

ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ БІЗНЕС-АДМІНІСТРУВАННЯ ЯК СКЛАДОВОЇ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ

Система адміністративного менеджменту – це менеджмент вищої управлінської ланки, який включає два компоненти: сучасне ділове адміністрування (яке передбачає глибоке розуміння законів і практики сучасного бізнесу, маркетингу, тенденцій розвитку міжнародного ринку) та сучасне публічне адміністрування (програма підготовки управлінців для вирішення проблем підприємства з урахуванням соціально-економічного і суспільно-політичного зовнішнього середовища) [1].

Саме адміністративний менеджмент і є напрямом, орієнтованим на оптимізацію та високу організацію під час виконання завдань, або його можна визначити як вид управлінської діяльності, який скеровано на оптимізацію дій за всіма функціональними напрямками в усіх підрозділах і структурних одиницях підприємства. У бізнес-адмініструванні адміністративна функція підприємства (управління підприємством) відіграє основну роль. Бізнес-адміністрування припускає спрямованість всієї управлінської діяльності на внутрішню організацію, на впорядкування відносин усередині самої організації для досягнення своїх цілей (оскільки бізнес-організації не можуть впливати на суспільні відносини шляхом прийняття і забезпечення за необхідності примусового виконання нормативно-правових актів; може йтися лише про взаємовигідні договірні взаємини підприємства із зовнішніми суб'єктами, дотримання законодавства і своїх зобов'язань перед державою, соціальної відповідальності підприємства) [2, с. 14].

Як загальні принципи бізнес-адміністрування можна виділити системність; процесний підхід; розмежування функцій і повноважень; оперативність; можливість оцінки і контрольованість параметрів діяльності всіх учасників; орієнтацію на зміну конкурентного середовища і розвиток технологій [3, с. 50]. Отже, побудова ефективної системи бізнесадміністрування на підприємстві має базуватись на таких принципах:

1) ощадливе виробництво (виявлення і виключення з процесу всіх зайвих матеріальних ресурсів, дій та операцій, які прямо не беруть участь у створенні нової споживчої вартості, а тільки завдають шкоди, збільшуючи собівартість продукції);

2) планування ресурсів (стає більш ефективним під час використання автоматизованої системи управління підприємством (АСУП), яка є інформаційною системою, що створена для обробки господарських операцій (бізнеспроцесів), що сприяє збільшенню конкурентних переваг);

3) сертифікація систем управління підприємств за стандартами ISO серії 9000 (повинна охоплювати закупівлю сировини або комплектуючих, аналіз контракту, контроль якості, проектування, створення, обробку, доставку продукції, навчання персоналу, а також обслуговування і підтримку клієнтів);

4) «процесний підхід» (спрямований на зміну наявної на підприємствах адміністративної системи менеджменту з метою розмежування всіх процесів виробництва товарів і послуг) [1].

До основних найбільш вагомих функцій бізнес-адміністрування доцільно віднести проектувальну, організаційну, управлінську, виконавську та контрольну функції.

Таким чином, побудова та функціонування системи бізнес-адміністрування відбувається на основі розглянутих вище принципів та функцій, а також шляхом здійснення процесу адміністрування всього комплексу робіт, який спрямований на формування і здійснення управлінської дії, що забезпечує необхідний рівень ефективності діяльності підприємства [3, с. 55].

Сьогодні бізнес-адміністрування повинно забезпечувати координацію діяльності та синхронність виконання всіх робіт в системі управління сучасним підприємством.

1. Лозовський О. Основні аспекти побудови ефективної системи адміністративного менеджменту / О. Лозовський, С. Шарчук [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://наука.zinet.info/23/sharchuk.php>

2. Новікова М. Конспект лекцій з дисципліни «Менеджмент і адміністрування (адміністративний менеджмент)» (для студентів усіх форм навчання напряму підготовки 6.030601 – Менеджмент) / М. Новікова. – Х.: ХНУМГ ім. О.М. Бекетова, 2016. – 98 с.

3. Євась Т. Теоретичні аспекти сучасного бізнес-адміністрування / Т. Євась, Т. Вигонюк // Подільський науковий вісник. – 2017. – № 2. – С. 53-55

ОСОБЛИВОСТІ ДІЯЛЬНОСТІ СТРАТЕГІЧНИХ АЛЬЯНСІВ В УМОВАХ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ

Сучасні тенденції розвитку економіки супроводжуються інтенсивним впливом умов глобалізації та інтеграції. У свою чергу, ці умови посилюють конкурентне суперництво між підприємствами на внутрішньому та зовнішньому ринках. В результаті цього, це спонукає керівництво підприємств застосовувати дієві інструменти пристосування до викликів конкурентного середовища. На сьогодні актуальним способом вирішення проблем, пов'язаних із конкурентним суперництвом, доцільно вважати створення стратегічних альянсів.

Стратегічні альянси представляють собою «глобальні форми здійснення партнерства, спільної або пайової діяльності на основі багатосторонніх контрактів (угод) компанії різних країн через здійснення спільної маркетингової, фінансової, інноваційної, інвестиційної та операційної діяльності» [1]. Основне завдання стратегічних альянсів підприємств полягає у досягненні ефекту взаємодії галузей, ресурсів та завдань [4]. Така форма об'єднання створює для підприємств-учасників перспективні можливості розвитку.

Діяльність стратегічних альянсів можна окреслити на основі виокремлення їх позитивних та негативних особливостей. До позитивних особливостей можна віднести: встановлення безпосереднього зв'язку із споживачем, ідентифікування нових тенденцій та умов керування бізнесом, оперативне відслідковування структурних змін та швидка адаптація до них, можливість впроваджувати нові ідеї. Негативними особливостями функціонування стратегічних альянсів вважають: нульова ефективність, нестабільний характер структури альянсів, низький рівень довіри партнерам через відсутність узгодженості їх інтересів та бажань [2].

Незважаючи на вищезазначені недоліки, стратегічні альянси можна вважати певним орієнтиром пристосування до структурних змін зовнішнього середовища та забезпечення узгодженої співпраці компаній-учасників. Прийняття рішення суб'єктами господарювання щодо входження у стратегічний альянс обумовлено, насамперед, прагненням підвищити рівень конкурентоспроможності на основі отримання нових знань та технологій [3].

Дослідження наукових праць [1-4] дає підстави зробити наступні висновки: з метою усунення негативних ознак таких форм об'єднання важливо враховувати інтереси усіх учасників, сформувавши ефективну концепцію стратегічного управління тощо.

1. Данилишин О.Є. Стратегічні альянси як сучасні інвестори епохи глобалізації [Електронний ресурс]: стаття / О.Є. Данилишин. – Режим доступу: <http://www.confcontact.com>

2. Каїра З.С., Омелянчук А.І., Іванова О.В. Стратегічні альянси: Навч. посіб. – Донецьк: ТОВ “Юго-Восток, Лтд”, 2006. – 204 с.

3. Роль міжнародних стратегічних альянсів [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <https://conf.ztu.edu.ua>

4. Формування стратегічних альянсів: сучасні тенденції глобалізації процесу інвестування виробництва [Електронний ресурс]. - Режим доступу: www.kbiuara.ua

Михаленич Х. Р.
студ. групи ЕК-11

Науковий керівник – к.е.н., доц. каф. ММП І.С.Процик

ПРИЧИНИ ВИЯВЛЕННЯ СТРЕСУ В ПРАЦІВНИКІВ ТА ШЛЯХИ ЙОГО ПОПЕРЕДЖЕННЯ І УСУНЕННЯ

В наш швидкий і динамічний час досить важко перебувати в стані спокою і рівноваги впродовж усього робочого дня. На емоційний стан працівника впливає безліч зовнішніх чинників, які формують психологічний стан і настрої людини та сприяють її емоційній нестабільності і стресу. Нервові перенапруження, дратівливість, погіршення пам'яті, порушення зосередженості та уваги є основними ознаками стресу. З огляду на причини виникнення стрес поділяють на два види: особистісний та організаційний. Доцільно розглянути причини організаційних стресів, адже саме вони впливають на ефективність працівника, формують сприятливу психологічну атмосферу на роботі, а також саме на цей вид стресів ми можемо вплинути, попередивши чи усунувши його наслідки. Серед найважливіших причин стресу можна виділити наступні:

1. Непорозуміння з керівництвом або колективом. Часті та невирішені конфлікти впливають на погіршення настрою, зникає бажання виконувати свої трудові обов'язки і праця перестає бути ефективною.

2. Порушення охорони праці і середовища працівників: шуми, неприємні запахи, недостатня кількість світла, неналежний стан умов праці та виробничих приміщень тощо не тільки відволікають працівників від роботи, а й знижують зосередженість і продуктивність персоналу.

3. Невнормований робочий графік, нечітко поставлені завдання та неорганізованість у їх виконанні обмежує можливість вчасно і якісно виконувати свою роботу.

4. Перевантаження роботою, що гальмує розвиток та ефективність праці.

5. Занадто низька заробітна плата, відсутність матеріального та нематеріального заохочення (премій, винагород тощо), зменшує ентузіазм та натхнення робітників.

6. Відсутність професійного розвитку та задоволення власних амбіцій працівника.

Якщо людина постійно працюватиме в таких умовах, то матиме серйозні проблеми зі здоров'ям. Адже така нестабільність організму перш за все впливає на серце, нервову систему, шлунок. Окрім цього знижується імунітет, погіршується сон, пам'ять, розсіюється увага тощо. У числі найбільш поширених порушень здоров'я – депресія і тривожні розлади. В порівнянні з іншими захворюваннями, для роботодавців та економіки в цілому негативні наслідки є на 30% вище. Згідно з дослідженням ВООЗ, пов'язане з депресією і тривожними розладами зниження продуктивності праці щорічно обходиться світовій економіці в 1 трлн. доларів США, в Європейському регіоні цей показник становить 140 млн. дол. [1].