

Перелік використаних джерел:

1. Куліш, О. В. Антикризове управління: ефективність інструментів в умовах глобальної кризи [Текст] / О. В. Куліш // Наукові праці Вінницького національного технічного університету. – 2021. – № 1. – С. 94–97.

2. Жуков, С. О., Козак, А. А., Коновалов, А. А. та ін. (2021). Управління підприємством в умовах кризи: проблеми та перспективи. Київ: Видавничий дім «Ін Юре».

Вінярчик Геннадій

Лучка Антон

Західноукраїнський національний університет
м. Тернопіль

СУЧАСНІ УПРАВЛІНСЬКІ ТЕХНОЛОГІЇ

На сьогоднішній час з впевненістю можна сказати, що впровадження сучасних управлінських технологій є важливою складовою діяльності будь-якого підприємства. Саме правильно підібрані управлінські технології являються найважливішою рисою за допомогою якої будь-яке підприємство чи організація має змогу збільшити свою конкурентоспроможність, підвищити ефективність функціонування, досягти поставлених цілей та гарантувати стабільний розвиток.

На цей момент у багатьох різноманітних наукових виданнях часто можна зустріти поняття « управлінська технологія», однак кожен автор та науковець трактує це поняття по-своєму. На думку Мурашко М. А, управлінська технологія означає технологію прийняття управлінських рішень, яка передбачає детальний аналіз наявних проблем в управлінні, пошук можливих методів для їх розв'язання, прийняття найоптимальнішого варіанту та вибору шляху реалізації управлінських дій [1]. Сладкевич В. П пояснює управлінську технологію, як послідовний та логічний процес розподілу загального управління на окремі, проте конкретні операції та процедури для наступної їх регламентації виконання окремих завдань [2]. Думка Сторожилової У. Л. з приводу поняття управлінська технологія пояснює її як логічний та послідовний процес виконання загальних функцій управління, тобто функція мотивації, контролю, планування та інших. Даний процес здійснюється для того щоб оптимізувати управлінський вплив щоб досягти конкретні, а також загальні цілі організації [3].

Підсумувавши подані вище думки можна сказати, що управлінська технологія – це сукупність управлінських прийомів та засобів досягнення поставлених цілей компанії, що включає методи збору та обробки інформації, принципи та закони управління в організації, а також засоби впливу на працівників. Найпоширеніша класифікація управлінських технологій розділяє їх на два види: технології цільового управління і технології процесного управління.

Цільові технології управління являються передумовою виникнення та застосування процесних технологій управління на підприємствах.

Управлінські технології цільового рівня містять:

Програмно-цільова управлінська технологія передбачає орієнтацію діяльності на досягнення цілей та кінцевих результатів, які передбачені в програмі.

Ініціативна-цільова управлінська технологія зосереджується саме на кваліфікацію та якості спеціалістів та працівників, тобто завдання роздаються без розрахунку методів та способів їх вирішення.

Регламентна управлінська технологія на відміну від ініціативної навпаки надає засоби, методи та принципи для досягнення поставленої мети та завдань. Умови використання даної управлінської технології включають: нечіткий час на виконання завдань, довгий етап розробки, необмеженість ресурсів.

Управлінські цільові технології – це технології, які застосовуються з метою досягнення цілей та перспективна довгий період часу із врахуванням внутрішніх та зовнішніх факторів впливу.

До складу процесних управлінських технологій входять шість основних технологій:

Управління на основі результатів зосереджує свою увагу на безпосередньому процесі управління, на мотивації, а також на розвитку працівників. Прийняття даної технології управління передбачає удосконалення всієї організації загалом, включаючи підвищення кваліфікації працівників.

Управління на основі інтересів та потреб впроваджується на основі мотивування працівників через задоволення їхніх базових потреб: у житлі, їжі, комунікаціях з іншими людьми.

Управління на основі діяльності персоналу за основу ставить перед собою вплив саме на емоційний стан людини. Керівник компанії повинен знати та розуміти які фактори та чинники мотивують його працівників.

Управління в конкретних випадках означає, що усі функції та завдання чітко розподіляються всередині компанії. Даний вид управлінських технологій доцільно застосовувати тоді, коли в організації є чітка ієрархія розподілу функцій та обов'язків, пряма та налагоджена взаємодія зі споживачами та кваліфікований персонал.

Управління через постійні перевірки орієнтується на основі жорсткого та постійного контролю керівника за процесами та персоналом в організації. Ця управлінська технологія буде актуальною для невеликих за розміром організацій, де керівнику набагато легше втримати свій авторитет серед працівників ніж у великій.

Управління на основі «штучного інтелекту», перш за все за основу бере орієнтацію на перевірені сучасні економіко-математичні методи та комп'ютерні технології. Саме ця технологія характерна переважно для підприємств, яким притаманна складна система документообігу, нестача кваліфікованих працівників та з наявність великої кількості одноманітних процедур.

Варто зазначити, що застосування цільових управлінських технологій буде набагато ефективніше, якщо їх застосовувати в комплексі із процесними управлінськими технологіями. Для отримання якомога більшого ефекту від даних технологій потрібно застосовувати їх у комплексі, тобто цільові підкріплювати процесними управлінськими технологіями.

У сучасному світі жорсткої конкуренції між компаніями існує велика кількість управлінських технологій, найпопулярнішими з яких є: технологія Kaizen, Agile, Lean, 6 Sigma, Kanban, Scrum, Prince 2 та CRM.

Kaizen технологія (з япон. безперервне та постійне удосконалення) – сучасна управлінська технологія, яка включає теорію, філософію та методи менеджменту та допомагає компаніям досягти переваг в конкурентному середовищі в сучасному світі. Основний свій фокус дана технологія зосереджує на персонал, тому що саме від персоналу залежить якість кінцевого продукту чи послуги.

Agile – сукупність різного роду методологій та підходів до управління, які зосереджуються на фокусуванні команди на потребах і цілях клієнтів, спрощують організаційну структуру, пропонують розподіл робіт на короткі цикли, активно використовують зворотній зв'язок. Дана технологія має безкінечний характер, тому що нема ідеального процесу чи продукту.

Lean – технологія, яка в більшості випадків застосовується в управлінні проектами компанії. В більшості джерел дану технологію трактують як бережливе виробництво.

6 Sigma – управлінська технологія, яка передбачає посилення контролю за процесами виробництва та управління з метою зменшення кількості виявленого браку та дефектів. Основною складовою методології являється системний підхід до вирішення різного роду проблем не забуваючи робити акцент на споживачах та клієнтах.

Kanban – технологія управління, яка передбачає збалансування робіт між працівниками в середині організації та створення системи візуального управління процесами.

Scrum – управлінська технологія, яка будується на принципах тайм-менеджменту. Головною особливістю являється залучення в процес всіх учасників та присвоєння їм власних ролей.

Prince 2 – технологія, яка найчастіше зустрічається у проектному менеджменті, яка спрямована на управління проектами в рамках чіткої організаційної структури. Кожні процеси в проекті розглядаються з чіткими вхідними та вихідними даними.

CRM – це управлінська стратегія, яка перш за все орієнтована на клієнта з використанням сучасних інформаційних та управлінських технологій. Основна задача даних систем – підвищити ефективність бізнес-процесів з пошуку та приваблення потенційних клієнтів, а також перетворення нейтральних споживачів в лояльних [4].

Застосування будь якого з цих видів сучасних управлінських технологій дає змогу організаціям незалежно від їх масштабу та галузевого спрямування отримати максимально можливу віддачу від клієнтів, тому що орієнтованість на клієнта є одним із найважливіших принципів ведення бізнесу в сучасних умовах.

Перелік використаних джерел:

1. Мурашко М. А. Менеджмент персоналу: навчально–практичний посібник. К.: Знання, 2006. 311 с.
2. Сладкевич В. П. Сучасний менеджмент організації. К.: МАУП, 2007. 488 с.

3. *Сторожилова У. Л. Розвиток сучасного менеджменту в Україні. URL: Arhiv/EUPMG/2013/Storozhil.pdf. (Дата звернення: 15.02.2023).*

4. *Можливості використання CRM-систем. URL: <https://www.terrasoft.ua>. (Дата звернення: 20.02.2023).*

Вітшин Ольга
Західноукраїнський національний університет
м. Тернопіль

ФОРМУВАННЯ І ВИКОРИСТАННЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

В сучасних умовах ефективно використання кадрового потенціалу полягає у повнішому виявленні й реалізації здібностей кожного працівника підприємства, використанні праці творчого характеру, підвищенні професійності працівників використовуючи стимулювання й оцінки внеску кожного працівника в кінцевий результат.

Використання потужного кадрового потенціалу для будь-якої організації є першочерговою умовою досягнення своєї стратегічної мети, та є конкурентною перевагою, яка забезпечує зниження залежності підприємства від факторів зовнішнього середовища. В трансформаційний період, коли старі методи управління змінюються методами ринкового регулювання, системи економічних відносин (це стосується й системи управління персоналом) корегуються кардинально, як на рівні формування кадрового потенціалу, так і на рівні його використання.

Формування кадрового потенціалу підприємства можна розуміти як процес створення реальної живої праці, знань і навичок, які охоплюють все підприємство, трудовий колектив та кожного індивіда зокрема.

Кадровий потенціал формується в основному спираючись на сторони життєдіяльності людини. Тобто, основними елементами формування кадрового потенціалу є: особисті властивості; загальна працездатність; професійно-кваліфікаційні знання, уміння, досвід; творчі схильності, здатність і орієнтація особи [1].

Існує ряд факторів, які впливають на формування структури кадрового потенціалу підприємства. А саме, їх доцільно буде поділити на внутрішні (ті, як формуються в середині організації) та зовнішні (ті, що існують за межами підприємства). Своєю чергою зовнішнє середовище заведено поділяти на фактори мікро- та макрорівнів.

Робота з формування та використання кадрового потенціалу організації передбачає системний підхід до реалізації декількох етапів, здійснюваних в рамках формування персоналу організації (рис. 1).

Кожен з етапів має певну кількість дій, в результаті яких має формуватись потрібний склад працівників з оптимальними професіональними можли-