

4. Минцберг Г. Структура в кулаке: создание эффективной организации / Пер. с англ. под ред. Ю.Н. Каптуревского. – СПб. : Питер, 2001. – 512 с.

5. Єрмошенко М. Менеджмент: [навчальний посібник] / М. Єрмошенко, С. Єрохін, О. Стороженко. – К. : Національна академія управління, 2006. – 655 с.

АКТУАЛЬНІ НАПРЯМИ ТА НОВІТНІ ТЕНДЕНЦІЇ ТЕОРІЇ І ПРАКТИКИ СУЧАСНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ

***БОГДАНОВИЧ О.А., СТ. ВИКЛАДАЧ,
КОВАЛЬ О.В., ДЕМЧЕНКО Т.М., СТУДЕНТИ,
ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
СІЛЬСЬКОГО ГОСПОДАРСТВА ІМЕНІ ПЕТРА ВАСИЛЕНКА***

Різноманіття форм і змісту менеджменту організації, її функціонування і взаємодії з зовнішніми контрагентами і ринкової інфраструктурою обумовлює ряд пріоритетів розвитку. Значна частина їх визначається безпосередньо постановкою нових підходів менеджменту до вирішення виробничих, інформаційних, комерційних та інших завдань функціонування організації. Зміст цих завдань і ресурси, що залучаються для їх вирішення, за своєю суттю не є інноваційними і забезпечуються, як правило, екстенсивною мобілізацією.

Ймовірний розвиток ринкових процесів, ускладнення кон'юнктури і конкуренції, з одного боку, і формування нових відносин працівника та роботодавця – з іншого, обумовлюють необхідність розробки і пропозиції адекватних, оригінальних інновацій менеджменту. Перший досвід апробації, впровадження та експлуатації (наприклад, в проектуванні) процедур взаємодії переконливо показав результативність їх впливу на традиційні форми функціонування організації. І хоча питома вага таких розробок у загальному обсязі інновацій менеджменту організації поки що не перевищує 10-15 %, потенціал їх розвитку та використання виключно високий.

Необхідно розуміти, що інноваційні шляхи розвитку менеджменту здатні не тільки обумовлювати ефективність функціонування, але і безпосередньо визначати вироблення і застосування нових форм побудови організації. Проектування

процедур взаємодії зробило істотний вплив на розробку і застосування принципово нового регулюючого механізму менеджменту.

Розробка і застосування програми супроводу процедур менеджменту в процесі їх цілеспрямованої адаптації до використання в управлінні виробничими та іншими процесами в організації є інновацією. Альтернативність її прикладного використання є наочним прикладом ініціації менеджментом нових процедурних рішень у виробничій, економічній, соціальній та інших підсистемах організації. Така тенденція означає принципово новий напрям розвитку не тільки менеджменту супроводу функціонування організації зокрема, але і власне сутності та змісту корпоративного менеджменту в цілому.

Сучасний менеджмент активно розвиває теорію регулювання як оперативного інструментарію реагування організації на зміну ситуації. Більш того, інструментарій регулювання і саморегулювання не тільки розвиває новий, але і істотно підвищує ефективність використання вже наявного потенціалу менеджменту. Це ґрунтується на використанні механізму виборчої оптимізації застосування освоєних інструментів і підвищення ефективності їх комбінування та агрегування. Так, сучасними методиками розробки та реалізації скануючих підходів до вдосконалення структур і процедур бізнес-організації забезпечується перманентність розробки і здійснення їх розвитку в процесі досягнення поставленої мети. Це реалізується послідовним делегуванням повноважень керівника проекту головам функціональних підрозділів. Причому програма, методика, параметри передбачуваного делегування декларуються заздалегідь, відкрито для всіх учасників процесу, що надає загальне координуючий вплив на забезпечення їх ефективної взаємодії в ході розвитку моделі менеджменту.

На основі скануючого підходу кожен з керівників на своєму, самому відповідальному для нього, в рамках даного процесу, етапі розробки та реалізації організаційного рішення отримує виключні повноваження. В кінцевому рахунку саме це забезпечує універсальність підходу, дозволяє органічно використовувати все різноманіття ресурсів розвитку менеджменту. Весь спектр можливостей модернізації, реорганізації, реформування організації представляє виключно актуальний напрямок розвитку теорії менеджменту. Це дозволяє припускати, що місце і роль дисципліни "Менеджмент" в загальній системі професійних знань, застосування її розробок і матеріалів в керівництві і управлінні організацією. Разом з тим структура теорії менеджменту містить широкий і різноманітний спектр та інші

актуальні напрямки досліджень, положень та прикладних розробок. Це обумовлює необхідність і надає можливість обговорити парадокси розвитку сучасного менеджменту, насамперед у вітчизняних умовах, і основні підходи та результати прогнозування розвитку теорії менеджменту.

Традиційний менеджмент як практика виник у зв'язку з необхідністю делегувати власником повноваження щодо управління підприємницькою діяльністю професійному управляючому-менеджеру з метою досягнення цілей організації.

До основних положень, які становили основу традиційного менеджменту, можна віднести такі:

1. Менеджмент – управління бізнесом, а бізнес є виключно справою суспільства.

2. Соціальні обов'язки, тобто справи, які не можуть бути включені в рамки економічних розрахунків, скоріше виступають перепонами в менеджменті, ніж його цілями і завданнями. Вони повинні виконуватися поза підприємством і поза межами нормального робочого дня менеджера.

3. Основна функція менеджменту полягає в мобілізації енергії організації для виконання відомих і визначених завдань. Підприємництво і нововведення (крім систематичного дослідження) знаходяться поза його сферою. Це положення протягом більш як півстоліття було значною мірою необхідністю. Наголос на управлінську сторону менеджменту – до майже повного нехтування підприємництвом як однією з функцій менеджменту – відображає реальність, притаманна економіці першої половини XIX ст. Це був період високої технологічної і підприємницької активності, період, котрий вимагав швидше адаптації, ніж нововведень, і здатності робити краще, ніж сміливості робити інакше.

4. Основну увагу менеджмент приділяє саме робітникові фізичної праці – кваліфікованому або некваліфікованому, котрий розглядався як один із ресурсів і як один з основних елементів витрат. Найвище досягнення традиційного менеджменту полягає в тому, що він за умов спільної праці зробив робітника продуктивним. Головною його турботою до другої половини XX ст. залишалися продуктивність й управління працею робітника.

5. Менеджмент є наукою, тобто він розвивається незалежно від суб'єктивних поглядів, як і елементарні дії арифметики, закони фізики або інженерні розрахунки.

6. Менеджмент є результатом економічного розвитку. Він виник тоді, коли бізнес «переріс» господаря, котрий робив все сам. І справді, менеджмент виник на підприємствах, які з самого початку були великими (залізниця, сталеварні заводи, універсальні магазини та ін.).

Література.

1. Електронний ресурс. – [Режим доступу]. – https://studme.com.ua/1580111710429/menedzhment/perspektiv_y_napravleniya_razvitiya_menedzhmenta.htm#670
2. Електронний ресурс. – [Режим доступу]. – <https://www.br.com.ua/referats/Managment/10516.htm>
3. Електронний ресурс. – [Режим доступу]. – <https://www.br.com.ua/referats/Managment/103532.htm>
4. Електронний ресурс. – [Режим доступу]. – <http://osvita.ua/vnz/reports/management/15042/>
5. Електронний ресурс. – [Режим доступу]. – http://yaneuch.ru/cat_68/suchasnij-menedzhment/42451.1275587.page1.html

РОЛЬ КЕРІВНИКА В МОТИВАЦІЇ ПРАЦІВНИКІВ

ГОРЕНКО А.І., АСПІРАНТ*

***ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
СІЛЬСЬКОГО ГОСПОДАРСТВА ІМЕНІ ПЕТРА ВАСИЛЕНКА***

Керівникові підприємства відводиться вирішальна роль для мотивації найманих працівників. І якщо керівник не бажає брати участь в цьому процесі, то не зможе отримати вражаючих результатів праці. Запропонувати більше грошей своїм підлеглим - це не вихід. Варто навчитися мотивувати співробітників згідно їх потреб і очікувань.

Потреби викликають у людини бажання їх задовольнити та реалізувати. Завданням керівників є показати, що саме через виконання певних завдань та своїх трудових обов'язків людина зможе задовольнити свої потреби. Тому працівники повинні побачити у цілях компанії і свої цілі [1].

* Науковий керівник: *Онегіна В.М. д.е.н., професор*