СУЧАСНИЙ ІНСТРУМЕНТАРІЙ УПРАВЛІННЯ ПОВЕДІНКОЮ СУБ'ЄКТІВ ГОСПОДАРЮВАННЯ

СУЧАСНИЙ ІНСТРУМЕНТАРІЙ УПРАВЛІННЯ ПОВЕДІНКОЮ СУБ'ЄКТІВ ГОСПОДАРЮВАННЯ

СУЧАСНИЙ ІНСТРУМЕНТАРІЙ УПРАВЛІННЯ ПОВЕДІНКОЮ СУБ'ЄКТІВ ГОСПОДАРЮВАННЯ

(за редакцією проф. С.К. Харічкова та доц. Г.А. Дорошук)

Освіта України

2017

Одеса

УДК 658:316.454.3
С916

Рекомендовано рішенням Вченої ради
Одеського національного політехнічного університету
(протокол № 8 від 25 квітня 2017 р.)

Рецензенты:

д.е.н., проф. *І.О. Александров*, професор кафедри адміністративного менеджменту та проблем ринку Одеського національного політехнічного університету;

д.е.н., проф. *І.О. Кузнєцова*, завідувач кафедри менеджменту організацій та ЗЕД Одеського національного економічного університету;

д.е.н., проф. *О.М. Теліженко*, завідувач кафедри управління Навчально-наукового інституту фінансів, економіки та менеджменту ім. О. Балацького Сумського державного університету

С916 Сучасний інструментарій управління поведінкою суб'єктів господарювання: монографія/ за ред. С.К. Харічков, Г.А. Дорошук. – Одеса: «Освіта України». – 244 с.

В монографії викладено результати дослідження питань управління розвитком та поведінкою суб'єктів господарювання. Вивчено теоретичні аспекти та запропоновано рішення щодо організаційної діагностики розвитку, кадрового та фінансового забезпечення розвитку, управління організаційно-технічною складовою розвитку та соціоекологічним проблемам стійкого розвитку.

Рекомендовано керівникам, фахівцям, науковцям, викладачам, аспірантам, студентам, що цікавляться проблемами управління розвитком та поведінкою суб'єктів господарювання.

ISBN 978-617-7366-43-9

© С.К. Харічков, Г.А. Дорошук
© Освіта України

ЗМІСТ

1.ОРГАНІЗАЦІЙНА ДІАГНОСТИКА РОЗВИТКУ СУЧАСНОГО ПІДПРИЄМСТВА

1.1.Концептуальні основи діагностики організаційного розвитку

1.2.Методичні подходи до оцінки готовності до змін та організаційного розвитку

1.3.Бенчмаркінг як інструмент пошуку перспективних напрямків організаційного розвитку

2.ІНСТРУМЕНТИ УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ

2.1. Перспективні новітні форми зайнятості персоналу в країнах світу

2.2. Аутстаффінг – сучасний кадровий інструмент організаційного розвитку

2.3. Ефективні кадрові стратегії райтсайзингу

2.4. Система діагностування стану кадрового потенціалу як інструмент управління розвитком суб'єктів господарювання

3. ІНСТРУМЕНТИ УПРАВЛІННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНО-ТЕХНІЧНОЮ СКЛАДОВОЮ РОЗВИТКУ

3.1. Управління якістю: системний підхід

3.2. Перспективи впровадження концепції «ощадливе виробництво» на вітчизняних підприємствах

4. ФІНАНСОВІ ІНСТРУМЕНТИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РОЗВИТКУ

4.1. Факторінг, форфейтинг, лізинг в практиці підприємств

4.2. Венчурне фінансування інновацій та проектів розвитку

4.3. Інноваційні методи оптимізації витрат на підприємстві: світовий досвід впровадження

5. СОЦІОЕКОЛОГІЧНІ КОМПОНЕНТИ СТІЙКОГО РОЗВИТКУ

5.1 Соціальна відповідальність суб’єктів господарювання в сучасних умовах

5.2 Методичні підходи та інструментальна база раціонального освоєння ресурсів територій

ПОВЕДІНКОВИЙ АСПЕКТ УПРАВЛІННЯ СУБ'ЄКТАМИ ГОСПОДАРЮВАННЯ

(дещо в стилі увертюри)

Процеси глобалізації у світовій економіці приводять до зростання взаємозв'язків і взаємозалежностей між різними економічними об'єктами, значному ускладненню структур підприємств і організацій і, як наслідок, загострюють проблеми управління ними. Сучасне успішне управління розвитком підприємства повинне враховувати вплив зовнішнього середовища, що швидко змінюється, й базуватися на вмінні керівництва вибрати вірний вектор розвитку.

Вступ людства в епоху «постіндустіального розвитку», або «стадію побудови інформаційного товариства», явища глобалізації, а також кризові явища в світової економіці та економіці України ставлять відповідні вимоги щодо формування планів розвитку суб'єктів господарювання реального сектору національної економіки

Одна з характерних рис функціонування та успішного розвитку організацій у сучасних українських умовах - це стан перманентних структурних і функціональних змін, інновацій, що дозволяють успішно адаптуватися до постійно мінливих умов зовнішнього середовища. Більшість вітчизняних підприємств і організацій за останні 10-15 років у своєму розвитку провели організаційні зміни: зміну форми власності (приватизація), структурні зміни (реструктуризація), злиття та поглинання (реорганізації, наслідки рейдерських атак) або ж просто скорочення персоналу. Але не всі зміни та інновації приводять до успіху. Тому стає актуальним питання про те, які сучасні інструменти управління вже зарекомендували себе (або мають майбутню перспективу) як найбільш ефективні для розвитку суб'єктів господарювання реального сектору національної економіки.

Розглядаючи суб'єкт господарювання як певну організацію, тобто як системне явище, цікавим буде досліджувати проблему формування інструментального забезпечення його розвитку в контексті поведінкового аспекту розвитку та функціонування.

Будь-яка саморегулююча система, зокрема така високоорганізована як людина, яка хоча б певною мірою здатна робити прогнози і відповідно до них здійснювати поведінку, спрямовує і налаштовує на свій лад отримувану нею інформацію. Тому можна визначити поведінку як активність організму, що

виникає у процесі пристосування його до певного середовища. Ефект впливу середовища на організм залежить від стану останнього як цілісного, а не лише від стану його окремих складових. У широкому розумінні поведінка системою взаємопов'язаних дій, здійснюваних суб'єктом з метою реалізації певної функції та таких, що вимагають його взаємодії із середовищем. Поведінка, яка знаходиться в системі економічних відносин є неоднозначним і багатовимірним процесом.

По-перше, поведінка будь-якої соціально-економічної системи (а саме такою є типова система суб’єктів господарювання) має економічну складову, тобто економічну поведінку.

Найбільш універсальним є визначення економічної поведінки як системи цілеспрямованих соціальних дій, які насамперед, пов’язані з використанням різних за функціями і за призначенням обмежених економічних ресурсів з метою отримання користі (вигоди, винагороди, прибутку) від їх обігу. В основі зовнішніх регуляторів економічної поведінки, як правило, знаходяться різні системи норм і правил, що відображаються функціональними та іншими характеристиками різних ринкових елементів, що є обов'язковими або бажаними для всіх легально діючих об'єктів. Ці норми і правила закріплюються правовою системою, різними угодами між економічними суб'єктами (як юридичними, так і фізичними особами), у звичаях і традиціях повсякденного життя, а також і у функціональній програмі власне ринкових структурних елементів.

Сукупність норм і правил інтегрального забезпечення економічної поведінки, в одних випадках може бути розвинута і закріплена у всіх можливих законодавчих актах, в інших же випадках може не регламентуватись актами державно-правового регулювання, а відображатись у звичаєвому праві, соціальних звичках та стереотипах. Проте, незалежно від розвитку соціально-економічних норм, вони визначають стартовий порядок і допустимі межі такої поведінки для абсолютної діяльності діючих суб'єктів, які бажають досягти певних вигод. В межах цих рамок і обмежень вони, в залежності від поставлених цілей і визначених намірів, власних здібностей, досвіду і компетенції, можуть вибудувати різні економічні комбінації і пов'язаних з ними рішень та дій.

По перше, сучасна теорія та сучасні практики менеджменту чітко визначили організаційну складову поведінки суб’єктів господарювання. Це обумовлено тим, що до питань організації і управління відносяться вид менеджменту, структура організації, методи комунікацій та прийняття

рішень, система мотивації праці, кадрова політика та система навчання. Ці фактори настільки і пов'язані із корпоративною культурою, що практично неможливо їх розглядати окремо.

Цілі управління організацією та розвитку - забезпечити задоволення потреб суспільств, споживачів і співробітників, підвищити активність та ефективність діяльності працівників організації, реалізувати економічні та інші цілі функціонування та розвитку суб'єктів господарювання.

Поняття організаційної поведінки виникло в такому поєднанні, тому що, по-перше, воно чітко проявляється лише в організаціях (підприємствах, установах, банках, фірмах), які розуміються як об'єднання індивідів, які в ній працюють; по-друге, головними фігурами в організаціях є керівники вищого, середнього і нижчого рівнів управління, які передбачають повноцінну діяльність «людського фактору», забезпечуючи проміжкові і кінцеві результати праці; по-третє, саме керівники формують вигідну організаційну впорядкованість всіх ланок організації, тобто створюють таку якість системи, як рівень її тимчасової і просторової організації; по-четверте, всі працівники організації є самоорганізуючим фактором власної поведінки у просторі часу.

Сучасні зміни в середовищі, глобалізація економіки, запровадження нових інформаційних технологій, управління якістю з орієнтацією на споживача, визначення існуючої різноманітності працівників та управління ними призвели до зміни парадигми як управління, так і поведінки у просторі організації.

Таким чином, організаційна поведінка – це поведінка працівників, які втягнуті в певні управлінські процеси, що мають свої цикли, ритми, темпи та структуру відносин, організаційні межі і вимоги до працівників. Ці процеси, з одного боку, спрямовуються зусиллями керівників всіх ланок управління, а з іншого – реалізуються у поведінці безпосередніх учасників, тобто працівників різного управлінського рівня.

Організаційна поведінка стає зрозумілою як процес, якщо уявити, що вона виникає та відтворюється постійно на перетині двох основних організуючих сил: субординаційних (ті, що підпорядковують працівників зверху до низу) та координаційних (ті, що узгоджують різні за положенням та рівнем управління, а також особисті управлінські інтереси).

Таким чином, саме в контексті врахування новітніх тенденцій розуміння (а від цього – менеджменту) поведінки суб'єктів господарювання має формуватися новітня прогресивна модель інструментального

забезпечення суб’єктів господарювання реального сектору національної економіки.

Враховуючи таку висхідну концептуальну базу, автори презентованої монографії поставили собі за мету узагальнити власті напрацювання та спробувати навести певні аргументи щодо теоретико-методичного обґрунтування концептуальної основи та засад впровадження в практику сучасних інструментів управління розвитком суб’єктів господарювання реального сектору національної економіки.

Представлені у монографії авторські погляди та аргументи є відображенням проміжних (відтоді – дискусійних) результатів наукового дослідження колективу кафедри менеджменту Інституту бізнесу, економіки та інформаційних технологій Одеського національного політехнічного університету за науково-дослідною темою «Інструменти управління розвитком суб’єктів господарювання реального сектору національної економіки» №ДР 0114U005504 (2015-2017 рр.).

На завершальному етапі передбачається доповнення та уточнення викладених результатів, а також розробка певних прикладних питань з визначеної тематики, зокрема щодо:

- системно-структурної моделі інструментів управління розвитком суб'єктів господарювання реального сектору національної економіки;

- методичного забезпечення впровадження інструментів управління розвитком суб'єктів господарювання реального сектору національної економіки;

- пропозицій та методик щодо організаційного забезпечення впровадження інструментів управління розвитком суб'єктів господарювання реального сектору національної економіки.

Структурно-логічна побудова презентованої монографії передбачає наступну модель подання отриманих результатів.

В першому розділі монографії «Організаційна діагностика розвитку сучасного підприємства» розглянуто питання організаційної діагностики розвитку сучасного підприємства: розроблено концептуальні основи діагностики організаційного розвитку та підхід до інтегральної оцінки активності організаційного розвитку. Введено визначення готовності до організаційного розвитку, сформовано класифікації її видів та факторів впливу, що дозволило запропонувати модель оцінки рівня готовності з урахуванням потенціалу змін, якості очікуваного результату, швидкості змін, прийняття змін персоналом, зовнішньої підконтрольності та організаційної

компетентності. Розглянуто бенчмаркінг як інструмент пошуку напрямків розвитку підприємства в сучасному глобальному економічного просторі, описано об'єкти і цілі бенчмаркінгу на макро-, мезо - і мікрорівнях та практику використання бенчмаркінгув галузі енергетики.

Другий розділ «Інструменти управління розвитком кадрового потенціалу» присвячено інструментам управління кадровим потенціалом сучасного підприємства. Проаналізовано світову практику втілення перспективних новітніх форм зайнятості: переваги та недоліки аутстафінгу персоналу та досягнення цілей розвитку за допомогою аутстафінгу; ефективні кадрові стратегії райтсайзінгу та методи управління опором райтсайзінгу. Сформовано систему діагностики кадрового потенціалу.

В третьому розділі роботи «Інструменти управління організаційно-технічною складовою розвитку підприємства» розглянуто основи системного підходу до управління якістю на підприємстві. Запропоновано стадії формування, забезпечення і підтримки системи якості на підприємстві; схему формування політики у сфері якості. Сформовано підходи та заходи до забезпечення якості продукції на етапах життєвого циклу продукції. Розглянуто методичні підходи до впровадження системи «точно в строк» на промисловому підприємстві, як складової системи «ощадливого виробництва».

Окремий розділ «Фінансові інструменти забезпечення розвитку» присвячено фінансовим інструментам забезпечення розвитку. проаналізовано практику форфейтингу, факторінгу та лізінгу; розроблено підходи до венчурного фінансування проектів розвитку на підприємстві. розглянуто світовий досвід впровадження інноваційних методів оптимізації витрат на підприємстві.

Заключний, п’ятий розділ «Соціоекологічні компоненти стійкого розвитку» піднімає питання соціальної відповідальності підприємств та проблеми забезпечення ефективного територіального розвитку. Містить розкриття концептуальної схеми соціальної відповідальності суб’єктів господарювання іметодичні підходи та інструментальну базу раціонального освоєння ресурсів територій: сучасні проблеми територіального розвитку, алгоритм знаходження інтегрального індексу сталого (збалансованого) розвитку території; методику проведення комплексної оцінки території;методику оцінювання потенціалів території;схему формування прогнозних регламентацій розвитку територій.

Монографію підготовлено авторським колективом у складі: вступний фрагмент - докт. екон. наук, проф., зав. кафедрою менеджменту С.К. Харічков та канд. екон. наук, доцентом кафедри менеджменту Г.А. Дорошук,: п. 1.1, 2.2, 2.3 – доц. Г.А. Дорошук; п. 1.2 - доц. Г.А. Дорошук та асп. Г.О. Граціотова; п. 1.3 – доц. Г.А. Дорошук та доц. Л.І. Чернишова; п. 2.1 - Є.В.Лазарєва та асп. Є.М. Брєєва; п. 2.4 – ст. викл. Н.А. Скрипник; п. 3.1 - доц. М.О. Панченко; п. 3.2 – доц. О.А. Кравченко; п. 4.1 – доц. Бровкова; п. 4.2 – проф. С.В. Філиппова та ст. викл. В.А. Сааджан; п. 4.3 – доц. Н.С. Артамонова; п. 5.1. – доц. О.І. Продіус; п. 5.2. – ст. викл. О.М. Лук'янчук.

Автори виражають вдячність за рецензування докторам економічних наук, професорам:

д.е.н., професору І.О. Александрову, професору кафедри адміністративного менеджменту та проблем ринку Одеського національного політехнічного університету;

д.е.н., професору І.О. Кузнєцової, завідувачу кафедри менеджменту організацій та ЗЕД Одеського національного економічного університету;

д.е.н., професору О.М. Теліженко, завідувачу кафедри управління навчально-наукового інституту фінансів, економіки та менеджменту ім. О. Балацького Сумського державного університету

за поради і побажання, висловлені при роботі над монографією.

Науковий редактори -

доктор економічних наук, професор,
академік Академії економічних наук України,
академік Української Екологічної Академії Наук,
зав. кафедрою менеджменту
Одеського національного
політехнічного університету С.К. Харічков

кандидат економічних наук, доцент,
доцент кафедри менеджменту
Одеського національного
політехнічного університету Г.А. Дорошук