

- переважно внутрішнього спрямування, однак приймається під впливом факторів зовнішнього середовища;

- може прийматися як одноособово (власником, керівником), так і групою (структурний підрозділ), залежно від того, в чий компетенції перебувають питання з управління ЕБП;

- повторюване, бо моніторинг рівня ЕБП повинен проводитися на підприємстві перманентно з певною періодичністю.

Отже, в результаті дослідження можна зробити висновок, що управління економічною безпекою підприємства представляє собою реалізацію специфічних управлінських рішень стосовно адаптації підприємства до певних умов зовнішнього та внутрішнього середовища з метою досягнення встановлених цілей. Тобто управління економічною безпекою є однією зі специфічних функцій менеджменту, а тому на нього значною мірою поширюється більшість загальноприйнятих аспектів та категорійного апарату, які характеризують менеджмент підприємства.

Література:

1. Охріменко А.Г. Основи менеджменту: навч. посіб. / А.Г. Охріменко. – К.: Центр навчальної літератури, 2006. – 130 с.

2. Федулова Л.І. Менеджмент організацій / Л.І Федулова, І.В. Сокирник, В.В. Стадник. – К.: «Либідь», 2004. – 446 с.

ГУМАНІСТИЧНИЙ, СОЦІАЛЬНИЙ ТА СИСТЕМНИЙ НАПРЯМКИ МЕНЕДЖМЕНТУ В СИСТЕМІ РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМНИЦТВА

Богашко О.Л., к.е.н., доцент

Уманський державний педагогічний університет імені Павла Тичини

Фундаментом сучасного суспільства, економіки та людських відносин виступає керована організація. Завдання менеджменту в системі розвитку підприємництва залишається незмінним: забезпечувати зовнішню результативність і внутрішню ефективність роботи організації. У різні періоди свого становлення менеджмент концентрувався на технічних, технологічних, гуманітарних або соціальних аспектах функціонування організації.

Так, під функціональним менеджментом прийнято розуміти управління, засноване на розподілі обов'язків керівників відповідно до структури та функцій організації. Метою такого менеджменту є забезпечення виконання основних функцій, а об'єктом управління – техніко-технологічні системи, що реалізують ці функції.

До функціонального менеджменту відносяться підходи, засновані на адміністративних принципах і засадах. Узагальнений результат такого функціонування – виробництво і реалізація продукції (товарів, послуг, робіт). Тому функціональний менеджмент часто орієнтується на продукт як втілення основної функції підприємства.

На зміну техноцентричним поглядам на менеджмент, що домінував аж до початку Другої світової війни, прийшло розуміння того, що характеристики персоналу підприємства іноді обмежують ефективність використання техніки. У США виник ряд гуманістичних теорій менеджменту, в тому числі концепції людських відносин і людської поведінки. З методичної точки зору у вітчизняній практиці цей підхід втілювала в собі наукова організація праці. Важливо підкреслити, що в цьому підході наголос було зроблено на індивідуальну працю робітника, мотивацію, взаємини з іншими працівниками. Велика увага приділялася підвищенню освітнього і кваліфікаційного рівня працівників, перш за все інженерного персоналу. Тенденція переходу від функціонального до гуманістичного менеджменту збереглася аж до теперішнього часу [1].

Останнім часом для обох взаємодіючих компонент – техніки й людей – характерна підвищена мобільність. Активне впровадження інновацій змінює технічні й технологічні елементи виробництва. У поєднанні з високою плинністю кадрів це породжує серйозні труднощі у взаємодії людини і техніки. В таких умовах менеджмент – це в значній мірі управління адаптацією співробітників до наявних технічних засобів.

Соціальний менеджмент концентрує увагу на управлінні колективом підприємства. Колектив розглядається не просто як сукупність працівників, а як самостійний суб'єкт виробництва. Колектив, спаяний різноманітними людськими відносинами, є більш стійким, ніж проста сукупність його членів. Як правило, колектив не є об'єктом найму і звільнення та грає роль своєрідного стабілізатора в процесі функціонування підприємства. Колектив виступає невід'ємною частиною підприємства. Повна заміна колективу зазвичай призводить до зникнення даного конкретного підприємства і появи (можливо, в тих же межах) нового господарюючого суб'єкта.

Усвідомлення ролі лідерства, вивчення якого стало лейтмотивом в дослідженнях з менеджменту в останні десятиліття, по суті, означає визнання ролі колективу, оскільки лідер – людина, за якою йде колектив. Розуміння залежності особливостей колективу від характеру взаємовідносин між його членами дає можливість формування нового погляду на конкуренцію і кооперацію працівників. Надмірна конкуренція в колективі загрожує його стійкості і в кінцевому рахунку існування, в той час як переважання коопераційних відносин часто ставить під питання його ефективність.

Системний менеджмент втілює інтегральний підхід до управління підприємством. Об'єднуючи функціональний, гуманістичний і соціальний підходи, він заснований на представленні підприємництва як соціально-економічної та техніко-технологічної системи, що знаходиться в оточенні адміністративних, ринкових і соціальних систем і взаємодіє з іншими подібними системами [2].

В рамках цього напрямку отримують свій розвиток такі напрямки, як крос-функціональний менеджмент, управління бізнес-процесами, проектний менеджмент, управління формуванням і розвитком організаційної культури.

У системному менеджменті знаходить відображення концепція управління, де невизначеність зовнішнього середовища і рухливість внутрішнього середовища, а також нестабільність його кордонів розглядаються не як перешкоди на шляху розвитку підприємництва, а як можливості для творчого втілення задумів менеджера (власника, підприємця). У цьому сенсі системний менеджмент можна вважати «відкритим менеджментом».

В рамках системного менеджменту об'єкти функціонального менеджменту (внутрішньо фірмові технічні системи та продукти діяльності організації), гуманістичного менеджменту (окремі працівники та їх системні групи), соціального менеджменту (колектив підприємства) розглядаються як підсистеми єдиної соціально-економічної системи організації. Відповідно, завдання системного менеджменту в умовах розвитку підприємництва – забезпечити погоджений розвиток цих підсистем і їх гармонізацію з такими системами, як ринок, галузь, регіон, соціум, держава.

Література:

1. Богашко О.Л. Організація роботи з персоналом – філософія сучасного підприємства / О.Л. Богашко // Стратегії та інновації: актуальні управлінські практики: матеріали III Міжнародної науково-практичної конференції. – Кривий Ріг: Донецький національний університет економіки і торгівлі імені Михайла Туган-Барановського, 2018. – С. 246-248.

2. Клейнер Г.Б. Гуманистический менеджмент, социальный менеджмент, системный менеджмент – путь к менеджменту XXI века / Г.Б. Клейнер // Российский журнал менеджмента. – 2018. – № 2. – С. 231-252.

ФОРМУВАННЯ МАТЕРІАЛЬНИХ ЗАПАСІВ АТП НА ОСНОВІ ПРОГНОЗІВ

*Бочарова Н.А., к.е.н., доцент
Харківський національний автомобільно-дорожній університет*

В умовах невизначеної ринкової кон'юнктури підприємства автотранспортної галузі мають динамічний характер виробничого процесу. У зв'язку з цим управління запасами потребує постійного прийняття рішень щодо кількості, асортименту та часу поповнення запасів.

Основна мета управління запасами – це забезпечення якісного рівня обслуговування споживачів одночасно з оптимальним рівнем витрат на придбання, утримання та зберігання запасів.

Для ефективною роботи на підприємстві питання щодо управління матеріальними запасами вирішує окремий відділ (відділ матеріально-технічного постачання, планово-економічний відділ), постійно досліджуючи розвиток ринку. Також велике значення мають консалтингові фірми.