

ECONOMIC SCIENCES

ORGANIZATION OF ENTERPRISE MANAGEMENT IN UKRAINE

ОРГАНІЗАЦІЯ УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВАМИ В УКРАЇНІ

Yuliia Hlivinska¹

DOI: <https://doi.org/10.30525/978-9934-26-379-8-2>

Організація управління підприємствами є ключовою складовою успіху будь-якого бізнесу незалежно від його розміру та галузі. Правильно побудована система управління може визначити, чи досягне компанія своїх цілей, або залишиться на задньому плані в умовах конкурентного ринку. Україна, як і багато інших країн, стикається з викликами та можливостями сучасного управління підприємствами.

Важливим елементом є те, що управління підприємствами в Україні стане однією з ключових складових відновлення та подальшого розвитку економіки країни після завершення війни із агресією росії. В поствоєнний період Україна зіштовхнеться із рядом важливих завдань та викликів у сфері управління підприємствами, які суттєво вплинуть на підходи та стратегії управління.

У сучасних організаціях керівники активно працюють над створенням системи взаємодії та ієрархії, що сприяє формуванню довгострокової стратегії самовдосконалення, яка надає переваги в умовах жорсткої конкуренції на світовому ринку. Саме через це стратегічне управління стало невід'ємною складовою сучасного менеджменту взагалі. Глобальні компанії активно втілюють принципи децентралізованої відповідальності за управління стратегією та розробляють організаційні структури, спрощуючи численність рівнів управління [9, с. 6]. Проте для успішного функціонування стратегічного управління, керівники підприємств повинні зосереджувати увагу на таких аспектах, як стиль управління, роль працівника в компанії, а також особисті якості та характеристики кожного працівника. Фактично, важливим стає людський фактор та взаємовідносини між співробітниками як значущий елемент успішного управління [8]. З цієї точки зору, організаційна та корпоративна культура,

¹ Kyiv National Linguistic University, Ukraine

ділова етика та моральні цінності, а також ефективна комунікація між співробітниками у важких ситуаціях набувають ключового значення в сучасному світі бізнесу.

В сучасний період уявлення про умови і фактори розвитку підприємств суттєво змінилися. Особливо це стосується ролі та впливу зовнішнього та внутрішнього середовища на розвиток організації. Сучасні концепції стратегічного управління враховують наступні важливі аспекти: збереження стійких конкурентних позицій, досягнення стабільних та тривалих результатів, а також адекватну реакцію на зміни в зовнішньому середовищі [6, с. 45]. Стратегічне управління можна охарактеризувати як методологію програмного підходу, яка спрямована на досягнення поставлених цілей і налаштована на активізацію мотивації працівників, врахування їхніх інтересів і зацікавленості у впровадженні стратегії компанії.

На початку XXI ст. бізнес почав активно розвиватися, і підприємства почали застосовувати більш сучасні підходи до управління, такі як корпоративне управління, стратегічне планування та якісні методи. Станом на сьогодні Україна залишається на шляху розвитку та модернізації свого управління підприємствами [7]. Зараз важливими аспектами управління є впровадження сучасних інформаційних технологій, підвищення якості управління персоналом, збільшення конкурентоспроможності та дотримання міжнародних стандартів.

Україна також активно співпрацює з міжнародними організаціями і партнерами, щоб вдосконалювати свої практики управління та виробляти кращі стандарти корпоративного управління. Особливу увагу приділяють антикорупційним заходам та підвищенню прозорості в управлінні бізнесом. Загалом, управління підприємствами в Україні відбувалося в умовах значних змін і викликів, і сьогодні воно продовжує розвиватися для досягнення високої результативності та відповідності сучасним стандартам [4, с. 104]. Найбільш типовими проблемами, які здатні суттєво утруднити організацію управління на українських підприємствах, можна визначити такі:

1. *Збільшення невизначеності, що пов'язано зі змінами у зовнішньому середовищі.* Зокрема, російська агресія завдала величезних збитків економічній діяльності підприємств, що також позначилося на людському капіталі та його становищі, перспективах розвитку та удосконалення суспільно-професійних відносин.

2. *Потреба у соціалізації управлінської діяльності.* Це означає, що прийняття рішень і організація роботи на підприємстві або в організації мають враховувати не лише бізнес-аспекти, але й вплив на співробітників, споживачів, громадську думку та суспільну відповідальність. Важливість

потреби у соціалізації управлінської діяльності визначається зокрема тим фактором, що співробітники підприємства є найціннішим активом, і їх задоволеність, мотивація та задоволення роботою мають безпосередній вплив на результативність організації [1].

3. *Збільшення обсягів та збагачення змісту інформаційного забезпечення в управлінні роботою підприємств.* Розширення і покращення інформаційних ресурсів та даних, які використовуються при прийнятті рішень та управлінні всіма аспектами діяльності підприємства. Це важливий аспект сучасного управління, оскільки інформація є ключовим ресурсом для прийняття обґрунтованих та стратегічно важливих рішень. Збільшення доступності даних дає змогу отримувати актуальну інформацію для усіх рівнів управління підприємством, включаючи керівництво, менеджерів та оперативний персонал.

4. *Ускладнення змісту та позицій управління.* Мовиться про впровадження більш складних інструментів, методів і структур в управлінську діяльність підприємства. Це може бути обґрунтовано з різних причин, включаючи зростання розміру підприємства, складність його діяльності, розширення глобального впливу, технологічний прогрес тощо.

5. *Неоднозначність у визначенні сфер відповідальності різних менеджерів.* Ця проблема виникає, коли в організації не чітко визначено, хто відповідає за конкретні завдання, функції або проекти. Дана проблема може призвести до низки негативних наслідків, таких як дублювання робіт, непорозумінь, конфліктів, затримок та невиконання завдань. Якщо структура організації не чітко визначена – менеджери можуть не знати, до якої сфери відповідальності вони належать і які завдання вони мають виконувати. Коли декілька менеджерів чи відділів вважають, що та сама функція чи завдання входять до їхньої сфери відповідальності, це може призвести до конфліктів і дублювання робіт.

6. *Формування конфліктів інтересів.* Управління конфліктами інтересів є важливою частиною корпоративного управління та прийняття стратегічних рішень. В Україні такі ситуації складаються, коли різні групи або стейкхолдери мають різні, інколи навіть протилежні, інтереси і потреби, які конфліктують між собою. Це може виникати з різних причин і в різних контекстах. Можливі, зокрема, міжрівневі конфлікти, коли на підприємстві можуть виникати конфлікти між верхнім та нижнім рівнями управління. Наприклад, вище керівництво може прагнути максимізувати прибуток, тоді як робітники можуть вимагати вищої зарплати та кращих умов праці. Інший вияв – конфлікти між департаментами [2].

7. *Потреба у підвищенні ефективності роботи,* що становить основу кінцевої мети управління. Ця проблема означає покращення виконання

завдань, досягнення поставлених цілей та максимізацію результатів на різних рівнях діяльності.

Однією з ключових задач у сфері управління персоналом на підприємствах є вибір належного та відповідного контексту стилю управління. Керівникам доводиться розглядати складну задачу розробки ефективної системи методів, прийомів і інструментів в умовах жорсткої конкуренції та спрямування організаційних зусиль на досягнення визначених цілей [3].

У сучасних умовах трудові ресурси вважаються найціннішим активом підприємства. Науковий і технологічний прогрес, а також раптове зростання інноваційних технологій суттєво підвищують вимоги до професійності, соціально- психологічних якостей та рівня культури працівників. Ефективне управління робочими ресурсами, що включає найм, навчання, оцінку та оплату праці, є важливою передумовою для успішного функціонування підприємства.

У ринкових умовах підприємство діє як відкрита система в складному зовнішньому середовищі, що постійно змінюється. Нові технології, програмне забезпечення та інші ресурси – усім цим керують люди. Рушійною силою прогресу та найбільшим стратегічним ресурсом для будь-якої організації чи підприємства, незалежно від їх виду та форми власності, є їх персонал. Сьогодні важливо мати досвідчений, кваліфікований та відповідальний персонал, що долучений до спільної мети та взаємодоповнює один одного. Такий об'єднаний колектив стає запорукою успіху будь-якого підприємства за умови ефективного управління ним.

Список використаних джерел:

1. Бабчинська О. Ключові аспекти сучасної парадигми управління підприємством. *Ефективна економіка*. 2019. № 5. DOI: <https://doi.org/10.32702/2307-2105-2019.5.30> (дата звернення: 10.08.2023).
2. Глівінська Ю. В. Порівняльний аналіз організації управління підприємством в Україні та світі. *Академічні візії*. 2023. № 23. URL: <https://academy-vision.org/index.php/av/article/view/571> (дата звернення: 10.12.2023).
3. Морозова М. Е. Управління персоналом як основа підвищення конкурентоспроможності організації. *Вісник післядипломної освіти*. 2016. № 16 (29). С. 94–105. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vpo_2016_16_13 (дата звернення: 10.08.2023).
4. Череп О., Каложна Ю., Михайліченко Л. Особливості управління персоналом в умовах воєнного стану в Україні. *Економіка та суспільство*. 2023. № 48. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2023-48-24> (дата звернення: 10.08.2023).
5. Brown C. J., Frame P. Innovation management: a subjective practice. *International Journal of Management Concepts and Philosophy*. 2007. Vol. 2. No. 3. P. 209–233. DOI: <https://doi.org/10.1504/ijmcp.2007.014997> (дата звернення: 10.08.2023).