

міжнародних відносин. Це – найкращий спосіб реалізації національних інтересів та розвитку України як незалежної держави разом із збереженням національних цінностей, укріплення національного суверенітету.

Використані джерела

1. Д'яченко О. Сучасний стан і перспективи української євроінтеграції. URL : http://www.model.poltava.ua/index.php?option=com_content&view=article&id=1918:2020-02-13-12-39-05&catid=159:2017-12-17-07-31-30&Itemid=530
2. Сіренко К. Ю. Євроінтеграційна політика України: позитивні та негативні аспекти. URL : http://www.visnyk-econom.uzhnu.uz.ua/archive/22_3_2018ua/18.pdf
3. Чому євроінтеграція важлива для України? – думка експертів. URL : <https://www.prostir.ua/?news=chomu-jevrointehratsiya-vazhlyva-dlya-ukrajiny-dumka-ekspertiv>

Тамара ПОПОВИЧ

к.е.н., доцент, доцент кафедри менеджменту,
публічного управління та персоналу ТНЕУ

Людмила ГАЛЬКО

к.е.н., доцент кафедри економіки та
економічної теорії ТНЕУ

НОВІТНІ ТЕХНОЛОГІЇ УПРАВЛІННЯ ОРГАНІЗАЦІЄЮ

Характерними ознаками сучасного зовнішнього середовища, в рамках якого функціонує організація, є турбулентність, нестійкість, динамічність та мінливість, що вимагає кардинальних змін в системі і технологіях управління організацією.

За висновками провідних науковців-економістів, сьогодні конкурують не стільки товари і послуги, які виробляються компаніями, а їхні правильно побудовані бізнес-моделі та системи менеджменту, спрямовані на оптимізацію і трансформацію бізнес-процесів та забезпечення стійкого розвитку в майбутньому. Сьогодні недостатньо, щоб організація була просто успішною, вона повинна бути досконалою, а для цього такій організації необхідно приділяти увагу всім своїм складовим діяльності, домагаючись оптимального використання наявних ресурсів, а також ефективно управляти: процесами виробництва (надання послуг); проектами; новими технологіями; змінами; новаціями; знаннями та ресурсами.

У світовій практиці сьогодні домінують дві традиційні моделі управління: 1) ієрархія, особливістю якої є жорстка підпорядкованість і культ (авторитет) вищого керівництва. Вона, як правило, характерною є для азійських країн; 2) системний менеджмент – поєднання проектного підходу та процесного управління. В таких моделях вся система управління працює стандартизовано

та за інструкціями. Такі підходи є характерними для розвинених країн Європи та США.

Сучасний менеджмент має складну модель, яка містить нові важливі функції, на відміну від традиційних:

- інтелектуальне прийняття рішень та засоби системного впливу на компанії, що забезпечують зростання їх конкурентоспроможності;
- міжособистісні і мережеві комунікації, що скорочує час та надає більше можливостей щодо доступу до інформації;
- логістичні функції — оптимізація потоків забезпечення діяльності необхідними ресурсами, матеріалами та засобами виробництва;
- актуалізація соціальної орієнтації менеджменту у компанії (соціальний захист, соціальні гарантії, соціальні пакети, безпека праці).

До нових реалій, що впливають на формування сучасного менеджменту в організації, можемо віднести:

- орієнтація на ризики та впровадження ризикоорієнтованого мислення в управлінні;
- домінування ідеології клієнтоорієнтованого підходу та фокусування на задоволенні наявних і очікуваних потреб споживачів та інших стейкхолдерів;
- знання та розвиток компетенцій працівників, пов'язаних з креативністю і критичним мисленням;
- орієнтація на досягнення успіху через стимулювання інновацій та впровадження революційних технологій;
- запровадження елементів соціальної відповідальності бізнесу та соціальні ініціативи;
- перехід на гнучкі форми в управлінні організацією та їх орієнтування на створення комфортних умов роботи, де працівник отримує емоційний позитив та задоволення;
- створення проектних команд та впровадження проектно-процесного управління тощо.

Компанії, які не вміють швидко реагувати на нові виклики та турбулентність середовища – втрачають позиції на ринку і зникають.

Застосування ризик-орієнтованих підходів в управлінні організацією обумовлені тим, що особливістю ризику за сучасних умов є його «тотальність, всеосяжність та об'єктивність», а їх наслідки найчастіше проявляються у зниженні ефективності діяльності організації, погіршенні її ділової репутації, фінансових втратах, загрозах безпеки тощо. Зазначене вимагає від вищого керівництва вміння працювати за умов невизначеності, здійснювати раціональний вибір з множини можливих альтернативних варіантів, брати на себе відповідальність за ризик у допустимих межах, впроваджувати в систему

управління принципу орієнтування на ризик, виробляти превентивні заходи для мінімізації негативних наслідків ризикової ситуації та забезпечувати постійні покращання і удосконалення системи управління та діяльності організації загалом» [2;4].

В умовах глибокого фокусування діяльності організації на потреби споживачів, що є ключовою умовою успішності бізнесу, посилюється значення клінтоорієнтованого підходу в управлінні. Тобто, основною філософією виробництва мають стати базові принципи діяльності, а саме: 1) виробляти те, що хочуть купити споживачі (клієнти); 2) виробляти стільки, скільки вони хочуть купити; 3) виробляти тоді, коли вони хочуть це споживати. Виробництво має бути зорієнтоване на споживача та задовільняти його потреби і очікування. Бажання споживача формує асортимент виробництва, а основним змістом управління стає: порядність і чесність керівництва; партнерські відносини; якість продукту та його економічна доступність; репутація компанії.

Запровадження новітніх технологій в управлінні вимагає розвитку компетенцій керівника (менеджера), який є творцем (конструктором) середовища, що забезпечує досягнення якісних результатів роботи організації. Його головним завданням є внутрішня адаптація та зовнішня інтеграція організації. Сьогодні керівник має володіти широким колом компетенцій, що об'єднується в три групи: 1) концептуальні; 2) людські (особистісні) якості; 3) виконання технічних функцій. З розвитком цифрових технологій, креативної економіки, змінюються вимоги до фаховості менеджера, головними з яких стають: уміння вирішувати складні завдання (Complex Problem Solving); уміння критично мислити; компетентність; управління людьми; здатність до взаємодії і комунікації; емоціональний інтелект; навички творчого підходу до справи; мислення і прийняття рішень; клінтоорієнтованість (сервісна орієнтація); уміння вести перемовини; когнітивна гнучкість тощо. Це важливо з огляду на оцінку ролі правильно побудованих систем управління, даної провідним фахівцем в менеджменті якості Е.Демінгом, який стверджував, що: 95% проблем в організації виникає від неправильно прийнятих рішень і неефективної системи управління.

Необхідним аспектом в інноватизації системи управління є його соціалізація та розвиток соціального підприємництва. На думку практиків, соціальне підприємництво є бізнесом майбутнього, бо саме тут поєднуються та гармонізуються інтереси бізнесу, громадянського суспільства та влади. Вони закривають соціальні проблеми та створюють громадські спільноти, одночасно генерують прибутки. Особливою формою соціального підприємництва є Impact investment – тренд-інвестиції в проекти, які не дають особливого прибутку, але допомагають покращити середовище життєдіяльності. Такі проекти дають

лише 3-4% прибутку, але суттєво впливають на репутацію організації, її сприйнятність громадністю.

Серед інноваційних тенденцій в менеджменті варто відзначити впровадження засад проектного управління, в основі якого лежить перехід від вертикальної системи взаємодії до горизонтального (гнучкого) управління шляхом створення проектних груп. Проектні команди мають більшу автономію і здатні швидко реагувати на зміни зовнішнього середовища. Вибудувана в таких організаціях система гнучкого управління вирізняється високим рівнем самоорганізації працівників, спільним прийняттям рішень та злагодженістю в роботі, творчим підходом, довірою до членів команди, повною залученістю до процесу діяльності організації Найбільш застосовуваними у світовій практиці є такі методології гнучкого управління як: холакратія; Agile, селф-менеджмент; флатархія (flatarhy) [1,3]. Отже, сьогодні проектне управління є необхідною умовою модернізації технології управління, а організації, що його впроваджують є більш стійкими у зовнішньому середовищі.

Використані джерела

1. Адізес Іцхак. Ідеальний керівник. Чому ним неможливо стати». Методологія Аддіеза URL: <https://nashformat.ua/products/idealnyj-kerivnyk.-chomu-nym-nemozhlyvo-staty>.
2. Попович Т., Галько Л. Ідентифікація та управління ризиками в процесі впровадження системи управління якістю в організації. Збірник матеріалів Всеукраїнської науково-практичної конференції «Актуальні проблеми менеджменту в умовах інноваційного розвитку економіки». Тернопіль, 2019. Ч.1. С.193-197.
3. Субординація — ніщо, місія — все. Как работает холакратия. URL: <https://bloomchain.ru/detailed/subordnatsiya-nichto-missiya-vse-kak-rabotaet-holakratiya/>
4. ISO 3100:2018 «Менеджмент ризиків. Принципи та керівні настанови»

Світлана ПРОХОРОВСЬКА

к.е.н., доцент, доцент кафедри менеджменту,
публічного управління та персоналу THEU

Юлія ВОЗНА

здобувачка освітньо-професійної
програми «Управління персоналом» THEU

ФОРМУВАННЯ ІМІДЖУ ОРГАНІЗАЦІЇ

Сьогодні вміння управляти корпоративним іміджем підприємства є досить актуальним. Кожне підприємство зацікавлене у формуванні бажаного іміджу і починає займатись цим з початку створення, оскільки, вносити зміни у вже сформований імідж значно важче і він є менш гнучким.

В сучасних умовах для кожного підприємства, роботодавця важливим є