

«Української біржі» та «Перспективи».

Незважаючи на досягнення певних успіхів у справі створення необхідних інститутів ринку фондових деривативів, сьогодні перед українською біржовою спільнотою постають нові завдання і виклики, значною мірою пов'язані з характером процесів, що відбуваються на біржовому просторі всього світу.

Список використаних джерел:

1. Закон України «Про депозитарну систему» №5178-VI [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/5178-17>
2. Калинець К. Аналіз світового досвіду організації фондової біржі в контексті можливостей його використання в Україні / К. С. Калинець // Регіональна економіка. – 2009. – № 3. – С. 182–191.
3. Раделицький Ю. В. Державне регулювання ринку фінансових інвестицій: зарубіжний досвід і національні реалії // Ю. В. Раделицький Науковий Вісник НЛТУ України: Збірник науково-технічних праць. – Львів : РВВ НЛТУ України. – 2009. – Вип. 19.13. – С. 242–248.
4. Рахункова палата України. Офіційний портал [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.ac-rada.gov.ua/control/main/uk/index>
5. Яцюк Г. В. Модернізація торгівельної інфраструктури ринку цінних паперів / Г. В. Яцюк // Фінансова інфраструктура України: проблеми та напрямки розвитку: зб. тез Всеукр. наук.-практ. конф. – К. : Криниця, 2013 – С. 170 – 172.

Мороз Христина Миколаївна,

студентка спеціальності 5.03050401 «Економіка підприємств»

Кам'янець-Подільського коледжу харчової промисловості НУХТ,

м. Кам'янець-Подільський,

Науковий керівник: к.е.н Толстопятова Д. Г.

НАПРЯМИ РОЗВИТКУ ТЕОРІЇ МЕНЕДЖМЕНТУ

Менеджмент – це особливий вид діяльності менеджера щодо керівництва людьми, змістом якої є цілеспрямований вплив на працівників апарату управління за допомогою сукупності принципів, методів, засобів і форм наукового керівництва, використовуючи об'єктивні закони і закономірності, координацію операцій організації в умовах ринку для досягнення цілей, тобто задоволення ринкових потреб споживачів, у тому числі з питань оподаткування [1, с. 98].

Первісно менеджмент розвивався шляхом жорсткого раціоналізму в управлінні, його втіленням стали концепції "наукового управління", "ідеальної бюрократії", "науки адміністрування". У 30-ті роки з відмітною від теорії концепції виступив американський психолог і соціолог Е. Мейо, який дійшов висновку, що головний вплив на продуктивність праці справляють не умови праці самі по собі, а увага до персоналу, відносин. На цьому ґрунті розроблялися рекомендації щодо вдосконалення "людських відносин", мобілізації "людського фактора", самоврядування тощо. Ці два напрями - раціоналістичний і поведінки - розвивалися хоч і паралельно, але часто конфліктували між собою. У післявоєнні роки розвиток теорії систем, кібернетики, економіко-математичних методів аналізу й обґрунтованості управлінських рішень, комп'ютеризація управління сприяли активному використанню в управлінні системного підходу. Аналогічно розвивався і напрям поведінки. Відчутний вплив на мислення управляючих у 50-60-х роках справили спочатку концепції "постбюрократичних організацій", "організаційного гуманізму", а потім - ідеї про відкриту систему, яка активно взаємодіє з усім середовищем і врешті-решт пристосовує свій внутрішній устрій до стану зовнішнього середовища організації [4, с. 173].

На рубежі 70-х років широку популярність завоювали ідеї "ситуаційного підходу", в межах якого доводилася правомірність різних типів систем управління - як жорстко регламентованих, так і основаних на внутрішній свободі - залежно від конкретних характеристик організації. Значення наукового інструментарію в підвищенні ефективності виробництва зросло, коли на початку 80-х років була усвідомлена величезна роль "організаційної культури", яка інтегрує в собі різні підходи до управління. Із зміною умов діяльності підприємства розвивалася і зміцнювалася теорія і практика менеджменту, як наукової системи управління [2, с.25]. Особливістю теорії менеджменту в період перед фази є перехід до ієрархічно-пірамідальної побудови організацій та застосування менеджерами в управлінні, переважно, авторитарного стилю керівництва. Вперше інтерес до менеджменту як до науки з'явився після виходу у світ книги Ф. Тейлора «Принципи наукового управління» [5]. Так, з 1911 року в економічній літературі почали застосовувати термін «наукове управління». У період фази наукового управління праця управлінського персоналу почала виділятися як окрема сфера діяльності, тому з'явилася потреба виділяти особливу групу людей – менеджерів або працівників апарату управління і вивчати її управлінську діяльність. На думку Ф. Тейлора [5], менеджмент – це поєднання матеріальних та трудових ресурсів виробництва для створення індустріальної організації. До фази класичної школи належать провідні теоретики світу з менеджменту. Так, французький підприємець А. Файоль вперше працю менеджерів розділив на: планування, організацію, мотивація та контроль. Німецький економіст М. Вебер стверджував, що бюрократизм є ідеальний тип організації як праці управлінського персоналу, так взагалі людей, і тільки таким шляхом можна досягти максимальної ефективності будь-якої організації [3, с.100]. Стосовно фази руху за гуманні стосунки, як стверджує американський економіст А. Маслоу, продуктивність праці зростає тоді, коли менеджери виявляють турботу про підлеглих, при потребі консультуються з ними, надають їм можливість спілкуватися як з керівництвом, так і між собою. Головним у теорії періоду фази розвитку школи поведінських наук (біхевіористської школи), за твердженнями американського економіста Ф. Герцберга, є надання допомоги менеджером підлеглому в усвідомленні ним своїх власних можливостей для самовиявлення у процесі праці [3, с. 160].

У сучасній фазі розвитку теорії менеджменту характерним є розробка моделей управлінських рішень залежно від тих

чи інших ситуацій. За допомогою побудови сучасних управлінських моделей відбувається скорочення кількості впливових змінних величин після оцінки суттєвості впливу їх на кінцевий результат. Таким чином, залишаються найбільш впливові змінні складові, що дає менеджерам змогу об'єктивно описати кожну змінну зокрема, а також порівняти їх вплив між собою [2, с.25]. Праця менеджерів має багатоцільовий характер, тому цілі менеджменту класифікують за багатьма критеріями, зокрема, такими як: період встановлення, зміст, структура, середовище, пріоритетність, вимірювання, повторність, ієрархія, розвиток життєвого циклу товару. За періодом встановлення та терміном досягнення кінцевого результату цілі менеджменту можуть поділятися на стратегічні, тактичні та оперативні [4, с.120].

Список використаних джерел

1. Виханский О.С. Менеджмент / О.С. Виханский, А.И. Наумов// 1999. – 528 с.
2. Завадський Й.С. Менеджмент: «Management» / Й.С. Завадський// К. – Українсько-фінський інститут менеджменту і бізнесу, 1998. – Т.1. – 542 с.
3. Кабушкин Н.И. Основы менеджмента: Учеб. пособие. – 2-е изд., испр. и доп. /Н.И.Кабушкин// М.: ТОО «Остожье», 1999. – 336 с.
4. Казанцев А.К. Практический менеджмент: в деловых играх, хозяйственных ситуациях, задачах и тестах: Учебное пособие / А.К. Казанцев, В.И.Подлесных, Л.С. Серова // М.: ИНФРА-М, 1998. – 367 с.
5. Тейлор Ф. Принципы научного менеджмента, книги пособие / Ф. Тейлор// 2000.–423с.

Нейверт Сергій Іванович,

студент напряму підготовки 6.03060101 «Менеджмент» економічного факультету Подільського державного аграрно-технічного університету, м. Кам'янець-Подільський.
Науковий керівник: к.е.н, доцент Мушеник І.М.

СИСТЕМНИЙ АНАЛІЗ У СУЧАСНОМУ МЕНЕДЖМЕНТІ

Процеси, що йдуть у цивілізованому суспільстві роблять підприємство усе більш складною системою, оскільки ускладнюються інтереси персоналу і споживачів продукції підсилюється взаємовплив науково-технічного прогресу і соціально-духовної сфери. З цієї причини ускладнюються і процеси керування підприємством. Зростає значимість системно-аналітичної діяльності, що забезпечує цілісність у розвитку підприємства як системи. Не тільки в діяльності менеджера розпорядчі функції замінюються на інтелектуальну роль, але тенденція інтелектуалізації характерна в цілому для колективу сучасного підприємства.

Таким чином, метою даної роботи є вивчення системного аналізу в сучасному менеджменті. Для досягнення мети необхідно вирішити завдання:

- визначити сутність системного аналізу і виділити основні його принципи;
- розглянути підприємство як цілеспрямовану систему;
- досліджувати цільовий підхід до формування підприємства як системи.

Інформаційною базою дослідження послужили матеріали навчальних посібників з системного аналізу, а також матеріали, знайдені в мережі інтернет.

Сьогодні системний аналіз являє собою широко застосовуваний методологічний інструмент в галузі аналізу, проектування і вдосконалення різних економічних систем, у тому числі і підприємства. Системний аналіз визначається: як сукупність правил для вирішення складних проблем; як комплексна нормативна методологія аналізу та синтезу складних систем; як способи дослідження складних проблем вибору в умовах невизначеності; як нормативна методологія для вирішення складних проблем в умовах зміни зовнішніх впливів, яка ґрунтується на системному підході.

Системний аналіз ґрунтується на системному підході до вирішення проблем, що у разі складних систем великого масштабу є єдиною гарантією прийняття рішення, близького до оптимального.

Сутність системного підходу полягає у вирішенні окремих проблем, що підкоряються рішенням проблем, спільних для всієї системи в цілому. Для того, щоб системний аналіз при вирішенні конкретних проблем давав очікуваний ефект, необхідно забезпечити дотримання визначених принципів, що впливають в першу чергу з системного підходу :

1. Принцип спільності систем. Визначення системи, вибір, опис її входів і виходів має бути здійснено таким чином, щоб незначні відхилення на входах не приводили до суттєвих змін у поведінці системи.
2. Принцип моделювання. Дві системи, що мають однакові входи і виходи, функції та поведінку вважаються однаковими незалежно від того, як відбувається процес трансформації входу і виходу.
3. Принцип відносності мети. При описі мети немає необхідності описувати її в усіх подробицях. Значно простіше створити кілька моделей досліджуваної системи в залежності від типів завдань, які треба вирішити.
4. Принцип єдиного критерію. Головним критерієм для кожної приватної завдання повинна бути ефективність системи в цілому.
5. Принцип правильного формулювання проблеми. Необхідно максимально точно визначити суть проблеми у всій її глибині, а також мета рішення і критерії оцінки.
6. Принцип системної спрямованості. При розбитті декомпозиції загальної проблеми, завдання на складові необхідно послідовно забезпечити нерозривність істотних зв'язків між складовими, щоб постійно бачити систему в цілому.

Отже, для проектування будь-якої системи, наприклад, фірми, спочатку визначаються потреби заради задоволення яких вона і створювалася. Спочатку цей проект повинен носити строго ідеалізований характер, тобто намічаються найбільш бажані цілі. Якщо ж діяти звичайними методами, то, швидше за все, ми намітимо собі тільки такі цілі, для досягнення яких, як нам здається, існують реальні кошти.