**СУЧАСНІ ПРАКТИКИ МЕНЕДЖМЕНТУ**

**MODERN MANAGEMENT PRACTICES**

Науковий керівник: д.е.н., доцент, завідувач кафедри менеджменту

Продіус Оксана Іванівна

Здобувач бакалавріату Максімичева Ірина Михайлівна

Supervisor: Doctor of Economics, Associate Professor , Head of Department of Management

Prodius Oksana Ivanivna

Bachelor Maksimycheva Iryna Mykhaylivna

**Анотація:** Без знання минулого досвіду неможливо прогнозувати майбутнє. Не розуміючи закономірностей розвитку організації, в сучасних умовах неможливо ефективно використовувати їх потенціал, а мистецтво управління людьми стає засобом забезпечення конкурентоспроможності організацій і стабільності їх підприємницького успіху. Проблеми сучасного управління часто спонукають нас переосмислити і думати інакше. Велика увага приділяється розробці і вдосконаленню інструментів і практик, які сприяють більш адаптивному реагуванню на ризики, якщо вони з'являються.

**Ключові слова**: практики менеджменту, сучасність, управління, підходи, тенденції.

**Annotation:** Without knowledge of past experience, it is impossible to predict the future. Without understanding the patterns of development of the organization, in modern conditions it is impossible to effectively use their potential, and the art of people management becomes a means of ensuring the competitiveness of organizations and the stability of their entrepreneurial success. The problems of modern governance often lead us to rethink and think differently. Much attention is paid to the development and improvement of tools and practices that facilitate a more adaptive response to risks if they arise.

**Keywords**: management practices, modernity, management, approaches, trends.

Проблемами управління персоналом вже багато років займаються вітчизняні та закордонні вчені. Існує значна кількість напрацювань, які використовуються як при формуванні теоретичного підґрунтя, так і при здійсненні практичної діяльності. Особливості управління висвітлено в роботах учених Г. Деслер, С. Паркінсон, А. М. Колота, Н. І. Кабушкіна, Л. П. Дядечко, В. Н. Акішина, А. А. Крилова, Ф. І. Хміля, Ю. В. Прушинського, Г. В. Щокіна. У своїх роботах автори досліджують сутність та зміст поняття управління персоналом, відображають особливості управління у зв'язку з впливом різних факторів та систем структурної організації підприємства, пропонують різні методологічні підходи до оцінки ефективності сучасних практик управління.

Ринкові відносини призводять до серйозних змін у змісті та організації процесів управління, управлінської праці. Радикальні зміни технології виробництва та характеру трудових процесів, зростаюча роль людини в організації, глобалізація економічних процесів, посилення конкуренції та інші явища та фактори призводять до необхідності трансформації традиційної концепції управління.

У зв'язку з цим виникає необхідність вивчення та освоєння розвитку сучасного менеджменту, спрямованого на вирішення завдань організаційно-економічного розвитку організацій, вироблення навичок постановки та вирішення управлінських завдань, розроблення механізмів підвищення конкурентоспроможності.

Сучасна ситуація в теорії та практиці світового менеджменту характеризується співіснуванням та взаємодією трьох основних підходів (рис. 1).

Системний підхід розглядає організацію як цілісну сукупність різних видів діяльності та елементів, що перебувають у суперечливій єдності та перебувають у зв'язку із зовнішнім середовищем. Він враховує всі чинники, що впливають організацію.

Процесний підхід визначає функції управління як взаємопов'язані. Відповідно до цього підходу управління - це процес, що складається із взаємозумовлених дій - функцій менеджменту.

Ситуаційний підхід заснований на певному наборі обставин, які впливають на організацію в даний момент часу [1]. У зв'язку з тим, що в центрі уваги перебуває ситуація, ситуаційний підхід наголошує на важливості «ситуативного мислення». Використовуючи цей підхід, менеджери можуть краще зрозуміти, які методи сприятимуть досягненню поставлених цілей організації у конкретній ситуації.

Рисунок 1 – Основні підходи сучасного менеджменту.

Ці підходи спрямовані на синтез та розвиток раніше розроблених поглядів основних «шкіл менеджменту», а також на розробку нових уявлень про управління. У зв'язку з паралельним існуванням низки підходів загальний спектр сучасних прикладних та теоретичних розробок надзвичайно різноманітний.

Дослідники виділяють три основні тенденції сучасного етапу розвитку управління. Перша пов'язана з наданням більшої, ніж раніше, значимості матеріальної, технологічної основі організацій у плані управління нею.

Друга, ще потужніша тенденція полягає у подальшій демократизації управління. Нині вже не підлягає сумніву, що майбутнє менеджменту — за демократичними формами управління.

Третя тенденція - інтернаціоналізація менеджменту та бізнесу та породжені нею нові проблеми управління [2]. Це, наприклад, проблема крос-культурного перенесення принципів та форм управління, проблема обліку національних менталітетів у сфері управління та ін.

На думку більшості дослідників, усі ці та інші тенденції призвели до того, що сьогодні сформувалася нова парадигма управління. Вона позначається, як «тиха управлінська революція», та її ключовими рисами є [3]:

1. Відмова від управлінського раціоналізму класичних шкіл управління, що зводяться до того, що запорука успіху в управлінні полягає у правильному впливі на внутрішні чинники організації. Натомість, на перший план виходить проблема гнучкості та адаптації до постійних змін у навколишньому середовищі. Остання диктує стратегію та тактику управління, визначає структуру організації та форми управління.

2. Використання теорії систем в управлінні дозволило не тільки сформувати новий погляд на організацію як на «органічне ціле» зі своєю логікою та закономірностями, а й виявити низку універсальних змінних будь-якої управлінської системи, контроль над якими є основою ефективного управління.

3. Ситуаційний підхід до управління, що домінує в сучасній теорії та практиці управління. Його головна теза – вся організація всередині організації є не що інше, як відповідь на різні за своєю природою зовнішні впливи.

4. Орієнтація на нову соціальну групу в організаціях – когнітаріат (працівники, зайняті виключно розумовою працею). Він може розглядатися як один з факторів економіки, а трактуватися як ключовий ресурс, ефективне використання та розвиток якого стає найважливішим завданням менеджменту.

5. Посилення процесу наділення працівників повноваженнями, їх залучення до процесу прийняття рішень. Традиційна модель управління персоналом менеджером більше ефективна за умов жорсткої конкуренції. Під наділенням повноваженнями розуміється не стільки делегування повноважень, як оцінка потенціалу співробітників і його розкриття. У працівників зростає потреба у довірі, спілкуванні, у зв'язку з чим зростає значення особистих контактів персоналу, що дозволяє зрозуміти, чого очікувати один від одного.

Сучасні організації стають не просто гнучкими, вони перетворюються на багаторівневі системи, у сукупності контрактів між постачальниками, фахівцями, споживачами та суспільством у цілому. Менеджмент вже сьогодні - це наука про розвиток соціальної організації в її навколишньому середовищі, що має свої методи дослідження, постановки та досягнення цілей підприємства. На сучасному етапі розвитку управлінської думки йде пошук більш досконалої моделі управління, спрямованої на підвищення адаптивних можливостей організації та пристосування до швидко мінливих умов зовнішнього середовища. Одним із перспективних напрямів трансформації є гуманізація та посилення соціальної складової менеджменту, що передбачає зміщення акцентів в управлінні з технологічних підходів на розвиток інтелектуального потенціалу працівника, на управління поведінкою людини в організації та формування ефективного мотиваційного середовища.

Література

1. Кузьмін О. Є. Нова парадигма побудови систем менеджменту. Науковий вісник «Демократичне врядування”. 2010. №6. С. 75-82.
2. Продіус О .І. Особливості стратегічного менеджменту підприємства в умовах підвищеної динамічності зовнішнього та внутрішнього середовища. Формування ринкової економіки в Україні. Серія економічна. Випуск 25. 2011. С.196-198.
3. Kryshtanovych M., Kapitanets S., Filina S., Oleksiuk N., Prodius O. Assessment of the Effectiveness of Strategic Personnel Management of the Company. *Academy of Strategic Management Journal.* 2019. Is. 1, Vol 18. URL: https://www.abacademies.org/articles/assessment-of-the-effectiveness-of-strategic-personnel-management-of-the-company-8622.html. (Доступно на 10.07.2020).