

При проведенні будь-яких реформ найчастіше ігнорується реакція на них суб'єктів господарювання, підприємців.

Список використаних джерел

1. Господарський Кодекс України. – С.: ТОВ «ВВП НОТІС», 2015. – 168 с.
2. Шкиринда С.А., Діденко Я.М., Іщенко С.В. Економічна поведінка підприємства: сутність та класифікація. Кременчуцький національний університет імені Михайла Остроградського.
3. Шibaєва Наталя Володимирівна. 2008. Особливості економічної поведінки суб'єктів господарювання в умовах ринкової трансформації економіки. Автореферат дисертації к.е.н. Харківський національний університет ім. В.Н. Каразіна.

Смирнова Т. А., Кучинська А. А.

Дніпропетровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)

ВИКОРИСТАННЯ ТЕОРІЇ Z В СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

Теорія Z була розроблена американським професором Вільямом Оучи. Він об'єднав найбільш вдалі аспекти двох повністю різних культур управління. У своїй моделі він стверджував, що метою компанії повинна бути користь, яку вона приносить суспільству, а потім прибуток.

На думку Оучи, довіра, цілісність та відкритість є важливими складовими ефективної організації. Коли між працівниками, робочими групами та керівництвом існує довіра та відкритість, конфлікт зводиться до мінімуму, а працівники співпрацюють у повній мірі, щоб досягти цілей організації [1].

Робітники повинні відчувати себе частиною великої налагодженої системи і прагнути збільшити добробут і успіх компанії, не думаючи про особисті вигоди, а керівництво повинно йти попереду підлеглих подаючи приклад і підбадьорюючи до поліпшення якості роботи. Завдяки багатосторонній спеціалізації шляхом періодичної зміни виконуваних функцій робітники постійно удосконалюються і передають знання «новачкам».

Задоволеність роботою підвищує продуктивність та загальні фінансові показники в цілому. Організаційна культура складається з безлічі узгоджених і реалізованих дій, спрямованих на досягнення певних цілей. Правильна постановка цілей і вірно підібраний тип управління кадрами відіграє вирішальну роль в довгостроковому успіху компанії.[2].

Звичайно, під час створення спільної культури в організації, можуть виникнути складнощі, оскільки люди відрізняються своїми ставленнями, звичками, мовами, релігіями, звичаями тощо. Проте, спільна мета і комфорт допоможуть підприємству вийти на вищий рівень.

Міжнародна промислова компанія Toyota на своєму прикладі показала, що успіх її діяльності здебільшого зобов'язаний якісному і продуманому керівництву, виробничій культурі і традицій. Здійснення виробничої діяльності відбувається максимально ефективно без втрат і несправностей. Саме завдяки правильно обраному стилю управління, який спирається на теорію Z та

доповнює її своїми принципами, компанія не здає свої позиції і являється найбільшою промисловою системою Японії [3].

Теорія «Z» описує доброго працівника, що віддає перевагу працювати в групі і мати стабільні цілі діяльності на тривалу перспективу. Багато в чому їй відповідають японські працівники великих промислових компаній, однак такі працівники є практично у всіх країнах на великих стабільних підприємствах. Ефективність застосування цієї теорії визначається питомою вагою таких людей в колективі.

Стимули спонукання до праці для працівників, що описуються теорією «Z», ефективні в такій послідовності: матеріальне заохочення, моральне заохочення.

Безумовно, кожна теорія має свою критику. Теорія Оучи викликала гарячі суперечки в американських колах. Багато менеджерів ставили під сумнів те, що одна лише залученість працівників в справі організації стане причиною підвищення ефективності підприємства. За фактом, у багатьох випадках різкі і радикальні зміни в управлінні виробництвом часто знижувало стабільність підприємства.

Відповідно досліджених джерел, в Україні також можливо використання теорії Оучи. Великі українські компанії вже дотримують деяких принципів, а саме: обговорення проблеми з усім колективом та прийняття єдиного рішення; розподілення навантаження рівномірно; доступність інформації. Використання та вдосконалення цих принципів, вивчення нових технік управління допоможе промисловим підприємствам вийти на міжнародний рівень.

Таким чином, теорія Z не забезпечує повного вирішення мотиваційних проблем усіх організацій, що працюють під різними типами навколишнього середовища. Однак це не просто теорія мотивації, а філософія управління.

Список використаних джерел:

1. Електронний ресурс. – Режим доступу : <https://www.referenceforbusiness.com/management/Str-Ti/Theory-Z.html>
2. Theory Z: How American Business Can Meet the Japanese Challenge
3. Гірняк О.М., Лазановський П.П. Менеджмент: теоретичні основи і практикум: Навчальний посібник. – К: «Магнолія плюс», Львів, 2009р.

Тарабаркін М. К.

Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)

ОПТИМІЗАЦІЯ ПОКАЗНИКІВ ПРИ МОДЕЛЮВАННІ ЕКОНОМІЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Кожен господарюючий суб'єкт незалежно від виду діяльності та форми власності повинен реально оцінювати власний фінансовий стан. Аналіз показників господарської діяльності повинен носити систематичний характер з метою відстежити динаміку змін та оперативно реагувати на них.