

Обсуждаются особенности методического обеспечения курса общей физики при кредитно-модульной системе, дополнительные возможности, которые создаёт эта система в плане организации самостоятельной работы студентов и систематического контроля за качеством их знаний. Указан ряд несложных методических приёмов, с помощью которых удаётся вовлечь в систематическое изучение курса до 60-70 % студентов.

Ю.Г. Окладной

### **МЕТОДИЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ НАВЧАЛЬНОГО ПРОЦЕСУ З КУРСУ ЗАГАЛЬНОЇ ФІЗИКИ ЗА УМОВ КРЕДИТНО-МОДУЛЬНОЇ СИСТЕМИ**

Обговорюються особливості методичного забезпечення курсу загальної фізики при кредитно-модульній системі, додаткові можливості, які утворює ця система в плані організації самостійної роботи студентів та систематичного контролю за якістю їх знань. Вказана низка нескладних методичних прийомів, за допомогою яких вдається залучити до систематичного вивчення курсу до 60-70 % студентів.

Okladnoy Yu. G.

### **COMMON PHYSICS COURSE STUDYING PROCESS DIDACTICAL SUPPLEMENT AT CREDIT-MODULE SYSTEM CONDITIONS**

Common physics course didactical supplement at credit-module system, additional possibilities created by this system at students independent work organisation and their knowledge quality systematical control are discussed. A row of non-complicated didactical methods by means of which it is possible to draw up to 60-70 % into systematical course studying is shown.

*Стаття надійшла до редакції 26.10.2009 р.*

**УДК 30.338**

*Мацко Н. В.,  
г. Харьков, Украина*

## **ОБОСНОВАНИЕ ЦЕЛЕСООБРАЗНОСТИ ПРОВЕДЕНИЯ РЕСТРУКТУРИЗАЦИИ В ОРГАНИЗАЦИИ**

**Постановка проблемы.** Обоснование целесообразности проведения реструктуризации в современной организации в целом зависит от автора идеи, так как на автора идеи делается основной акцент в исследовании поставленной проблемы.

В изменчивых условиях мировой экономики прогресс деятельности организации её неуклонный рост и возникшие проблемы решаются и управляются целым рядом методов и инструментов управления. Для того чтобы выбрать правильный механизм влияния нужно располагать точным знанием о возникшей проблеме, идентифицировать положение организации в глобальном цикле экономической динамики. И только после обеспечения достаточным количеством аргументов производить принятие решения на основе которого, базируется правильность в выборе метода, а также целесообразность в его применении.

Обоснование проблемы в организации принимает форму препятствия, которое с помощью механизмов организационного воздействия приобретает вид многообразной схемы с множеством вариантов решений.

Первое, что за этим решением стоит это тот необходимый, правильный выбор, который в актуальный момент в сегменте проблемы на которой сосредоточено внимание, будет действенной всех остальных вариантов.

Метод который служит инструментом для преобразования, также для внесения структурных изменений, комплексных трансформаций и модификаций укрепился под сформировавшимся названием реструктуризация.

Именно обоснование целесообразности проведения реструктуризации в организации, принимая, которую в инструментарий методов воздействия для модернизации организации частично либо в целом, носит определяющий характер для начала трансформационных воздействий. С момента становления предприятий частными собственностями, руководящий состав задумался над решением проблемы которые препятствует развитию организации. А именно совершенствования товаров перед конкурентами, перед сопутствующими фирмами их более опытным персоналом, качеством производимого продукта других фирм. Не обходится без требования потребителей к характеристикам товара и в целом новые возникающие потребности общественной среды.

Решение этой проблемы многие исследователи видят через единую призму.

На пути становления организации, руководящий персонал ставит целью неуклонное развитие и постоянный рост организации.

В мире производственной сферы каждая фирма в сегменте своего бизнеса концентрирует внимание таким факторам как:

– потребности внутренней среды организации, а это в первую очередь ожидаемое вознаграждение за труд;

- мотивация к труду;

- планирование дальнейшей жизни персонала.

Берут во внимание всех сотрудников, которые стремятся к разнообразной деятельности, и тех что хотели бы постоянства и монотонности в своей работе.

Как говорится ниже то что многие факторы научных трудов авторы в своей литературе описывают возможности улучшения разными методами реструктуризации организации. Например Королькова Е. М. описывает процесс становления фирмы как, антикризисный процесс становления организации методом её разделения где каждые подразделения приобретают самостоятельную структуру управления и функционирования производства. Либо методом слияния нескольких фирм, что приводит к объединению структуры управления и слияние их производственного потенциала. Королькова Е.М. в своей работе указывает на методологию проведения реструктуризации впредь до каких либо действий.

Подведение итогов её частного исследования на выявление в целях, планировании, стратегии и во всех системах управления именно мотивации контроле координации факторов способствующих и мешающих развитию. И предлагает систему – проект производства реструктуризации.

В иных источниках зарубежных исследователей преподаватель университета во Франции Арвинг Ашта, в работе реструктуризация предприятий в кризисе. Говорит как о методе антикризисного управления, и характеризует методы экономического анализа.

В остальных случаях структурная перестройка как реорганизация фирмы путём слияние нескольких организации для выполнения более сложных поставленных пред фирмами заданий. Например случай с подводной лодкой Российского Флота в Баренцевом море указывает факт, что такой потонувший объект размером в 150 метров из дна моря на глубине 105 метров никогда не доставался. Поставленная задача президентом Российской Федерации казалась не выполнимой. Но в нынешнее время развитие

корпорацій не заставил долго ждать решения. И две Голландские фирмы Мамут и Смит – интернейшналі создали консорциум для преодоления и решения проблемы. На выполнение этой задачи было потрачено 130 мил. долларов.

Но решение было сделано и задача которая раньше была не возможной стала реально исполнима.

В этом случае стратегия и цель обеих фирм слились. Реструктуризация этих компаний для создания единого проекта по выполнению совместно. На опыте таких корпораций возможности увеличиваться в фирмах.

Такой способ исследования говорит о том что, изучение лидирующих компаний, а также исследование на основе достижений таких компаний становится в помощь и направлением деятельности персонала организации.

Автор о организационном реструктурировании И. И. Мазур., В. Д. Шапиро, ссылается на порядок и последовательность в управлении реструктуризации организации.

Во всех этих случаях организационная структура подвергается вмешательству слиянию либо разделению.

Также есть реструктуризация проведённая в организации на уровне собственного своего уровня своей платформы, базе или иными словами основе без деления. А как объединение в ядро с консолидацией потенциала, вмешательством в культуру, упрощение способов деятельности.

Исследования Щёкина о происхождении и трансформации организации говорит о саморазвитии и эволюционном росте организации. От свободного профессионала работающем в языковом круге, в своём сегменте до транс профессионала способного облечить профессионалов в группу для выполнения сложных заданий. По мнению Щёкина главная задача в организации это реструктуризация целью которой трансформация организации для выполнения сложных задач поставленных акционерами.

Главной проблемой в обосновании целесообразности реструктуризации в организации стоит обнаружение факторов которые способствуют и требуют внимания со стороны компании.

**Связь проблемы с теоретическими и практическими заданиями.** Организация в процессе своего развития проходит множество этапов своего становления, может менять свою форму и вид деятельности. Именно на пути к цели организация несёт миссию, поставленную на неё, задействует свой потенциал для обеспечения динамикой всех направлений своей деятельности.

Процесс преобразования организации проходит в промежуточном этапе, смены вида, формы существования либо в момент модернизации комплексной или трансформации отдельных её элементов для обеспечения роста её социального статуса и экономического развития.

Процесс преобразования в организации, к умножению и увеличению прибыли, происходит при выполнении двух условий. Это теоретическое исследование всех процессов в организации, обработка поступающей информации от источников внешней и внутренней среды, об отклонении показателей от установленной нормы. Адаптация информации для быстрого восприятия при больших объемах. А также трансформация в общепринятые нормы для экспансии круга воспринимающих её. Оценка потенциала организации для определения её возможности. Определение качественных и количественных ресурсов в организации. Обеспечение исполнения ниже изложенных заданий, а также практические приёмы, используемые во время принятия мер по модернизации организации. Обуславливают процесс преобразования на запланированный результат, где импровизация не допустима.

Выявленные проблемы, которые своим содержанием по определению препятствуют достижению цели, либо соответствуют задачам исполняемой миссии организации. Привлекают на себя действие внедрения процессов преобразования, которые составляют неотъемлемую часть реструктуризации, как инструмента управления изменениями.

### **Результаты анализа актуальных исследований.**

В целях улучшения текущего положения в организации руководство вынуждено прибегнуть к внутриорганизационным исследованиям для выявления новых механизмов воздействия находить новейшие результативные показатели.

Исследования в организации, также один из актуальных механизмов функционирования, который относится к внутриорганизационному институту. Такая организация приобретает форму научной организации и относится к организации что обучается.

Наряду с этим существует новый принципиальный компонент организационной структуры, что наряду с институтизмом является в форме синергии, синкретизма, пассионара, фракталов и ноосферы.

Организация для обеспечения информации использует разнородные источники информации, показатели которые обеспечивают совершенную информационную систему контроля над изменениями и отклонениями от установленной нормы. Эти инструменты информационного обеспечения

делятся на две группы, и каждая группа на подгруппы. Показатели отклонения от установленной нормы внешней индикации, и внутренней индикации. Внешние и внутренние индикаторы делятся на подгруппы, по отношению к внешней среде и по отношению к внутренней среде. И в следующем функционируют в зависимости от информационной культуры организации.

Исследования в организации носят непрерывно действующий механизм. И при выявлении каких либо отклонений обязана прибегнуть к изменениям. А это периодическое создание, нового продукта, опытного образца, проекта, инновации в организации. При этом всестороннее наблюдение за внешними и внутренними процессами носит обязательный характер. Также необходимо учесть циклы мировой экономики их влияние на национальную организационную деятельность, и непосредственно на инновационную деятельность.

Проведённые исследования в организации дают результат, при котором развитие организации и опыт работы руководящего состава, поставлено перед необходимостью принять во внимание мнение всего коллектива в связи с повышенным интересом к командной работе. Позволять коллективу вмешиваться в стратегию, в масштабах организации. И также вмешиваться в культуру организации, разрабатывать программу по работе с клиентами. И в свою очередь прогнозировать взгляд в будущее.

Внутриорганизационная деятельность в виде систем и подсистем для обеспечения свободной смены своих структур и создания новых подразделений применяет метод дублирующих структур, которые заблаговременно обучаются новому процессу.

Исследования процессов коммуникации в организации и её обратной связи показали, то что в ходе сообщений в организационной структуре используются формы сложных и простых отношений. В простой форме деятельность как стандартная схема имеет коммуникатора и реципиента. В сложной форме деятельность в схеме имеет элементы, при которых информация не общедоступна, а направлена установленным объектам.

Необходимость в консолидации информации организации методом использования принципов трансформации от явного знания к неявным интуитивным принципам. Наряду с этим информация систематизируется в систему знания того, что известно и того, что с позиции интуицизма есть проявлением знания, которое в не поля знания. Такое знание находится в сегменте скрытых знаний, а процесс перехода к хранению его путём осознания и принятия как истинного решения по отношению к выявленной проблеме.

Исследования показывают, что применение новых методов в реструктуризации вносят целесообразность в проведении её в организации. И функционирование организации без применения реструктуризации менее эффективно чем с реструктуризацией, и то, что реструктуризация ускоряет процесс становления организации, её экономический рост также в следствии увеличения и умножение получаемой прибыли.

**Цель статьи.** Идеей этой статьи послужило вложение актуальных проблем на рассмотрение и предоставление сведений о существовании механизма решения проблемы.

Во все времена и эпохи существование трёх факторов опыт работы поколения, изменение мировоззрения, эволюционная проблема и четвёртого фактора это исчерпывание консолидации знания, вынуждают организации на поиск способов решения этих проблем и методов управления ими.

Все четыре фактора являются актуальными и при выявлении проблемы в управлении ими, при активном анализе, актуальным механизмом управления может служить инструмент реструктуризация.

Целенаправленное использование действующего механизма управления переменами служит для обеспечения управленцев безукоризненным инструментом обеспечения организации соответствием потребности среде.

### **Изложение основного материала**

В современном мире экономическое развитие стран в полной мере зависит от организационно промышленного созревания основанного на удовлетворении потребности людей. Один не маловажный фактор, способствующий росту в деятельности организации это профессиональный руководящий персонал. Персонал, который безукоризненно реагирует на изменения окружения, определяет проблемы и способен на быстрое и правильное решение.

В эпоху информационного развития, где наряду с методами до компьютерного функционирования, деятельность организации построена на извлечении информации в сегменте своей деятельности и также информации сопутствующих и конкурентных фирм. Вытянутая информация всячески используется для определения положения фирмы на рынке, её здоровья, а также её положение по отношению к конкурентам.

В любой организации поступающую информацию можно классифицировать по внешним и внутренним источникам, а также по влиянию информации. Влияние исходящей информации от источника внешней среды и в свою очередь информации от источника внутренней среды. Реакция организации на изменения происходит в виде сбора и переработки информации.

Собранная информация предаётся адаптации в соответствии деятельности организации. Поступающая информация, а также ход дальнейшего использования в организации зависит от её содержания толи передавать простым способом или использовать кодирование для безопасности использования.

Любое изменение в организации много сторонне влияет на процессы деятельности, на производимый продукт. В таких случаях дабы удержать организацию на курсе нужны изменения в деятельности. Нужно выявить, охарактеризовать проблему и выяснить её источник. Проблема возникает в процессе взаимодействия с персоналом, также проблемы с выпускаемым продуктом. В первом и втором случае используются инструменты управления для обеспечения контроля деятельности.

В организации взаимодействие персонала наряду с множеством проблем. И ставить те или иные в приоритет нет смысла все они важные и дальнейшая работа организации зависит от их решения.

В современном мире выявление новых направлений и характера деятельности организаций стало зависеть от факторов различных культур, интересов международной сферы в целом. В процессе глобализации и интернационализации когда вхождение зарубежных организаций на национальный рынок стало актуальным и управлять организацией привычными методами стало не эффективно, также выпускаемая продукция, которая во всём удовлетворяла национального потребителя, перестала отвечать выдвигаемым стандартам мирового рынка.

Наряду с этими проблемами, стала проблема в механизме управления и создание инструмента подчинения. В актуальный момент обоснование в целесообразности использования инструмента зависит от полноты факторов. В момент интенсивного вхождения в мировой рынок, организации должны быть подготовлены и адаптированы. И целесообразность проведения реструктуризации в организации необходимо для соответствия выдвинутым условиям внешней среды.

Реструктуризируясь нужно обладать комплексными результатами ситуации которые, содержится в результатах после исследования актуальной проблемы, также полным и идеальным инструментарием для выполнения поставленной задачи. Поставленная цель впредь должна обладать конкретным принципам. И план как говорится должен быть единым.

Подбор методов для выполнения задачи зависит от преобладания проблемы того или иного вида. В актуальный момент при интернационализации производственной деятельности и глобализации деятельности в целом на рассмотрение поставлены шесть элементов которые в едином со-

ставляют концепцию современного методологического подхода. На основе новой концепции и её исследовании, использование методов целостного функционирования в момент выполнения задания стаёт актуальным моментом вмешательства в организационный механизм. Как показывает опыт работы практически любой организации, это то что методы группового решения проблем прогрессивней и результативней, и чем группа шире тем больше вариантов для принятия решения.

На основе повышенного интереса к командной работе, а если его нет, то в задачи управленца входит выработка интереса персонала к совместной работе. А это процесс может быть трудоёмкий и зависит от интереса группы к командной работе. Современному управленцу постаёт задача по организации командной работы, а это воспитание лидеров, обучение и воспитание сотрудников организации.

В интересах организации в актуальный момент, постаёт проблема для адаптации к внешней среде её проблемам и требованиям, не только организационного управления та решения проблем в взаимодействии персонала. Постаёт проблема усовершенствования выпускаемого продукта будь то продукт интеллектуальной деятельности, проект или процесс. И при этом использование в организации производственного потенциала допускается только при его соответствии поставленным нормам. Для усовершенствования продукта разработана программа по управлению и совершенствованию качества. В эту программу входят механизмы воздействия. И для внедрения всех этих механизмов нужна реструктуризация аппарата управления, путём замены действующего или постепенного внедрения нового проекта.

Жизненный цикл продукта проходит стадию своего существования, и для обеспечения дальнейшей деятельности, организация обязана внедрять новый продукт, своевременно, а именно в момент не полного угасания жизни продукта, а в момент завершения формирования как бы на пике своего роста. В этот момент концентрация организации на создании нового образца, полезной модели, проекта целесообразно, реструктуризация организации в этот момент должна носить комплексный характер и быть направлена на исследование как внешней так и внутренней среды. В организационной деятельности затрагиваются такие важные факторы, как персонал, выпускаемый продукт, и методология управления. При этом также делается акцент на сам процесс перемен, именно каким способом он будет происходить, на какой инструмент полагается.

Целесообразность проведения реструктуризации в организации кроме полноты факторов предопределяющих изменения, зависит от такого

фактора как, готовность персонала к переменам который возникает в случае не понимания значимости перемен в организации. И сопротивление со стороны персонала становится проблемой.

Проведение перемен в организации становится важным и на ряду с этим инструмент реструктуризации со всей методологической базой стаёт оптимальным при решении этой проблемы.

**Заключение.** В связи с возникшими трудностями в развитии организации необходимость в управлении проблемой является фактором контроля и вслед за этим последует стабилизация в организации. Выявленные механизмы управления являться инструментарием современного управленца. В ходе возникших проблем переходным этапом до их устранения и подчинения является реструктуризация действующей структуры, также есть важный механизм контроля над ситуацией. Обоснование целесообразности проведения реструктуризации это последний шаг к организации проведения проектирования реструктуризации.

Проведённые исследования над обоснованием целесообразности проведения реструктуризации показали, что в ходе развития организации важным шагом решения возникших проблем служит сбор информации и комплектование факторов для подтверждения целостности проблемы которую нужно решать путём проведения реструктуризации в организации.

Хотелось бы выразить благодарность Бабаеву В. М., Пазыничу С. Н., Пономарьову А. С., за огромный вклад в исследовании логики и написание учебного пособия логика для инженеров, которая послужила пособием для исследования этой проблемы.

**Список литературы:** 1) *Корнелиус Неларин*, HR менеджмент: поиск, подбор, тренинг, адаптация, мотивация, дисциплина, этика / Пер. с англ. Баланс бизнес Букс. – Днепропетровск.: 2005. – 520 с. 2) *Щекин Г. В.* Социальная теория и кадровая политика. – Киев.: МАУП, 2000. – 576 с. 3) *Романовський О.Г., Пономарьов О.С., Лапузіна О.М.* Ділова етика: навчальний посібник. – Харків.: НТУ ХПІ, 2000. – 364 с. 4) *Мазур. И. И., Шапиро В. Д., Титов С. А., Елькина Л. В.* Реструктуризация в организации. – Москва.: 200. – 584с. 5) *Арвид Ашта*, Реструктуризация предприятий в кризис: методы, анализ. – Франция.: 2002 – 11с./ режим доступа к ресурсу: <http://start.qip.ru>

Н. В. Мацько

**ОБОСНОВАНИЕ ЦЕЛЕСООБРАЗНОСТИ ПРОВЕДЕНИЯ**

## **РЕСТРУКТУРИЗАЦИИ В ОРГАНИЗАЦИИ**

Исследования в этой статье объясняют о существовании факторов которые способствуют реструктуризации. Обоснования целесообразности проведения реструктуризации в организации на основе обнаруженных специфических инструментов, которые ни когда не использовались в управлении реструктуризации.

Указанная методика с шаблонами и инструментарием станет надёжным упором при необходимости проведения реструктуризации и направит на правильное принятие решения.

Вся исследуемая информация в статье, построенная на логических методах исследования.

М. В. Мацько

## **ОБГРУНТОВУВАННЯ ДОЦІЛЬНОСТІ ПРОВЕДЕННЯ РЕСТРУКТУРИЗАЦІЇ В ОРГАНІЗАЦІЇ**

Дослідження в цій статті пояснюють існування факторів які сприяють реструктуризації. Обґрунтування доцільності проведення реструктуризації в організації на основі виявлених специфічних інструментів, що ні коли не використовувалися в управлінні реструктуризації. Зазначена методика з шаблонами та інструментарієм стане надійним упором при необхідності проведення реструктуризації і направить на правильне прийняття рішення. Вся досліджувана інформація в статті, побудована на логічних методах дослідження.

*N. Matsko*

## **GROUND OF EXPEDIENCE OF CONDUCTING RESTRUCTURING IN ORGANIZATION**

Research in this article to explain the factors emergence that contribute to the restructuring. Rationale for the organization restructuring on the basis of specific tools that never been used in management. This methodology with templates and tools will become a decent emphasis when the restructuring, and be need for a accepted the correct decision. The information in article are based to methods the logical study.