

керівництву необхідно приділяти значну увагу управлінню соціально-психологічним кліматом колективу.

Відповідно до [5, с. 39-44], резерви розвитку в умовах сприятливого соціально-психологічного клімату виникають на всіх рівнях структурної організації колективу. На індивідуальному рівні вони зумовлюються особистісними психічними властивостями працівника, які реалізуються для задоволення потреби в самоутвердженні, самореалізації, бажанні відповідати очікуванням колективу. Наявність, як зазначено у [6, с. 180], сприятливого соціально-психологічного клімату в колективі – один з показників його зрілості, результат великої і копіткої праці керівництва. За таких умов кожному працівнику надаються оптимальні умови для реалізації його трудового потенціалу. У свою чергу, це призводить до зростання ролі та важливості працівника в колективі, його індивідуального потенціалу, що розкривається в інтелектуальних і фізичних здібностях, знаннях, вміннях, навичках, професійній майстерності, кваліфікації.

Подальша розробка засад управління соціально-психологічним кліматом – це актуальне завдання теорії та практики менеджменту, оскільки сприятливий стан клімату є дієвим інструментом нематеріальної мотивації праці та вирішальним чинником підвищення лояльності, ефективності роботи персоналу, професійного навчання, розкриття талантів, здібностей й розвитку компетенцій працівників, що має важливе значення для забезпечення стійкого та ефективного розвитку підприємства в цілому.

Література:

1. Починок Н. Людські ресурси в обліковій теорії та практиці // Економічний аналіз. – 2010.– №6. – С. 141–144.
2. Романюк М. Д. Стратегія та політика менеджменту персоналу в умовах інноваційного розвитку підприємства // Формування ринкової економіки: збірник наукових праць. – Спец. випуск у 3-х томах. – Т.1. «Соціально-трудові відносини: теорія і практика». – К.: КНЕУ, 2010. – С. 453– 463.
3. Шимановська-Діанич Л. М. Управління розвитком персоналу як обов'язкова умова розвитку споживчої кооперації України [Електронний ресурс] / Л. М. Шимановська-Діанич // Журнал «Українська кооперація» – Режим доступу : <http://www.ukrcoop-journal.com.ua/num/shimanovska.htm>
4. Еськов А. Л. Усиление влияния мотивационного менеджмента на трансформацию трудового менталитета: предпосылки и пути решения [Текст] / А. Л. Еськов, Л. Л. Бунтовская // Вісник Технологічного університету Поділля. Економічні науки. – Т.1, ч.1. – Хмельницький, 2002. – С.115 – 119.
5. Бойко В. В. Социально-психологический климат коллектива и личность/ В. В. Бойко, А. Г. Ковалев, В. Н. Панферов. – М.: Мысль, 1983.– 207 с.
6. Журавлев А. Л. Социально-психологические проблемы управления // Прикладные проблемы социальной психологии / отв. ред. Е. В. Шорохова и В. П. Левкович. – М. : Наука, 1983. – С. 173 – 188.

РОЗВИТОК КОНЦЕПТУАЛЬНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ ТА ПІДВИЩЕННЯ ЕКОНОМІЧНОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВ

В.С. Трушкін

Одеський національний політехнічний університет

Сьогодні в епоху криз і турбулентності економік, світ вимагає нові вимоги до організації бізнесу, примушує його бути дуже гнучким і швидким, як в прийнятті так і в реалізації ефективних рішень.

Нова парадигма менеджменту приходить з усвідомленням неефективної старої. Її вдосконалення можливе, але це малоефективне. Ми наймаємо нових менеджерів, але наймаємо нові технології управління, підходи корпоративну культуру.

Частіше за все нове з'їдає покоління досвідчених. Це відбувається тому, що менеджери міжнародних компаній, як правило, являються бізнес-чиновниками. Їх головна цінність заключається в виконавстві і чіткому додержуванні правил гри, розроблених в головному офісі корпорації.

В наш час країна потребує популяризації сучасних і ефективних технологій побудови і розвитку бізнесу. Вони повинні змусити менеджмент корінним чином переглянути своє відношення до управління і негайно перейти до процесу організаційних змін на основі нового розуміння бізнес-реалій.

Однією з таких технологій являється, наприклад, технологія бізнес-моделювання Canvas («Полотно»). Ідея цієї методики конструювання бізнесу дуже проста: потрібно побачити свою бізнес-модель на одному аркуші в дев'яти основних елементах (клієнтський сегмент; вартісна пропозиція, відображена і продукті; канали доставки клієнту продукції; підтримка відносин з клієнтськими сегментами; джерела доходу; ключові активності; ключові ресурси; ключові партнери; видаткова частина) й тільки після цього будувати організацію. Але цінне в неї – необхідність постійної зміни початкової гіпотези в кожному з елементів моделі для максимального прибутку. Тому бізнес-моделювання повинно перетворитись в процес постійної комунікації топ-менеджерів між собою і з представниками цільових сегментів ринку.

Цей приклад свідчить про те, що сьогодні в сучасних підходах до управління домінує ідея спрощення і технологічності: без такої переорієнтації менеджменту неможливо ні масштабування підвищення його вартості.

Таким чином боротьба за нову реальність ефективного бізнесу повинна розпочатись зі зміни світогляду діючих і майбутніх менеджерів наших підприємств.

В основі такої бізнес-революції можуть бути різні моделі(наприклад «Цикл життя організації» та «Вітаміни менеджменту» Іцхака Азізеса чи «Технологія менеджменту» Хаббарда, «Теорія відміни обмеженостей » Елії Голдратта, або розробки по теорії бізнес-менеджменту Пітера Друкера, «Система збалансованих показників» Нортон і Каплана, або теорія маркетинг-менеджменту та інше).

В них в тому чи іншому ступені відображені деякі аспекти систематичного бачення організації бізнесу, але жоден з цих підходів не дає простоти і технологічності для швидкого впровадження.

Виходячи з цього пропонується інтегрована модель побудови і розвитку бізнесу «Концептуальний менеджмент», який дає змогу знайти місце кожної з вище перелічених методик, всередині загальної і структурної системи конструювання організації. Ця модель побудована по простій логіці – створення розвитку вартості бізнес-активу.

Для переходу на етап «Бізнес» сформульована логіка прогресу бізнес-організації. Вона реалізується в наборі технологій, сформованих по ієрархічному принципу.

Мета проекту організаційних змін по методиці «Концептуальний менеджмент» - побудова унікальної концепції управління з врахуванням особливостей галузі, етапи розвитку бізнесу, особистого складу засновників, команди то-менеджерів заради перетворення компанії в саморозвиваючуся бізнес-систему незалежну від зовнішніх консультантів і тренерів.

«Концептуальний менеджмент» закликаний допомогти керівникам оволодіти рядом найважливіших технологій для успішного управління бізнесом. Сполучення цих технологій обумовлено логікою управління організацією.

Таким чином, відмінність «радянського» і «концептуального» менеджменту ми бачимо в їх головному призначенні: перший необхідний для управління організацією в закритому неринковому середовищі, а другий – в активній ринковій боротьбі за підвищення вартості активу для його подальшого продажу. В першому випадку прозорість не потрібна, структура працює на феномені особистості влади. В другому – компанія працює на принципах ціле направленою розвитку і взаємодії відповідальності команди топ-менеджерів.

Література:

1. Грейсон Дж.К. мл., О'Делл К. Американский менеджмент на пороге XXI\Пер. с англ.- М.: Экономика, 1991.- 319 с.

2. Кузьмін О.Е., Мельник О.Г. Діагностика потенціалу підприємства\ Маркетинги і менеджмент інновацій. 2011.-№1.- с. 155-166
3. Сокирська І.Г. Діагностика фінансового забезпечення діяльності підприємства\ І.Г. Сокирська \ Фінанси України. – 2003. - №1.- с. 89-93.
4. Шумпетер Й. Теория экономического развития. – М.: Прогресс, 1982. – 401 с.

ЗАСТОСУВАННЯ МЕТОДІВ УПРАВЛІННЯ В СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ЕКОНОМІЧНИМ ПОТЕНЦІАЛОМ ПРОМИСЛОВОГО ПІДПРИЄМСТВА

Н.О. Безнощенко
К.В. Юшко

Одеський національний політехнічний університет

Одним з важливих важелів ринкового механізму господарювання є економічний потенціал, що притаманний без виключення всім економічним системам. Досвід провідних світових економічних систем підкреслює значущість дослідження системоутворюючих засад формування і використання потенціалу в усіх його формах та проявах. Сучасний економічний розвиток свідчить про необхідність використання нових підходів до управління потенціалом і розвитком підприємств.

Формування економічного потенціалу підприємства виконується на основі кадрового, виробничого, інноваційного, організаційного та управлінського потенціалу. Саме економічний потенціал підприємства є основою прийняття стратегічних рішень, визначення напрямів його розвитку, формування програми дій на майбутнє, базовим критерієм управлінських процесів. [1, с.12]

Під економічним потенціалом підприємства розуміється властивість підприємства забезпечувати власне довготривале функціонування і досягнення стратегічних цілей на основі використання наявних ресурсів.

У сучасних умовах управління економічним потенціалом промислового підприємства виступає як загальноекономічний чинник раціонального споживання ресурсів та ефективного функціонування виробничої системи. Відомо, що навіть ті підприємства, які мають близькі за рівнем потенціали, часто розрізняються за результатами їх діяльності. При інших рівних умовах, величина результату буде тим більша, чим вдалішою буде система управління економічним потенціалом підприємства.

Характеризуючи систему управління економічним потенціалом промислового підприємства, підкреслимо, що взаємозв'язок промислового підприємства та його економічного потенціалу ґрунтується на методах управління. [2, с. 11-17]

Наявність прогресивних методів управління та вміле їх використання є передумовою ефективності управління і господарських процесів. Методи управління покликані забезпечити високу ефективність діяльності колективів, їх злагоджену роботу, сприяти максимальній мобілізації творчої активності кожного члена. Цим методи управління відрізняються від усіх інших технічних та технологічних методів, які використовуються в ході вирішення комплексних виробничо-господарських завдань.

Практична реалізація функцій управління здійснюється за допомогою системи методів управління. Привести в дію організовану систему, щоб одержати потрібний результат, можна лише через вплив на неї керуючого органу чи особи. При цьому необхідні певні інструменти погодженого впливу, які й забезпечують досягнення поставлених цілей.

Управління фірмою (підприємством, організацією) спрямоване на людей, коло їхніх інтересів, передовсім матеріальних. Тому основою класифікації методів управління є внутрішній зміст мотивів, якими керується людина у процесі виробничої чи іншої діяльності. За своїм змістом мотиви діяльності можна поділити на матеріальні, соціальні та мотиви примусового характеру. Відповідно до цього розрізняють такі методи управління: а)