



**ОДЕСЬКИЙ РЕГІОНАЛЬНИЙ ІНСТИТУТ
ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ НАЦІОНАЛЬНОЇ АКАДЕМІЇ
ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ ПРИ ПРЕЗИДЕНТОВІ УКРАЇНИ
КАФЕДРА МЕНЕДЖМЕНТУ ОРГАНІЗАЦІЇ
СТУДЕНТСЬКЕ САМОВРЯДУВАННЯ**



**XXII ВСЕУКРАЇНСЬКА ЩОРІЧНА СТУДЕНТСЬКА
НАУКОВО-ПРАКТИЧНА КОНФЕРЕНЦІЯ
ЗА МІЖНАРОДНОЮ УЧАСТЮ**

**«СУЧАСНИЙ МЕНЕДЖМЕНТ:
МОДЕЛІ, СТРАТЕГІЇ, ТЕХНОЛОГІЇ»**

2021

ОДЕСЬКИЙ РЕГІОНАЛЬНИЙ ІНСТИТУТ
ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ
НАЦІОНАЛЬНОЇ АКАДЕМІЇ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ
ПРИ ПРЕЗИДЕНТОВІ УКРАЇНИ

ФАКУЛЬТЕТ МЕНЕДЖМЕНТУ ТА БІЗНЕС-ТЕХНОЛОГІЙ
ФАКУЛЬТЕТ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ ТА АДМІНІСТРУВАННЯ
НАУКОВЕ ТОВАРИСТВО СТУДЕНТІВ, СЛУХАЧІВ,
АСПІРАНТІВ, ДОКТОРАНТІВ І МОЛОДИХ ВЧЕНИХ
РАДА СТУДЕНТСЬКОГО САМОВРЯДУВАННЯ

Сучасний менеджмент: моделі, стратегії, технології

Матеріали
XXII Всеукраїнської щорічної студентської
науково-практичної конференції
за міжнародною участю
22 квітня 2021 року

Одеса
2021

Куташенко Д. М.
студентка ХНЕУ ім. С. Кузнеця
Керівник: ст. викладач
Лещінська А. В.

СВІТОВІ ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ МЕНЕДЖМЕНТУ

На сьогодні професія менеджера розвивається стрімкіше у порівнянні з іншими. Для будь-яких видів людської діяльності функція менеджменту залишається незмінною — організація спільної високоефективної роботи співробітників підприємств [1].

У науці менеджмент складається з теорії та практики. Теорія управління розвивається поступово, згідно з практикою. Адже, спочатку реальні закономірності управління затверджуються на практиці, а лише потім описується безпосередньо теорією [2].

Зараз можна помітити, що практика сучасного менеджменту змінюється через відповідні зміни в економіці. Що стосується причин змін саме в економіці, кожна з них має свій індивідуальний характер та як наслідок вплив на теорію чи практику менеджменту. Можна відокремити, що сучасний світ 21 століття достатньо відрізняється від того світу, що був декілька десятиліть тому. Якщо раніше він був повільний та більш менш розгалужений, зараз все майже навпаки. Сучасному світу 21 століття притаманні високі темпи змін та прискорення рухання процесів. Тому в цих умовах керівникам треба забезпечити максимальну гнучкість та адаптацію організацій до постійних навколишніх змін.

У менеджменту є низка проблем, які потребують негайного рішення та світового розвитку. Зокрема існує необхідність конкретизації деяких напрямків для поліпшення процесу управління організацією [4]. Найголовнішим є впровадження нових методів роботи щодо ефективності управління. До цього відноситься постійне вдосконалення навичок працівників, підвищення їхньої кваліфікації за допомогою додаткових вебінарів, курсів або стажування в інших закладах.

Також однією з найбільш сильних та серйозних тенденцій розвитку сучасного світового менеджменту є надання часткової влади підлеглим, тобто дозволяти їм брати участь у розв'язанні будь-яких питань, які стосуються їхньої компанії. Раніше тільки менеджер мав змогу контролювати своїх працівників, через що вони майже завжди відчували постійний стрес та робота була менш ефективною. Тепер тенденція змінила свій напрямок. У співробітників зростає потреба в довірі, спілкуванні, у зв'язку з чим зростає значення особистих контактів персоналу, що дозволяє зрозуміти, чого чекати один від одного [3].

Крім того, все частіше трапляються випадки нерационального розподілу обов'язків серед працівників. Нав'язування додаткових справ, які не стосуються сфери працівника веде до зменшення мотивації працювати краще. Тому тут доречним буде з боку керівника раціонально делегувати

відповідальності та привезти до лану норми управління, які забезпечують найвищий рівень ефективності будь-якої системи.

Кожне підприємство має свої стратегічні цілі. Наприклад, якщо стратегічною ціллю підприємства є перш за все якість продукції, яка вимагає високого рівня кваліфікації робітників, то при прийманні на роботу доречним бути організувати якийсь вступний тест або екзамен, аби встановити рівень кваліфікації майбутнього працівника. Цю стратегією можна назвати стратегією мотивації та підбору кадрів. Але є ще один тип стратегії. Якщо ціль підприємства реалізується за рахунок недорогого стандартного продукту, який би не вимагав кваліфікованої робочої сили то основна мета менеджменту персоналу — управління і контроль за використанням робочої сили [5].

Отже, можна зробити висновок, що на сьогоднішній час особливостями сучасного світового менеджменту є високий інтелектуальний потенціал та впровадження інноваційних технологій у роботу. Так найбільш ефективним є тенденція підвищення кваліфікації співробітників, тобто покращення їхнього професіоналізму, також детальна організація їх діяльності на робочому місці. Впровадження системи мотивації також одним з найпоширеніших напрямків світового розвитку менеджменту, який є актуальним майже в усіх країнах.

Список використаних джерел:

1. Реферат Сучасні тенденції розвитку менеджменту. URL: <https://ukrbukva.net/104111-Sovremennye-tendencii-razvitiya-menedzhmenta.html>.
2. Тенденції розвитку сучасного менеджменту. URL: https://studme.com.ua/107809106498/menedzhment/tendentsii_razvitiya_sovremennogo_menedzhmenta.htm.
3. Сучасні напрямки розвитку менеджменту. URL: https://ua-referat.com/Сучасні_напрямки_розвитку_менеджменту.
4. Кузьменко, О. Б., Хухаркін, С. П. Напрямки розвитку менеджменту на підприємствах України. *Наукові праці [Чорноморського державного університету імені Петра Могили комплексу «Києво-Могилянська академія»]. Серія: Економіка*. 2016. Т. 275, Вип. 263. С. 97—101. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Npchdues_2016_275_263_17.
5. Світові тенденції розвитку менеджменту персоналу. Сучасні вимоги доефективності менеджменту персоналу: :: vuzlib.su. URL: <https://www.vuzlib.su/beta3/html/1/6057/6065>.