

**Папіна М. О., Болотова А. С.**

*Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)*

## **РОЗВИТОК ГЛОБАЛЬНОГО ПІДПРИЄМНИЦТВА: НОВІ ПІДХОДИ В МЕНЕДЖМЕНТІ**

Будь-яке підприємство є відкритою складною діяльною системою, яка діє у визначеному зовнішньому середовищі. На сьогоднішній день соціально-економічне середовище характеризується високою швидкістю змін, прогнозування яких майже неможливе. Підтримувати існуюче становище підприємства та розвиватися значним темпом можна тільки за умов результативного пристосування організації до змін зовнішнього світу, за допомогою випереджувальних заходів, що проводяться для захисту його позиції на ринку та гарантування конкурентоспроможності. Розвиток підприємства означає якісні зміни та оновлення його господарської системи та організаційної структури, підвищення ефективності функціонування на основі вдосконалення техніки, технології та організації праці у всіх структурних підрозділах, підвищення якості продукції та послуг, що ним надаються [1].

У сучасній теорії менеджменту та пов'язаних з ним науках переважають декілька підходів, які тісно взаємопов'язані і формують загальну практичну і теоретичну основу. Спільним для них є розуміння того факту, що всі процеси, які відбуваються на підприємстві тісно взаємопов'язані один з одним. Відповідно, якщо у класичних школах управління розумілося і здійснювалося у вигляді впливу на внутрішні чинники, то зараз на перший план виходять проблеми гнучкості і адаптації до змін саме зовнішнього світу.

Процесний підхід розглядає менеджмент як процес виконання управлінських функцій для досягнення поставлених цілей. Ця ідея, що визначила вагомий переворот в управлінській думці, широко застосовується до сьогоднішнього часу. А. Файоль – початковий автор цієї концепції – вважає, що існує п'ять вихідних функцій. Інші розробники доповнили цей список. З цього переліку найчастіше використовуються такі: Організація і регулювання –

створення точної структури організації, визначення спільних прав, відповідальності, повноважень. Планування – визначення напрямку і способів діяльності для досягнення необхідної мети в конкретних ситуаціях. Мотивація – заохочування співробітників до роботи для виконання мети організації. Контроль – процес порівняння фактичної діяльності організації з планами. Включає вирішення завдань, встановлення критеріїв для досягнення цілей; вимір і оцінку дійсних результатів, зіставлення їх з запланованими задачами.

Системний підхід є поєднанням всіх концепцій і підходів і слугує для адекватної постановки завдань в конкретних науках і виробленні ефективної стратегії їх вивчення.

Використання цього підходу дозволяє вирішувати задач управління в інтеграції всіх складових частин, які нерозривно пов'язані із зовнішнім середовищем. Системний підхід – це не набір методів і порад до дії, а спосіб діяльності по відношенню до управління та організації.

Найважливіші принципи системного підходу: Прийняття рішення повинне починатися з визначення і формулювання чітких цілей, які можна виявити за допомогою аналізу зовнішнього середовища. Потрібно розглядати проблему як єдину систему і виявляти всі наслідки кожного окремого рішення. Необхідне виявлення і аналіз можливих варіантів досягнення мети. Мета окремих підсистем повинна відповідати цілям цілої системи.

Ситуаційний підхід дозволяє, зокрема, визначати визначені змінні і як вони впливають на ефективність підприємства. Основою такого підходу є використання наукових розробок для вирішення завдань в конкретних ситуаціях. Підхід базується на аналізі ситуацій із вживанням різних моделей. На основі цього виділяються різні змінні організації, визначаються ситуаційні відмінності між організаціями та всередині їх. На ефективність використання підходу впливає кількість проаналізованих ситуацій, правильність їх тлумачень. Це вимагає створення неокласичної теорії, коли оперують не окремими характеристиками, параметрами, а конкретними багатовимірними ситуаціями.

Практично методологія ситуаційного підходу розглядається як процес, що

складається з чотирьох кроків: 1. Ознайомлення з набором ситуацій. 2. Зіставлення і оцінка присутніх управлінських ідей і методик з певної ситуації, визначення їх сильних і слабких сторін у даному конкретному випадку для прогнозування можливих наслідків їх застосування. 3. Інтерпретація даної ситуації, визначення факторів, які є найважливішими, і ймовірного ефекту від зміни однієї або декількох змінних. 4. Пов'язування конкретних прийомів з конкретним випадком для гарантування досягнення цілей організації найефективнішим, в умовах існуючої ситуації, способом.

Кількісний підхід (школа науки управління або школа кількісних методів) – виникла в результаті розвитку точних наук, створили середовище для використання в науці управління досягнень комп'ютеризації, математики, фізики та інших. Ключовою характеристикою науки управління є заміна словесних міркувань моделями, символами і кількісними значеннями. Комп'ютер дозволяє конструювати все більш складні моделі [2].

У рамках кількісного підходу, що використовує математику, статистику, інженерні науки, стали досліджуватися операційні проблеми організації і почали розроблятися математичні моделі. Розвиток комп'ютерів дозволив дослідникам конструювати моделі за зростанням складності, наближати модель до реальності і спрощувати розв'язання найскладніших проблем управління.

Отже, сучасні підходи у менеджменті відображають прагнення управлінців усебічно використати фундаментальні положення органічних основ менеджменту для того, щоб створити адаптивну і розвиваючу організацію. Концепції, які вони пропонують, враховують багатогранність і комплексність організації як складною діяльною системою, здатної до розвитку завдяки спільній і взаємовигідній співпраці людей.

#### **Список використаних джерел:**

1. Репин В. В. Бизнес-процессы компании: построение, анализ, регламентация / В. В. Репин. – М.: РИА «Стандарты и качество», 2007. – 240 с.
2. Шевелева В. П. Учебное пособие для подготовки к экзамену по менеджменту, 2009. – 227 с.