

2. Ietto-Gillies G. Transnational Corporations and International Production: Concepts, Theories and Effects / G. Ietto-Gillies. – New York.: Edward Elgar Publishing, 2012. – P. 73–78.
3. Gereffi G. Global value chains in a post-Washington Consensus world / G. Gereffi // Review of International Political Economy. – 2013. – P. 9–10.
4. Chen L. The World's Largest Companies 2015 / L. Chen // Forbes, MAY 6, 2015.
5. World Investment Report 2018: Investment and New Industrial Policies. – UNCTAD, 2018. – P. 20.
6. World Investment Report 2018: Investment and New Industrial Policies. – UNCTAD, 2018. – P. 4.

**Чевюк Ю. Є., к. е. н. Гвініашвілі Т. З.**

*Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)*

### **УДОСКОНАЛЕННЯ УПРАВЛІННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНИМ РОЗВИТКОМ ПІДПРИЄМСТВА**

Актуальність проблеми розвитку та впровадження на практиці ефективних концепцій управління розвитком на вітчизняних підприємствах обумовлена недостатнім розкриттям поняття «концепція управління організаційним розвитком» та «концептуальний підхід», а також відсутність акценту на найбільш актуальних факторах успішного організаційного розвитку сучасних компаній, таких як управління персоналом та інноваційною складовою.

Важливі питання управління організаційним розвитком підприємств розглядали такі вчені, як О. Виноградова, О. Гапоненко, О. Грабельська, Є. Єліферов, Ю. Погорелов, О. Раєвнева, І. Смолін, М. Тимошук, Л. Фролова та ін. Сутність концептуальних положень розвитку підприємств досліджували І. Амеліна, Н. Дятлов, Ю. Шаров, В. Пастухова, пошуком шляхів вирішення проблем управління розвитком підприємств займались Р. Фещур, В. Самуляк, С. Глазьев, І. Дроздов, А. Блінов, О. Рудаков, О. Незнахіна.

Проведений аналіз дозволяє виділити найбільш істотні аспекти стратегічного підходу до управління розвитком підприємством:

- формування стратегії розуміється як продуманий процес свідомого, напруженого та жорстко контрольованого процесу мислення;
- стратегія розглядається як перспектива;
- однією з умов ефективного стратегічного управління є необхідність урахування безлічі різноманітних чинників функціонування підприємства.

Управління – це цілеспрямована діяльність усіх суб'єктів господарювання, що забезпечують становлення, стабілізацію, оптимальне функціонування і обов'язковий розвиток підприємства. Процес управління підприємством характеризується постійним і системним впливом на діяльність його структур для забезпечення узгодженої роботи і досягнення кінцевого позитивного результату.

Керівники, які прагнуть проводити конструктивні культурні перебудови, усвідомлюють, що модифікування культури їхніх фірм – це нагальна проблема і необхідність. У період великих організаційних змін організаційна культура

також зазнає суттєвих зміни [1, с. 82]. При нинішніх масштабах складності змін збереження відповідності організаційної культури мінливих обставин ділового світу стає все більш актуальним.

Дієве керівництво корпоративною культурою може значно посприяти в досягненні успіху. Успішні фірми аналізують свою організаційну культуру як ресурс власної діяльності, яким можна розпоряджатися так само, як і іншими стратегічними ресурсами. Управління персоналом можна розділити на 6 складових:

1. Мета та умови. Одна з основних питань керуючого – встановлювати перспективу всієї роботи, тобто виражати і пояснювати цілі діяльності окремих працівників або колективів. Цілі повинні бути сформульовані таким способом, щоб працівники розуміли їх і були зацікавлені в їх здійсненні. Цілі повинні бути основою насаги. З цієї причини начальник повинен в свою чергу встановлювати обсяг, ступінь і необхідний рівень якості, який необхідно досягти.

2. Лідерство і управління, прийняття рішень і делегування повноважень. Завдання керівника – день у день вести своїх підлеглих до здійснення встановлених цілей. Посилом до цього служить осмислене складання плану, що містить адекватну розосередження загальнодоступних ресурсів. Від начальника також необхідно вміння передавати, делегувати владні завдання та відповідні повноваження підлеглим. При цьому необхідно брати до уваги знання, навички та здібності певних працівників.

3. Розвиток компанії та впровадження нововведень. Все більш значущим для керівника стає здатність до новаторського мислення, бачення свіжих перспектив, вміння мислити і діяти нестандартно. Начальник повинен допомагати формуванню своїх підлеглих, надихати їх на нововведення і процвітання послуг, способів діяльності і компанії.

4. Інформація і зв'язок. Відносно інформації керуючий займає основні позиції: конкретно він набуває головну масу даних, якій повинен ділитися з підлеглими. Як правило, керуючий володіє ключові позиції, якщо мова йде про інформацію. Він отримує масу даних, якій повинен ділитися з підлеглими. У той же момент він змушений бути в змозі передавати інформацію та рекомендації далі, в інших напрямках.

5. Інтерес, в тому числі розвиток професійного і соціального середовища. Керівнику потрібно вміти викликати інтерес, і залучати підлеглих, для того щоб вони докладали максимум зусиль у роботі. Завдання керівника – удосконалювати і зберігати високий рівень партнерства, професійний і командний дух.

6. Розвиток співробітників. Розвиток персоналу стає все більш значущою складовою завдань керівника. У більшості установ великі зміни відбуваються стрімко і часто. Для того, щоб справлятися з мінливими умовами, працівники повинні мати здатність пристосовуватися, розвивати у себе нові можливості.

Таким чином, подібні елементи в галузі управління людськими ресурсами доводять ключову значущість культурних цінностей в процесі делегування повноважень і відповідальності. Лідерство і вміння організувати робочий процес

і мотивувати працівників на досягнення цілей – одна з ключових завдань кожного керівника. Організаційна культура виступає одним із способів управління співробітниками фірми, направляючи при цьому на результат і самих співробітників до особистих потреб, так і орієнтуючи їх на цілі компанії.

**Список використаних джерел:**

1. Grynko T. Organisational and economic mechanism of business entities' innovative development management / T. Grynko, T. Gviniashvili // Economic annals-XXI. – 2017. – №165 (5-6). – P. 80–83.
2. Гринько Т. В. Формування системи управління інноваційним розвитком / Т. В. Гринько// Вісник Хмельницького національного університету. – 2010. – №4. – С.39–43

**Швайковський С. О.**

*Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)*

**ПРОБЛЕМИ ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ ОРГАНІЗАЦІЇ  
В СУЧАСНИХ УМОВАХ**

Інновації швидко стають одним з найважливіших чинників успіху і зростання організації. Таким чином, розвиток інновацій на підприємстві має стати важливою організаційною ініціативою. Незважаючи на це, багато організацій стикаються з внутрішніми проблемами, які перешкоджають прогресу інновацій. Ми розглянемо загальні проблем та шляхи їх вирішення:

*Співробітники не мають права вводити нововведення.*

Багато менеджерів побоюються, що інновації відвернуть співробітників від їх повсякденних ролей. В результаті, близько третини співробітників не відчувають себе уповноваженими ризикувати або намагатися впровадити нові ідеї.

Внутрішні інновації потребують підтримки з боку керівництва та менеджерів у всій організації і не завжди така підтримка надходить. Більш того, такий працівник починає відчувати упереджене відношення до себе [2].

*Співробітники не зацікавлені в інноваціях.*

Після того, як співробітники наділені повноваженнями, вони також повинні відчувати мотивацію до інновацій.

Мотиваційні ініціативи, такі як програми заохочення винахідників, конкурси або навіть неструктурований час, можуть допомогти співробітникам витратити час на інновації.

*Не вистачає інноваційної стратегії.*

Як і будь-яка організаційна ініціатива, розробка короткої інноваційної стратегії має вирішальне значення. Інноваційна стратегія диктує напрямок інновацій та їх оперативну реалізацію [3].

Без цього інноваційні зусилля можуть призвести до зменшення продуктивності праці.