

4. Мазур *И. И.* Корпоративный менеджмент: Справочник для профессионалов/*И. И. Мазур, В. Д. Шапиро, Н. Г. Ольдерогге и др.*; Под общ. Ред. *И. И. Мазура.* — М.: Высшая школа, 2003. — 1077 с.

5. Мильнер *Б. З. и др.* Системный подход к организации управления/*Мильнер Б. З., Евенко Л. И., Рапопорт В. С. М.*: Экономика, 1983. — 224 с.

6. Вяткин *В. Н.* Организационное проектирование хозяйственных комплексов. — М.: Экономика, 1987.

7. Управление персоналом организации: Учебник /Под ред. *А. Я. Кибанова.* — 2-е изд., доп. и перераб. — М.:ИНФРА-М — 638 с.

8. Рапопорт *В. С.* Развитие организационных форм управления научным и техническим прогрессом в промышленности. — М.: Экономика, 1979.

Дранник В. А.
аспірантка кафедри філософії
НТУУ «КПІ»

ФІЛОСОФСЬКІ ОСНОВИ СТВОРЕННЯ УПРАВЛІНСЬКОГО МЕХАНІЗМУ ПІДТРИМКИ ФУНКЦІОНУВАННЯ ПІДПРИЄМСТВА В СЕРЕДОВИЩІ З ВИСОКИМ СТУПЕНЕМ НЕВИЗНАЧЕНОСТІ

Управління як виробнича діяльність людини на практиці не піддається в повному обсязі нормуванню праці, оскільки в основі роботи управлінця присутня творчість, яку неможливо порахувати. Тому працівникам управління надається додаткова відпустка за особливий характер праці, що відображає не тільки напруженість в роботі, а й так званий ненормований робочий день.

Що стосується «середовища з високим ступенем невизначеності», то з філософської точки зору саме таке середовище і є тим середовищем, в якому завжди існувала, існує і буде існувати людина. Це не тимчасове явище, про яке можна сказати так, даючи характеристику сьогодення: «Сьогодні влада значною мірою децентралізована і квола... Керівництву країни немає на кого спертися: народні маси невдоволені безладдям, яке чиниться в країні, і пов'язаним з ним невпинним падінням життєвого рівня; чиновництво, відчуючи свою безкарність, вдається до самозбагачення, не турбуючись про стан держави» [2, с. 25].

Кожному історичному періоду існування людини притаманна висока ступінь невизначеності в силу складності обставин і впливу невіршених питань. І в часи Маркса існували аналогічні проблеми: «Громадянське суспільство і держава відірвані одне від одного. Отже, і громадянин держави відірваний від громадянина

як члена громадянського суспільства. Людині, таким чином, доводиться піддати саму себе істотному роздвоєнню. Як дійсний громадянин людина знаходить себе в подвійній організації: в бюрократичній, — ця організація являє собою зовнішнє формальне визначення потойбічної держави, урядової влади, яка не зачіпає громадянина та його самостійної дійсності, — і в соціальній, в організації громадянського суспільства. Але в останній людина, як приватна особа, стоїть поза державою, ця організація не зачіпає політичної держави як такої. Перша організація є державна організація, матерією якої завжди становить громадянин. Друга організація є громадянська організація, для якої держава не є матерією. В першій організації держава виступає як формальна протилежність щодо громадянина, в другій організації громадянин сам виступає як матеріальна протилежність щодо держави» [2, с. 22].

Повертаючись у наш час, можна доповнити картину тим, що «на початку ХХІ століття ми маємо парадоксальну ситуацію, коли хода суспільного розвитку не підпорядкована розумній людській волі. Ми можемо прогнозувати розвиток суспільства, але управління цим суспільством виявляється нездійсненною мрією. Якісь приватні рішення, що диктуються «теорією управління» чи так званим «менеджментом», не можуть принципово змінити існуючий стан справ. Тут слід шукати принципово інше рішення, що дозволяє суспільству здійснити перехід від стихійного до свідомого розвитку, при якому управління суспільними процесами вперше в історії дійсно стане вірогідним. « [1, с. 20].

Все це має не абиякий вплив і на підприємства в цілому. Тому головний механізм підтримки функціонування підприємства є його керівник. Він повинен вміти працювати з інформацією, що дозволить надавати важливого значення ретельності роботи й всебічного прагнення максимуму знань про діяльність, що відбувається. Також треба регламентувати поведінку кожного члена підприємства.

Керівник повинен забезпечувати цілеспрямовану скоординовану діяльність як окремих працівників, так і колективу в цілому. Керівник підприємства має володіти важливими для роботи знаннями, уміннями й навичками. Його успішна робота неможлива без знань у багатьох галузях техніки, економіки й організації виробництва, управління, права, соціології, а особливо психології.

Доцільно буде відмітити, що є об'єктивна необхідність формування керівника нового типу, здатного не тільки організувати роботу націлену на результат, а й управляти діяльністю колекти-

ву в швидко змінюваних умовах, характерною рисою яких є перебудова системи управління.

Література

1. *Белевский О. Г.* О необходимости сознательного управления общественными процессами // Сучасні проблеми управління: Матеріали III Міжнародної науково-практичної конференції (29-30 листопада 2005 р.) — Київ: НТУУ«КПІ», 2005. — 360 с.

2. *Михайленко Р. В.* Держава, державна влада й усупільнена власність // Вісник НТУУ«КПІ» Філософія. Психологія. Педагогіка: Зб. наук. праць. — Київ: ІВЦ «Політехніка», 2002. — №2. — 174 с.

Євтушок О. В.

Львівський національний університет
ім. Івана Франка

ВІДПОВІДНІСТЬ ОРГАНІЗАЦІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СТРАТЕГІЧНОМУ РОЗВИТКУ ОРГАНІЗАЦІЇ

За останні кілька років в теорії та практиці менеджменту змістились акценти. В сучасних концепціях теорій фірми, менеджменту та стратегічного управління. основна увага приділяється: стратегічному розвитку, його організаційному забезпеченню та кадровому забезпеченню.

Сам процес організації виробничої діяльності фірми полягає у формуванні її структури [1] Тому вже під час створення чи реорганізації підприємства слід розробити і впровадити стратегічне планування та управління. Підприємства із залученням іноземних інвестицій можуть отримати готову інноваційну систему управління; франчайзі наслідують перевірену часом управлінську систему, типовим для українського підприємства є формування системи управління та її структури шляхом проб та помилок в процесі діяльності та розвитку.

Наприклад, від початку розвитку типового виробничого підприємства в Україні до його становлення на ринку можна виділити чотири основні етапи [2]: 1) «підприємницький»: передбачає створення свого продукту, вибір та завоювання ринку, а також використання високо централізованого лінійного типу управління; 2) «виробничий»: характеризується загальною структурізацією підприємства, його позиціонуванням на ринку, коригуванням асортименту продукції, появою штабних та функціональних підрозділів та розвитком механістичних оргструктур; 3) «маркетинговий», який складається із двох