,

м. Київ

ФОРМУВАННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНИХ СТРУКТУР УПРАВЛІННЯ СТРАТЕГІЧНОГО ТИПУ

На початку 60-х років минулого століття А. Чандлер у своїй праці «Стратегія і структура» показав тісний зв'язок і вплив стратегії на структуру підприємства. Він довів, що зміни в структурі відбуваються послідовно за стратегією. Про це свідчать результати його досліджень діяльності 70 крупних корпорацій.

Кожному підприємству в процесі стратегічного управління необхідно постійно вирішувати дві суперечливі проблеми:

- ✓ постійно вносити зміни до організаційних структур управління відповідно до вимог зовнішнього середовища і потреб внутрішнього розвитку;
- ✓ підтримувати загальну організаційну стабільність задля запобігання дезорганізації діяльності.

Але, як свідчить практика, підприємства, які не розвиваються та не удосконалюються, не можуть досягти успіху у перспективі.

Зміни в зовнішньому середовищі потребують пошук гнучких організаційних структур управління, які б могли швидко реагувати на такі зміни.

Реакція організаційних структур управління – це якість і тип змін, які може здійснити підприємство за допомогою використання різних типів організаційних структур управління під впливом зовнішніх і внутрішніх чинників.

Визначимо різноманітні типи реакцій:

- ✓ виробнича – стандартизація, спеціалізація діяльності, підвищення продуктивності праці, зменшення витрат, мінімізація чисельності персоналу, децентралізація оперативних рішень, ефективне використання виробничого потенціалу;
- ✓ конкурентна – оптимізація прибутку в короткостроковому періоді, об'єднання виробничо-збутових підрозділів, реакція на попит, універсалізація, інтеграція;
- ✓ стратегічна – забезпечення діяльності підприємства у довгостроковій перспективі, оптимізація прибутку в перспективі, самовідновлення шляхом прогнозування майбутнього;
- ✓ інноваційна – оптимізація розробок інновацій і прибутковість у довгостроковому періоді;
- ✓ підприємницька – пошук «прибуткових» ідей, баланс між різноманітними напрямками діяльності, розвиток зовнішніх комунікацій;
- ✓ адміністративна – забезпечення управління на базі інформаційних технологій, удосконалення діяльності всіх ланок управління.

Сучасний стан розвитку економіки України свідчить про необхідність швидкої реакції підприємств на зміни. Тому організаційні структури, щоб адаптуватися, від класичних ознак (лінійно-функціональної) структури переходять до гнучких форм (матричні структури та ін.)

Організаційній структурі управління в стратегічному менеджменті притаманні наступні особливості: високий рівень децентралізації; гнучкість; високий ступень інтеграції; універсальні ланки, відповідно до мети [1;2].

Механізми, які забезпечують відповідність організаційної структури стратегії:

1. Розширення традиційних лінійно-функціональних підрозділів за рахунок автономних ланок, створених відповідно до мети.
2. Запровадження в малих підприємствах посади помічника або радника з питань стратегії.
3. Для підвищення обґрунтування стратегії підприємства і забезпечення її реалізації в організаційних структурах великих підприємств потрібно створити відділ стратегічного розвитку [3].

Основні функції працівників відділу стратегічного розвитку:

- ✓ організація й удосконалення робіт зі стратегічного управління;
 - ✓ об'єднання стратегічних розробок, запропонованих різними підрозділами в єдину стратегію підприємства;
 - ✓ внесення пропозицій щодо корегування процесу реалізації стратегії;
 - ✓ оцінка ефективності заходів і засобів з розробки і реалізації стратегії [2].
4. Створення проектної групи, завданням якої є управління реалізацією конкретної стратегії.

Таблиця 1

Функції «стратегічної четвірки»

| Фахівці | Функції |
|--|---|
| Провідний спеціаліст з питань стратегічного планування | Аналіз стратегічних заходів, корегування їх змісту. Погодження стратегічних планів, взаємодія з керівниками структурних підрозділів із стратегічних питань. Розробка пропозицій керівництву на основі результатів обговорення стратегічних ідей, надання консультацій співробітникам з методології стратегічного планування. |

| | |
|-------------------------------------|---|
| Підтримуючий керівник | Збір інформації про стратегії і плани, визначення нових завдань, підтримка зв'язку з іншими топ-менеджерами, формування корпоративної культури й зацікавленості в стратегічному плануванні. |
| Менеджер-координатор | Координація робочих груп, організація нарад зі стратегії, презентація стратегії, інформування працівників про політику і стратегію підприємства, внутрішній PR стратегічних проєктів, управління програмами підвищення кваліфікації працівників, узгодження кадрових програм відповідно до стратегічних цілей підприємства. |
| Адміністратор інформаційної системи | Обслуговування програмного забезпечення процесу стратегічного планування, навчання користувачів, організація комунікаційних систем, контроль графіка подання результатів підрозділами підприємства, обробка і синтез даних, підготовка звітів із стратегічного планування і передача їх керівництву підприємства. |

Такою проєктною групою може бути «стратегічна четвірка» (табл. 1.), до складу якої входять наступні фахівці [3]:

- ✓ провідний фахівець з питань стратегічного планування (відділ стратегічного планування);
- ✓ підтримуючий керівник;
- ✓ менеджер-координатор (відділ управління персоналом);
- ✓ адміністратор інформаційної системи (відділ інформаційних технологій).

Таким чином, організаційна структура може сприяти стратегічному розвитку підприємства або перешкоджати йому.

Список використаних джерел

1. Балабаниць А. В. Корпоративне управління: навчальний посібник» (для студентів спеціальностей 073 «Менеджмент», 242 «Туризм» (усіх форм навчання)) / А.В. Балабаниць, М.О. Горбашевська, Л.А. Кислова, В.М. Мацука. Маріуполь: МДУ, 2019. 234 с.
2. Пічугіна, Т. С. Стратегічний менеджмент: навч. пос. Харк. держ. ун-т харч. та торг. / Т. С. Пічугіна, С. С. Ткачова, О. П. Ткаченко. Х.: ХДУХТ, 2008. 215 с.
3. Стратегічне управління: Навчальний посібник/ укл. А.В. Балабаниць, М.О. Горбашевська, Л.А. Кислова, В.М. Мацука, Ф.Л. Перепадя. Маріуполь: МДУ, 2022.