

Література.

1. Заболоцький Б.Ф. Розміщення продуктивних сил України.-К.: Академвидав,2002.-368 с.
2. Колосовский Н.Н. Теория экономического районирования. – М.: Мысль, 1969. – 335 с.
3. Финагина О.В., Прямухина Н.В. Особенности формирования методологии Форсайт и ее использование в государственном и региональном управлении / Финагина О.В., Прямухина Н.В. // The Scientific Association of Economists and Lawyers «Fundacio»: Zagreb's International Conference on Law and Social Sciences (December, 5th, 2014), Zagreb (Croatia), 2014, the collection of scientific papers, p. 163, s.11-18.

УПРАВЛІННЯ КОМПАНІЄЮ ПІД ЧАС ЕКОНОМІЧНОЇ КРИЗИ

Рябенко О. В., студентка

*Науковий керівник: Литвишко Л. О., к.е.н., доцент
Національний транспортний університет*

Економічна криза – одна із масштабних проблем України. Здебільшого кризові явища нашої держави спричинені відсутністю модернізації виробництва, що в свою чергу впливає на рівень конкурентоспроможності виготовленої продукції. Безумовно, для подолання економічної кризи, необхідно радикально змінити систему управління як на макрорівні, так і на рівні організації. Тому неабиякий інтерес викликає поведінка керівників під час несприятливих умов розвитку економіки, адже саме від їхніх дій залежить діяльність компанії в майбутньому.

Кожен керівник сприймає економічну кризу по-своєму. Хтось бачить перспективу розвитку компанії, і себе як професіонала, а інші просто істерично завершують свою справу, намагаючись забрати з неї по максимуму. Насамперед менеджер повинен психологічно налаштуватись на той факт, що він не зможе вплинути на нестабільність фінансової системи в цілому, але якщо прийняти це як належне, то можна розробити власні програми дій, які будуть враховувати цей аспект.

Так, за даними опитування Chartered Management Institute, більш ніж 1100 топ-менеджерів, попри той факт, що кожен п'ятий топ-менеджер визнає свою невпевненість у завтрашньому дні, шість із 10-ти залишаються (чи принаймні, здаються) надзвичайно впевненими і наполягають на своїй цілковитій здатності контролювати ситуацію. А третина управлінців не лише вдало справляються зі своїми обов'язками на теперішній позиції, але й активно шукають можливостей для подальшого кар'єрного зростання [1].

До важливих факторів підтримання діяльності компанії відносяться не тільки налагодження інвестиційного клімату та операційного менеджменту, управління інноваціями, маркетинговою і фінансовою підсистемою, адміністративним апаратом, а і управління персоналом.

Більшість провідних компаній в умовах кризи орієнтуються саме на

персонал. Адже, якщо компанія забезпечена висококваліфікованими кадрами, які відповідально відносяться до своєї роботи, то це дає великий шанс не тільки «триматись на плаву», але і розвиватись. Велика кількість зусиль кваліфікованого менеджера спрямована на підтримку «колективного духу». Для цього визначається місія, формується візія та цінності компанії. Останні являють собою сукупність стандартів, норм, критеріїв та вірувань, що впливають на поведінку співробітників [2].

Отже, працівник, який чітко розуміє свою роль на підприємстві, усвідомлює всю свою важливість та значущість розвитку компанії в цілому буде робити все можливе для підтримання іміджу організації. Саме тому, розвиток персоналу – є важливою і невід’ємною частиною розробки програми розвитку компанії під час економічної кризи [3].

Література.

1. Управління компанією під час економічної кризи [http://nauka.kushnir.mk.ua]: Ніколаєва В.П., Вальчук І.В. / 31 травня 2012р;
2. Цінності компанії – основа корпоративної культури [http://svitohlyad.com.ua/biznes/tsinnosti-kompaniji-osnova-korporativnoji-kultury/] : опубліковано 30 жовтня 2013 р.;
3. Чи варто навчатись під час кризи [http://forbes.net.ua/ua/explain/management_and_staff/1378382-chogo-vartonavchatisya-pid-chas-krizi]: Жан Смотрич/ 4 вересня 2014 р.

ПОНЯТТЯ «ГАРМОНІЗАЦІЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ» ПІДПРИЄМСТВОМ

Шерстюк А. А, студентка

*Науковий керівник: Криворучко О. М., д.е.н., професор
Харківський національний автомобільно-дорожній університет*

Формування єдиного поняття гармонізованої системи управління підприємством на основі менеджменту якості пов'язане зі створенням єдиної системи на базі загальних ознак, визначення взаємної відповідності можливих підсистем і механізмів їх координації.

У теперішній час найбільш традиційними напрямками узгодження різних підсистем є координація та інтеграція (інтегрування). Поняття і способи інтеграції в управлінні підприємством виникли у зв'язку з необхідністю об'єднання в єдину систему різноманітних автоматизованих підсистем.

Незважаючи на різні підходи до розгляду системи управління підприємством та її ролі на підприємстві, потрібно відзначити, що інтеграція, гармонізація, убудованість СУЯ у загальну СУ підприємством, базується на вимірюванні відповідних показників. Тож розкриємо поняття «гармонізації» в цілому та на прикладі управління підприємством.

Гармонізація може бути визначена як “дія або процес, які через відповідність та змішування викликають угоду, узгодження або