

УДК 658.014

**Захарчин Р.М.***кандидат економічних наук, доцент,  
завідувач кафедрою менеджменту та комерційної діяльності  
Львівського інституту економіки і туризму***ОСОБЛИВОСТІ ТА СТРАТЕГІЧНІ ЗАВДАННЯ СУЧАСНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ ОРГАНІЗАЦІЙ**

У статті охарактеризовано особливості та висвітлено основні завдання сучасного менеджменту. Виділено основні складові менеджменту: організаційна культура, організаційна поведінка, корпоративний менеджмент, стратегічне управління і планування, кризовий менеджмент, ризик-менеджмент.

**Ключові слова:** сучасний менеджмент; види менеджменту; складові менеджменту; інтелектуалізація суспільства; сучасні виклики; глобалізаційні процеси; філософія менеджменту.

**Захарчин Р.М. ОСОБЕННОСТИ И СТРАТЕГИЧЕСКИЕ ЗАДАЧИ СОВРЕМЕННОГО МЕНЕДЖМЕНТА ОРГАНИЗАЦИЙ**

В статье охарактеризованы особенности и освещены основные задачи современного менеджмента. Выделены основные составляющие менеджмента: организационная культура, организационное поведение, корпоративный менеджмент, стратегическое управление и планирование, кризисный менеджмент, риск-менеджмент.

**Ключевые слова:** современный менеджмент, виды менеджмента, составляющие менеджмента, интеллектуализация общества, современные вызовы, глобализационные процессы, философия менеджмента.

**Zakharchyn R.M. THE FEATURES AND STRATEGIC CHALLENGES OF MODERN MANAGEMENT OF ORGANIZATIONS**

The features and the main tasks of modern management is highlighted. The main components of management and organizational culture, organizational behavior and corporate management, strategic management and planning, crisis management and risk management is allocated.

**Keywords:** modern management; types of management; components of management; intellectualization of society; modern challenges; globalization; philosophy of management.

**Постановка проблеми.** Сьогодні констатуємо про повноцінне становлення інформаційного суспільства, яке заклало основи інформаційної економіки, створюючи можливості для появи нових моделей менеджменту. В умовах загострення кризових явищ та світової гео економічної нестабільності ця проблема актуалізується ще більше. Оскільки підприємства повинні працювати і в умовах кризи, то у вищого менеджменту з'являються нові завдання, нові цілі, які не вкладаються у традиційну модель менеджменту. Зважаючи на світові тенденції, нові управлінські технології, інші підходи до прийняття управлінських рішень вітчизняні менеджери повинні втілювати у життєві реалії уже сьогодні. Однак помітна інертність у прагненнях реалізовувати інновації та дуже часто відсутність волі й бажання це робити разом із об'єктивними фінансовими негараздами уповільнюють процеси реформування й модернізації як на рівні теорії, так і практики. Час не терпить зволікань, тому є загроза знову стати на шлях запозичування чужих стратегій розвитку замість продукування своїх випереджувальних концептуальних моделей розвитку суспільства, економіки і, відповідно, менеджменту.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Сучасний менеджмент формується в умовах появи нових парадигм суспільно-економічного розвитку, нових управлінських технологій, покликаних дати відповідь на виклики сьогодення. У зв'язку з цим з'являються багато наукових досліджень, які, власне, і відображають назрілі тенденції, зумовлені стратегічними викликами ХХІ ст. суспільству та економіці України [1; 3; 9]. Становлення економіки знань, інтелектуалізація суспільства стають важливими чинниками формування сучасного менеджменту і предметом досліджень вітчизняних науковців [1–2; 5–8]. Ґрунтовною працею дослідження сучасного менеджменту стала монографія Ф.І. Хміля, в якій автор через призму історії виникнення та розвитку управління висвітлює методологічні засади складових

менеджменту та проблеми становлення практики менеджменту в Україні [12]. Назрілі проблеми та розвиток сучасного менеджменту в Україні під впливом факторів глобалізації та ІТ-технологій розглядаються у наукових публікаціях [4; 10; 13].

**Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми.** Однак у наукових дослідженнях недостатньо висвітлена проблематика комплексного розгляду нових стратегічних завдань сучасного менеджменту, окреслення його особливостей, зумовлених глобальною нестабільністю.

**Мета статті** полягає у висвітленні особливостей та стратегічних завдань сучасного менеджменту організацій під впливом дії зовнішніх і внутрішніх викликів. Вирішення цих завдань допоможе у менеджерам приймати ефективні управлінські рішення, спрямовані на підвищення конкурентоспроможності вітчизняних підприємств.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Менеджмент як наука розвивається відповідно до законів і закономірностей розвитку суспільства та економіки, а в практичній площині реалізовується під впливом тенденцій, реалій сьогодення. Сучасні тенденції в розвитку менеджменту проявилися уже у поділі менеджменту на різні види: менеджмент персоналу, інноваційний, інформаційний, креативний, маркетинговий, глобалізаційний та ін. Як стверджують науковці, «сьогодні фірми головну увагу приділяють менеджменту якості, соціальному, екологічному, крос-культурному, креативному менеджменту як відносно самостійним системам управління, що ґрунтуються на принципах процесного підходу, оптимізації процесу управлінської діяльності» [11, с. 40].

Процеси, що відбуваються в суспільстві, вплинули і на трансформацію функцій менеджменту та появу нових, а інформаційно-комунікаційні технології стали основним механізмом, що стимулює нові підходи до технології менеджменту.

Особливості сучасного менеджменту проявляються і в тому, що під впливом нових викликів

важливими складовими менеджменту стали: організаційна культура, організаційна поведінка, корпоративний менеджмент, кризовий менеджмент, ризик-менеджмент.

Організаційна культура. Поширення соціокультурних тенденцій в менеджменті, а також успішна практика багатьох зарубіжних корпорацій переконають вітчизняних менеджерів у необхідності формування організаційної культури. Організаційна культура є важливим тонко плановим інструментом управління, спрямованим на забезпечення конкурентоспроможності організації через ефективне використання нормативного й ціннісного апарату в управлінні, координування управлінських елементів на основі прийнятих норм і стандартів організаційної поведінки, базових цінностей в організаційному середовищі, розуміння філософії організаційної діяльності.

Фактор організаційної культури найкраще проявляється і осмислюється через організаційну поведінку, яка синтезує концепції, теорії, що стосуються окремих людей, груп і організацій в цілому. Оскільки зростає роль людини не тільки в окремо взятій організації, але й суспільстві, то поведінкові концепції стають системоутворювальним елементом для вироблення сучасної методології управління персоналом, підкріпленої інноваційними технологіями менеджменту. Для ефективного управління поведінкою персоналу в межах окремо взятої організації необхідно розробляти поведінкові технології, які можна реалізувати шляхом використання інституційних інструментів із чітким розподілом прав й обов'язків персоналу, не забуваючи при цьому про необхідність дотримання свободи творчості, особливо для професій, що містять креативні елементи.

Корпоративний менеджмент виник у відповідь на стрімке поширення корпоративних структур і корпоратизацію, яка набула значних масштабів, охопивши значний сектор економічного життя. Незважаючи на те що корпоративний менеджмент як самостійний напрямок сформувався наприкінці 60-х – початку 70-х років XX ст., інтеграційні процеси й нові завдання макроекономічного рівня висвітлюють нові проблеми, нові аспекти й напрями розвитку цього виду менеджменту.

Кризовий менеджмент, ризик-менеджмент. Кризовий менеджмент спрямований на управління кризовими ситуаціями, вибір адекватних до часу форм, методів і технологій управління, враховуючи специфіку кожної організації. Цей вид менеджменту особливо актуальний для вітчизняних підприємств і організацій, які працюють в умовах тотальної кризи: політичної, економічної, екологічної, соціальної, моральної. Завдання кризового менеджменту сьогодні полягає не тільки в тому, щоб вивчати чинники виникнення кризи й зберігати контроль над кризовою ситуацією, але й не допустити її. Отже, важливою функцією стає прогнозування, що дозволить вивчати сигнали, які підказують про настання передкризової ситуації, вивчати, аналізувати природу й джерела можливої появи кризових явищ. Сьогодні мова повинна йти і про розвиток менеджменту запобігання як нової управлінської технології, спрямованої на попередження кризи й зниження ризиків. У цьому контексті є точки дотику кризового менеджменту із ризик-менеджментом, мета якого полягає у збалансуванні стратегічних можливостей організації із рівнем ризику. Цього можна досягнути на основі поєднання стратегічних і тактичних завдань ризик-менеджменту. Ми поділяємо думку багатьох

науковців щодо доцільності створення відповідного структурного підрозділу, який візьме на себе функції управління ризиками як внутрішнього, так і зовнішнього характеру, і допомагатиме вищому менеджменту в прийнятті ефективних ризикових рішень.

Зазначене вище підтверджує необхідність створення новітньої моделі менеджменту, на основі якої доцільно формувати стратегію забезпечення конкурентоспроможності підприємств, що передбачатиме максимальне використання нематеріальних ресурсів організації для виконання всіх стратегічних завдань. З огляду на це виділимо основні стратегічні завдання сучасного менеджменту, до яких відносимо:

- пошук філософії управління в умовах кризи та посткризового періоду;
- поширення принципу синергії у всі сфери менеджменту і розвиток синергетичного менеджменту;
- вкорінення теорії систем у сферу менеджменту;
- адаптування до нових викликів і постійний моніторинг зовнішнього середовища організації. У цьому контексті доцільно говорити про переорієнтацію управління з акцентами на внутрішні чинники (ресурси, витрати, потужності, спеціалізацію) на зовнішні чинники. Так створюється поле для управління змінами на науковому ґрунті і розвивається управлінське мистецтво, покликане оптимізувати ризики;
- уміння організовувати різні бізнес-процеси, враховуючи фактори ризику;
- реорганізація організаційних структур під впливом зростання віртуалізації суспільного життя (перехід від вертикальних зв'язків до горизонтальних);
- управління на засадах організаційної культури, оскільки соціокультурна парадигма світобудови проникає і у сферу менеджменту. З огляду на це нова концепція менеджменту пов'язана із появою нових цінностей, новою управлінською культурою, зорієнтованою на нові можливості;
- розвиток групової логіки і командної співпраці;
- зміна змісту планування, зорієнтованого на пошук факторів успішного розвитку;
- розвиток ситуативного підходу в практиці управління, обумовлений вибором вектору й напрямку розвитку вітчизняних підприємств;
- розвиток технологій лідерства, які повинні поєднувати вміння працювати в команді;
- підсилення ролі соціальної політики в діяльності організацій та системі менеджменту, що особливо актуалізується в умовах побудови громадянського суспільства;
- формування нових моделей менеджменту в системі інтеграції освіти, науки й виробництва, що уможливило створення інноваційного простору на основі освітньої та наукової співпраці.

Відповідно до поставлених завдань, формуватиметься новий зміст сучасного менеджменту із новими філософськими засадами. Нова філософія менеджменту повинна опиратися на системно-ситуативний підхід і відображати не просто компетентність менеджера, але й його управлінське мистецтво. Ситуативність пов'язана із об'єктивними чинниками, які вимагають вміння управляти складними процесами і які часто виникають спонтанно, особливо в умовах динамічних змін.

Із зміною підходів до менеджменту змінюється і сама роль менеджера, основні обов'язки якого спрямовуватимуться на: вміння поєднати глобальне мислення із локальними проблемами; вміння працювати із людьми, які мають різний світогляд і соціальну

позицію, вміння поєднати крос-культурні відмінності, що особливо актуально в умовах інтеграції і функціонування транснаціональних корпорацій.

**Висновки.** Еволюційні зміни в умовах функціонування вітчизняних підприємств приводять до трансформацій у системі менеджменту, до появи нових завдань і механізмів управління з «метою їх адаптації до нових гео економічних реалій» [11, с. 40]. Зважаючи на виклики сьогодення, виникає потреба в окресленні нових завдань сучасного менеджменту та виділенні його характерних ознак, що стали наслідком трансформаційних процесів, інтелектуалізації суспільства, наростанням динамічних й нестабільних тенденцій. Зокрема, інтелектуалізація суспільства й масштабність інформаційних процесів стимулюють появу нових видів менеджменту, зокрема, менеджменту знань, інформаційного менеджменту. Активізація творчих імпульсів, бажання творчої реалізації сприяють, своєю чергою, появі інноваційного й креативного менеджменту.

Подальші дослідження доцільно спрямовувати на теоретичні й прикладні аспекти розвитку сучасного менеджменту в цілому та окремих його складових, враховуючи фактори глобалізаційного характеру. Зокрема, на фоні прискорення інтеграційних процесів, формування нових глобалізаційних структур з'являються новий вид менеджменту – глобалізаційний, який стимулює розвиток нових концептуальних понять, методологічних підходів і прикладних реалізаційних методик.

#### БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Андрющенко К.А. Формування сучасної концепції системи менеджменту знань в організаціях / К.А. Андрющенко // *Агросвіт*. – 2010. – № 15. – С. 27–29.
2. Вовканич С.Й. Теоретико-методологічні основи дослідження людського та інтелектуального капіталу в знаннєвомісткій економіці: концептуалізація понять / С.Й. Вовканич, Л.К. Семів // *Регіональна економіка*. – 2007. – № 4. – С. 7–19.
3. Гриценко А. Методологічні основи модернізації України / А. Гриценко // *Економіка України*. – 2011. – № 1. – С. 4–45.
4. Зозульов О. Сучасні проблеми менеджменту українських підприємств / О. Зозульов, А. Длігач, Н. Писаренко // *Економіка України*. – 2011. – № 6(487). – С. 41–46.
5. Євтушевський В.А. Стратегія корпоративного управління / В.А. Євтушевський, К.В. Ковальська, Н.В. Бутенко. – К. : Знання, 2007. – 287 с.
6. Петренко В.П. Інтелектуальні ресурси соціально-економічних систем: аспекти інноваційного управління : [монографія] / В.П. Петренко. – Івано-Франківськ : Курилюк В.Д., 2009. – 196 с.
7. Ревуцька Н.В. Формування концепції інтелектуалізації бізнесу в сучасній парадигмі управління / Н.В. Ревуцька // *Формування ринкової економіки : зб. наук. праць. Спецвипуск «Економіка підприємства: теорія і практика»*. – К. : КНЕУ, 2008. – Ч. 2. – С. 543–548.
8. Ситник Й.С. Теоретико-методологічні засади інтелектуалізації систем менеджменту : [монографія] / Й.С. Ситник. – Львів : Видавництво «Львівської політехніки», 2014. – 248 с.
9. Стратегічні виклики XXI століття суспільству та економіці України : у 3-х т. Т.2. Інноваційно-технологічний розвиток економіки / За ред. акад. НАН України В.М. Геєця, акад. НАН України В.П. Семиноженка, чл.-кор. НАН України Б.Є. Кваснюка. – К. : Фенікс, 2007. – 564 с.
10. Сторожилова У.Л. Розвиток сучасного менеджменту в Україні / У.Л. Сторожилова, Д.Г. Йолкін // *Економіка та управління підприємствами машинобудівної галузі: проблеми теорії та практики*. – 2013. – № 4(24). – С. 44–54.
11. Фірма в умовах глобальної нестабільності: виклики, можливості та ризики нової економіки : [монографія] / В.А. Вергун, О.І. Ступницький, І.І. Черленяк ; за заг. ред. д-ра держ. упр. І.І. Черленяка. – Ужгород : Аудтор- Шарк, 2015. – 460 с.
12. Хміль Ф.І. Становлення сучасного менеджменту в Україні (проблеми теорії та практики) : [монографія] / Ф.І. Хміль. – К. : ІЗМН; Львів : ЛКА, 1996. – 206 с.
13. Яшкіна Н.В. Основні характеристики сучасного менеджменту / Н.В. Яшкіна // *Економіка і держава*. – 2010. – № 7. – С. 35–36.