

інструменти роботи з кадрами, зокрема, планування в області кадрів, залучення робочої сили, підвищення кваліфікації кадрів, адміністрування кадрів.

Актуальною проблемою сучасного менеджменту є активізація людських ресурсів для досягнення успіху організації. До причин такої переорієнтації належать проблеми, що виникли в розвинутих країнах світу в кінці 1970-х років у зв'язку із швидкими змінами в технології, економічним та демографічним тиском, зниженням продуктивності тощо. Тому важливою теоретичною та практичною проблемою є орієнтація персоналу на досягнення стратегічних завдань організації. Провідні компанії почали успішно інтегрувати своє управління людськими ресурсами в систему стратегічного та тактичного менеджменту.[5].

Значення людського чинника в організації слід розглядати в кількох аспектах: кількісний аспект; якісний аспект; стратегічний аспект.

Отже, діяльність будь-якої організації залежить від конкретних людей. Люди визначають придатність обладнання і технології, встановлюють для себе обсяг функцій, обов'язкових до виконання, пристосовують під свої можливості структури організації. Тому люди є центральним і головним елементом у будь-якій системі управління кожної виробничої системи.

Предметом менеджменту персоналу є вивчення стосунків працівників у процесі виробництва з точки зору найбільш повного та ефективного використання їх потенціалу в умовах функціонування виробничих систем.

Основна мета менеджменту персоналу — поєднання ефективного навчання персоналу, підвищення кваліфікації для виконання робіт вищого рівня [4].

Сучасний менеджмент органічно включає в себе управління персоналом як гнучкою і динамічною організаційною системою, здатною швидко реагувати на кон'юнктуру ринку, умови конкуренції, що змінюють зовнішнє і внутрішнє середовище.

Управління персоналом — це складне соціально-економічне, інформаційне й організаційно-технологічне явище, процес діяльності, який пов'язаний із зміною якостей об'єкта управління. Управління персоналом має забезпечити ефективну взаємодію людини й організації, вміти застосовувати методи ефективного управління людьми. [3]

Сучасний менеджмент персоналу повинен перетворювати досягнення науки управління і науково-технічного прогресу на виробничу силу, спиратися на інформаційні технології, ініціювати творчість та інноваційні процеси.

Список використаних джерел:

1. Савченко В. А. Управління розвитком персоналу: Навч. посіб./ В.А. Савченко. — К.: КНЕУ, 2002. — 351 с.
2. Савельєва В. С. Управління персоналом: Навч. посіб./ В.С. Савельєва — К.: ВД "Професіонал", 2005. — 336 с.
3. Хміль Ф. Г. Управління персоналом: Підр. для студ. вузів/ Ф.Г. Хміль — К.: Академвидав, 2006. — 488 с.
4. Мурашко М. І. Менеджмент персоналу: Навч.-практ. посіб./ М.І. Мурашко — К.: Т-во "Знання", КОО, 2002. — 311с.
5. Немцов В. Д. Менеджмент організацій: Навч. посіб. / В.Д. Немцов— К.: ТОВ "УВПК ЕксОб", 2001. — 392 с.

Дубчак Ганна Володимирівна,

студентка економічного факультету напряму підготовки 6.030509 «Облік і аудит» Подільського державного аграрно-технічного університету,

м. Кам'янець-Подільський

Науковий керівник: д.е.н., професор Чикуркова А.Д.

АКТУАЛЬНІ НАПРЯМИ РОЗВИТКУ ТЕОРІЇ ТА ПРАКТИКИ УПРАВЛІННЯ

Управління з'явилося разом з людьми. Там, де хоча б дві людини об'єднувалися в прагненні досягти якої-небудь загальної мети, виникало завдання координації їх сумісних дій. Хтось з них повинен був брати рішення на себе: в цих умовах він ставав керівником, а інший - його підлеглим, виконавцем.

Останнім часом все частіше використовується поняття "менеджмент". Менеджмент – управління бізнесом, а бізнес є унікальною і винятковою справою відносно розвинутого суспільства.

Успіхи в теорії і практиці управління завжди залежали від успіхів в інших, пов'язаних з управлінням, сферах таких як математика, інженерні науки, психологія, соціологія й антропологія. В міру того, як розвивалися ці галузі знання, дослідники в галузі управління довідувалися все більше про фактори, що впливають на успіх організації. Виникнення менеджменту як наукової системи управління, з одного боку, безпосередньо пов'язане з процесами розвитку й ускладнення практики підприємницької діяльності, а з іншого — він (менеджмент) перетворився в найважливіший фактор економічного розвитку провідних країн світу.

Однією з особливостей ситуації, у якій формуються ринкові відносини в Україні, як і в інших країнах СНД, є наявність потужного економічного потенціалу, що був створений у минулому і базувався не на ринкових принципах. Сьогодні продуктивне й ефективне його використання можливе лише на основі адекватної ринкової системи управління. По суті ми маємо справу із ситуацією, коли причина і наслідок, залежно від конкретних історичних умов, міняються місцями. Те, що спочатку було наслідком економічного розвитку, починає відігравати роль причини, основи розвитку (закон зворотності).

На сьогоднішній день відомо чотири найважливіші підходи розвитку теорії та практики управління:

1) підхід з позицій виокремлення різних шкіл в управлінні, де управління розглядається з чотирьох різних аспектів — це школи наукового й адміністративного управліннь, людських взаємовідносин та науки про поведінку, а також науки управління, або кількісних методів;

2) процесний, сутність управління якого тлумачиться як безперервна серія взаємопов'язаних управлінських функцій;

3) системний, сутність якого полягає в тому, що керівники мають розглядати організацію як сукупність таких взаємозалежних елементів, як люди, структура, завдання та технологія, що орієнтуються на досягнення різних цілей в умовах змінюваного зовнішнього середовища;

4) ситуаційний, концентрується на тому, що придатність різних методів в управлінні визначається ситуацією. Оскільки є така велика кількість факторів як усередині власне організації, так і в навколишньому середовищі, не має єдиного найкращого способу керувати організацією. Найефективнішим методом у такій ситуації вважається метод, що найбільше їй відповідає.

Сучасні напрямки розвитку науки управління:

- 1) Інтернаціоналізація менеджменту. Причини: перехід більшістю країн до відкритої економіки, різке підвищення конкуренції на міжнародному ринку, розвиток ТНК («Кока-Кола», «Мак Доналдс»), сфери, в яких розповсюджується міжнародний бізнес (ресурси, товари, послуги, ноу-хау, переміщення робочої сили). Фактори, які обумовлюють розвиток міжнародного бізнесу: менші виробничі витрати за кордоном, спроба уникнути свого антимонопольного законодавства, великі інвестиційні можливості в інших країнах, проникнення на міжнародний ринок (експорт, ліцензування, СП, прямі інвестиції, створення багатонаціональних корпорацій). Фактори середовища в якому функціонує міжнародний бізнес: культура, економічний стан, законодавство, політичний стан;
- 2) Об'єднання інтересів бізнесу, суспільства і людини;
- 3) Гуманізація управління включає такі напрямки (аспекти): посилення уваги до соціальної відповідальності, освоєння різних форм демократизації суспільства, посилення уваги до організаційної культури;
- 4) Посилення технократичного аспекту. В 90-ті роки розвиток менеджменту знову вернувся до науки управління, а також пішов розвиток гуманізації. Особливості управління виробництвом при цьому полягають в наступному:
 - 1) керівники підрозділів займаються управлінням і ефективністю виробництва;
 - 2) стратегію виробництва визначає стратегія фірми;
 - 3) застосування принципів точно в час; комплексного контролю; комп'ютерного ремонтного профілактичного обслуговування;
 - 4) широке застосування комп'ютерів,
 - 5) впровадження систем управління якістю.

Ситуація різко змінилася за останні декілька років не тільки в нашій країні, але і у всьому світі: зменшуються ресурси, скорочуються ринки, все більш лютою стає конкуренція, загроза безробіття пригнічує ініціативу, а рішення політиків ускладнюють ділове життя.

Проведений аналіз передумов виникнення і сутності менеджменту підприємства дає змогу зробити висновок про те, що його виникнення зумовлене розвитком промислового виробництва на індустріальному етапі розвитку продуктивних сил суспільства в умовах ринку. В процесі розвитку менеджмент перетворився в найважливіший фактор подальшого розвитку і прогресу сучасного суспільства. Особливість проблеми менеджменту в соціально-економічних умовах України полягає в тому, що ефективне використання наявного виробничого потенціалу для більшості промислових підприємств безпосередньо пов'язано з формуванням промислового менеджменту як організуючої основи розширення і розвитку підприємства.

Дулепа Юрій Васильович

студент спеціальності 8.03060101 «Менеджмент організацій і адміністрування (за видами економічної діяльності)» економічного факультету

Подільського державного аграрно-технічного університету,

м. Кам'янець-Подільський

Науковий керівник: к.е.н., доцент Ткачук В. В.

СИСТЕМА АНТИКРИЗОВОГО УПРАВЛІННЯ АГРАРНОГО ПІДПРИЄМСТВА

На наш погляд, повністю розкрити сутність антикризового управління можливо тільки за умови визначення його як багатогранного явища, зважаючи на широке та різнопланове коло питань, які воно охоплює. Так, у широкому розумінні, антикризове управління – це управлінська система, заснована на стратегічних засадах і спрямована на підтримання стійкого, стабільного стану будь-якої соціально-економічної системи протягом всього періоду її функціонування, що має комплексний характер, здатна швидко адаптуватись та змінюватись залежно від зовнішніх умов, оточуючого середовища.

Антикризове управління - це спеціальне, постійно організоване управління, націлене на найбільш оперативне виявлення ознак кризового стану та створення відповідних передумов для його своєчасного подолання з метою забезпечення відновлення життєздатності окремого підприємства, недопущення виникнення ситуації його банкрутства. Тобто дане управління необхідно розглядати як комплексний, багатоплановий процес, включаючи спеціальні фінансові процедури, відповідний маркетинговий план і надзвичайні заходи щодо мобілізації ресурсів підприємства [2].

Теоретичні та методологічні основи побудови системи антикризового управління підприємством досить детально описані в роботах вітчизняних та зарубіжних дослідників. Багато в чому точки зору авторів збігаються, однак відмінними залишаються їх підходи до елементів, що формують систему антикризового управління та взаємозв'язків між ними.

Так, Чернявський А.Д. до елементів системи антикризового управління підприємством відносить: прогнозування та моніторинг банкрутства, управління ризиками, систему інформаційного забезпечення, процедуру ліквідації підприємства та методи подолання банкрутства [3].

Подібної точки зору стосовно елементів системи антикризового управління підприємством дотримується і Шапурова О. О. [4], відносячи до них: предмет, об'єкт, суб'єкти, мету, цілі, завдання, механізми та критерії оцінки антикризового управління.

Підходи авторів до цієї проблеми є досить слушними, однак вони не враховують усієї специфіки та особливостей, притаманних системі в цілому та антикризовому управлінню зокрема. На думку автора даного дослідження, до основних