

Матеріали XIV міжнародної науково-практичної конференції  
«Сучасні проблеми менеджменту»

Окремою складною проблемою для фірм, що проводять імпортні операції, є взаємодія з митною службою тощо.

Отже, після детального вивчення цього питання, я можу сказати, що малий бізнес знаходиться не у кращому стані в Україні. Існують багато проблем, які заважають стабільному та прибутковому розвитку малих підприємств.

**Список літератури**

1. Проблеми розвитку малого бізнесу - Режим доступу: <http://jrn1.nau.edu.ua/index.php/PPEI/article/viewFile/392/380>

2. Проблеми та перспективи розвитку малого бізнесу в Україні - Режим доступу: <http://www.economy.nauka.com.ua/?op=1&z=4135>

3. Проблеми та перспективи розвитку малого підприємництва в Україні - Режим доступу: <https://blogs.korrespondent.net/blog/politics/3395806/>

**ХАРАКТЕРИСТИКА СУЧАСНОГО МЕНЕДЖЕРА В СИСТЕМІ  
УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА**

*Михайлеко Д.І., студентка ФЕБА  
Білявський В.М., канд. екон. наук, доц. кафедри МЗЕДП  
Національного авіаційного університету, м. Київ*

В 21 ст. всі процеси змінюється доволі динамічно. Так, кожного дня відбуваються інноваційні відкриття за багатьма напрямками: науки, техніки, транспорту, індустрії краси та, та насамперед, нашого особистого життя.

Заслуговує на увагу, дослідження особистості сучасного менеджера. На даному етапі розвитку економіки сформульовано такі типи менеджера, як:

– менеджер, який вмiє бездоганно усувати певні раптово-виникаючі загрози в реалізації проєктів, що допущені при неефективному плануванні або їх впровадженні та вирішенні всіх суперечок із замовником та стабілізації становища на підприємстві. Такий керівник має авторитет не лише перед підлеглими, але й перед керівництвом чи власниками підприємства;

– менеджер, який здійснює управління проєктом без виникнення ризикових ситуацій. В його проєктах всі потенційні загрози є відомими та прорахованими за допомогою інструментів управлінського та фінансового обліку. Він також, розробляє певні плани щодо усунення небажаних явищ, а також заздалегідь планує потрібні резерви і розробляє необхідні дії. Тобто, такі розрахунки та

Матеріали XIV міжнародної науково-практичної конференції  
«Сучасні проблеми менеджменту»

моніторинг праці надаватиме повний контроль над замовленим проектом.

Як наслідок, власники підприємства стоять перед вибором чи обирати менеджера, який вміє самостійно скласти точні розрахунки, чи того, який вміє використовувати інструменти тайм-менеджменту. На наш погляд, будь який власник підприємства захоче побачити на місці керівника – професіонала, що буде поєднувати ці два типи менеджера. Для цього останньому, слід бути в курсі всіх сучасних віянь бізнесу.

Відомий науковець та один із провідних експертів у сфері підвищення ефективності ведення бізнесу і урядової діяльності, шляхом внесення кардинальних змін, що не породжують хаосу і деструктивних конфліктів, які б перешкоджали змінам – І. Адізес Зазначає, що «...зміни – це невід’ємна частина життя людини, якщо ж у вашому житті не відбуваються змін – значить ви померли» [1, с.64]. Отже, для того щоб почувати себе впевнено та сміливо заявляти про свою кваліфікацію, як менеджера, треба додержуватися певного алгоритму у розвитку професіоналізму, а саме:

**Професіоналізм.** В сучасному світі спостерігаються багато ситуацій, коли менеджер дозволяє собі припускатися такої думки, як – раніше цей алгоритм дій працював, чому б й зараз не застосовувати його? Такий підхід є хибним, оскільки ми живемо в динамічному світі. В якому, необхідно знаходити на кожне запитання – свою реальну відповідь. Наша ж ціль є одержання обгрунтованої, оціненої, зваженої й розрахованої відповіді на конкретне запитання. Якщо таке обгрунтування було зроблено ефективно, то це буде свідчити про те, що було пропрацьовано вищезгаданий ризик (тобто мета досягнута). А отже, менеджер знає, як реагувати на ту чи іншу ситуацію оперативно. Якщо ж ситуація не вирішена, то дана обставина буде свідчити про те, що менеджера не достатньо кваліфікований.

**Інфантилізм.** Дуже часто в бізнесі можна зіштовхнутися з професійним інфантилізмом чи байдужістю співробітника. Якщо ці два показники є присутніми одночасно – це буде свідчити про велику проблему в реалізації проекту. Тому, у даній ситуації інфантилізм проявляється у беззаперечній вірі в те, що реалізація майбутнього бізнес-процесу має так само реалізовуватись, як і сучасний бізнес-процес (без обгрунтування). Відповідно практика виконання проектів свідчить про те, що в майбутньому проекти завжди будуть реалізовуватись по іншому, аніж в теперішній час. Як наслідок, менеджеру необхідно завжди ставити перед собою певні запитання для усвідомлення і подальшої ефективної роботи на підприємстві.

Матеріали XIV міжнародної науково-практичної конференції  
«Сучасні проблеми менеджменту»

Тимчасовість. Кожен з нас має відношення до майбутнього, теперішнього і майбутнього часу. Визначити належність особи до часу не складно, досить просто звернути увагу на час дієслів, які використовує дана особа в процесі спілкування.

Так, наприклад, якщо найбільше згадуються під час спілкування дієслова минулого часу, спогади або умовні позиції минулого, то ця особа є представником минулого часу. Особа, яка живе і думає за принципом «тут і зараз» представляє сьогодення. Якщо ж більшість фраз, які лунають у майбутньому часі – це особа живе майбутнім. Все було б добре, але люди минулого часу розуміють і чують лише людей минулого. Відповідно те саме можна сказати про людей сьогодення і майбутнього. Вони чують тільки своїх, решту вони не розуміють, не чують і, реально, не бачать їх можливих проблем. Тобто, насправді вони не прикидаються, а просто живуть у різному часі [2].

Таким чином, у короткостроковій перспективі в Україні поки що не досягнуті суттєві успіхи в практичному освоєнні менеджменту та реорганізації старих структур управління, при цьому більшість сучасних менеджерів схиляється до західної моделі управління персоналом. Проте, механічне перенесення концепції управління з одного соціально-культурного середовища в інше або сліпе копіювання досвіду тієї чи іншої країни є неефективним і може призвести до не бажаних соціально-економічних наслідків. Тому, головним завданням сучасного менеджменту є формування ефективної організаційної культури підприємства та творчого інноваційного клімату (завдяки власному авторитету). Це, в свою чергу, може стимулювати виробничий персонал до впровадження нововведень [3], а керівників підприємств до формування лідерських якостей, тобто вони мають стати ініціаторами в сфері реалізації технологічних та організаційних змін, що може призвести до підвищення якісного професійного рівня в середині колективу підприємства.

#### **Список літератури**

1. Білявська Ю.В. Побудова алгоритму процесу змін управління виробництвом на підприємстві / Ю.В. Білявська // Науковий вісник. Херсон. держ. ун-ту. — 2014. — № 8 (16) — С. 63–66.
2. Biliavskiy V. Evaluation of personal career management efficiency of trade enterprise employees / V. Biliavskiy, J. Biliavska // Canadian Journal of Science and Education : journal. — Toronto, 2014. — № 2 (6). — P. 684–695.
3. Білявський В.М. Реалізація інноваційних проектів як фактор підвищення конкурентоспроможності підприємства / В.М. Білявський,

## **ВЛИВ ЗОВНІШНЬОГО СЕРЕДОВИЩА: УРАХУВАННЯ В ПРОЦЕСАХ АДАПТАЦІЇ ПІДПРИЄМСТВА**

*Мишук Є.В., к.е.н., доц.*

*кафедри обліку, публічного управління та адміністрування  
Криворізького національного університету*

Адаптаційні процеси знайшли відображення в чисельних публікаціях вітчизняних та зарубіжних науковців. Здебільшого їх пов'язують із необхідністю реагування на зміну факторів зовнішнього та внутрішнього середовища. При цьому зовнішнє середовище, з однієї сторони, може нести для одного й того самого підприємства як можливості, так і загрози, позитивний або негативний вплив яких на його розвиток залежатиме від ефективності управління та адаптивності підприємства [1-3].

З іншої сторони загальновідомо, що одні й ті самі чинники зовнішнього середовища можуть по-різному впливати на різні підприємства (позитивно впливати на економічний стан одних і сприяти банкрутству інших, сприяти розвитку одних і чинити перешкоди їх конкурентам тощо). Однак не дивлячись на достатньо великий та різноманітний понятійно-категоріальний апарат термінів «адаптація», «адаптивність», «адаптабельність» та подібних, мету та задачі адаптаційних процесів вбачають у збереженні стійкості підприємства, його фінансової незалежності, утримання певних конкурентних позицій тощо. Наприклад, колектив авторів роботи [4] мету адаптації вбачає у забезпеченні економічної безпеки підприємства (переважно в контексті захисту від загроз), а вчена В.М. Ячменьова [5] вважають, що адаптивність підприємства необхідна для його самозбереження, пристосування в умовах нестабільності і зміни зовнішнього середовища.

Отже, проведений аналіз наукової літератури дозволяє зробити висновок, що безпосередньо процеси адаптації (їх зміст, сутність, методики та процедури реалізації тощо) розглядаються вченими у зв'язку із негативними змінами (впливами) зовнішнього (рідше внутрішнього) середовища підприємства.