

Міністерство освіти і науки України  
Сумський державний університет

**Економіка та менеджмент:  
перспективи розвитку**

**Экономика и менеджмент:  
перспективы развития**

**Economics and management:  
development perspectives**

Матеріали  
IV Міжнародної науково-практичної конференції  
(Суми, 20 листопада 2014 року)



Суми  
Сумський державний університет  
2014

- планирование потребности в материалах (исходя из информации, содержащейся в производственной программе, точно устанавливающей вид, качество и количество производимых в единицу времени продуктов, контроллинг определяет соответствующие потребности в материалах, полуфабрикатах и комплектующих);

- формирование оптимальных стратегий предоставления подразделением предприятия материалов;

- разработку сбалансированной системы показателей (ССП) логистики (система управления, позволяющая руководителям переводить стратегические цели предприятия в четкий план оперативной деятельности подразделений и оценивать результаты их деятельности с точки зрения реализации стратегии с помощью ключевых показателей эффективности);

- определение стандартов ключевых показателей эффективности (КПЭ);

- определение форматов сбора данных для расчета логистических КПЭ и составления отчетных форм;

- организацию системы мониторинга и информационной поддержки ССП логистики;

- анализ отклонений фактических значений КПЭ от плановых значений;

- принятие решений по регулированию операционной логистической деятельности с учетом отклонений КПЭ.

1. Фольмут Х.И. Инструменты контроллинга. – М.: Омега-Л, 2011.

2. Карминский А.М., Фалько С.Г., Жевага А.А., Иванова Н.Ю. Контроллинг. – М.: Финансы и статистика, 2006.

## **ОСОБЛИВОСТІ МЕНЕДЖМЕНТУ МІЖНАРОДНИХ ОРГАНІЗАЦІЙ ТА КОРПОРАЦІЙ: УКРАЇНСЬКИЙ АСПЕКТ**

**Троян М.Ю.**, к.е.н., доцент кафедри економічної теорії,

**Черкас І.Ю.**, студентка

*Сумський державний університет (Україна)*

Одним з найважливіших конкурентних переваг сучасних компаній є менеджмент. Рационально організоване управління бізнесом, швидкість інноваційних процесів дозволяє багатьом компаніям динамічно розвиватися й займати лідируючі позиції. Менеджмент компаній які ведуть бізнес в міжнародному масштабі, тобто мають виробничі, збутові та представницькі структури в зарубіжних країнах має особливості організації управління, якими є поєднання глобального підходу до бізнесу з необхідністю його адаптації до умов приймаючих країн.

Менеджмент персоналу в багатонаціональній компанії має свої особливості: культурні фактори та етичні проблеми, різна практика управління людськими ресурсами в різних філіях, відмінності ринків праці в різних країнах, необхідність переміщення співробітників між підрозділами компанії, які знаходяться в різних країнах, відносини між працівниками, профспілками та підприємцями, національна орієнтація персоналу, ускладнення контролю виконання. Наявність цих та інших особливостей менеджменту персоналу в міжнародній сфері та управлінські проблеми, які виникають в міжнародній фірмі у зв'язку з цим, вимагають створення в міжнародній організації єдиної корпоративної культури.

Механізм формування корпоративної культури складається з глобального рівня, національного рівня, корпоративного рівня та персонального рівня. На глобальному рівні на формування і розвиток культури фірми впливає мегасередовище міжнародного бізнесу. Макросередовище – відповідає національному рівню. Відповідно корпоративний рівень визначає мікросередовище зі своєю культурною специфікою. І на персональному рівні працівника культура визначається метасередовищем (особистими культурними цінностями людини, які поєднують в собі елементи всіх середовищ).

На формування корпоративної культури міжнародних компаній в Україні впливають як сучасні українські реалії так і «багаж», що Україна тягне з собою з радянських часів. Можна виділити організаційні проблеми сучасних підприємств, що складаються з погіршення фінансового стану, втрати головних клієнтів, різке збільшення конкуренції, процеси поглинання підприємств одне одним. Також формування корпоративної культури українських підприємств відбувається під впливом частой зміни керівництва, не завжди високих моральній якостей керівника, невідповідної нормативної етики компанії, недосконалої культури розподілу прибутку тощо.

Менеджери компаній, що виходять на міжнародні ринки, намагаються дотримуватися однієї із чотирьох основних концепцій міжнародного менеджменту: етноцентричної - орієнтація міжнародної корпорації на використання методів і принципів управління в країні базування, тому в корпорації єдиний стиль управління в усіх державах, де є підрозділи даної міжнародної компанії; поліцентричної - умови бізнесу в державах базування структурних підрозділів корпорації відмінні від умов у країні місцезнаходження штаб-квартири міжнародної компанії і використання стилю управління, характерного для головної компанії, можливо лише з великими втратами, тому в закордонних підрозділах міжнародної компанії стиль управління пристосовують до місцевих умов; регіоцентричної - базується на положенні про те, що не тільки окремі економічні регіони, але й увесь світ є однорідним ринком, і регіональна інтеграція супроводжується

збереженням базових стилів менеджменту; геоцентричної - оптимальна підприємницька діяльність корпорацій у різних країнах можлива лише завдяки одночасному використанню переваг стандартизації і пристосування.

Отже, менеджмент міжнародних організацій має особливості, управління якими є досить різним: корпоративна цілісність; орієнтація на досягнення єдиних для компаній стратегічних цілей і рішень загальних стратегічних задач; наявність єдиного центру контролю у вигляді холдингової компанії, банку або групи взаємозалежних компаній; застосування глобального, інтегрованого підходу до бізнесу з метою пошуку нових ринкових можливостей, оцінки можливих загроз для бізнесу з боку конкурентів, пошуку нових ресурсів для розширення діяльності; орієнтація на пошук загальних рис різних ринків.

Що стосується особливостей українського менеджменту, то потрібно відмітити, що він характеризується кризою управління. Тому деякі моделі управління, що використовуються за кордоном, не можуть бути застосовані в Україні. Але національна культура українців характеризується цілою низкою конструктивних рис, які можуть стати в основі новітньої системи корпоративних цінностей, це й високий рівень прагнення до волі, природний демократизм, доброта, взаємодопомога та цілеспрямованість. Відтворення українських демократичних цінностей та пов'язаних з цим рис національного характеру українців можуть позитивно вплинути на побудову ефективної корпоративної культури та управлінської системи міжнародних підприємств на території України.

## **СИСТЕМА УПРАВЛІННЯ: СТРУКТУРА МЕТОДОЛОГІЇ ДОСЛІДЖЕННЯ**

**Харченко В.А.**, доцент

*ДВНЗ «Донецький національний технічний університет» (Україна)*

Необхідність формування системи стратегічного управління розвитком викликана перш за все тим, що циклічність функціонування підприємства та негативний вплив факторів зовнішнього середовища спричиняють погіршення фінансово-економічного стану суб'єкта господарювання і сприяють прояву кризи ефективності діяльності, платоспроможності, стійкості та призводять до загрози банкрутства. Виникає потреба у формуванні системи стратегічного управління, яка здатна підтримувати життєдіяльність підприємства на основі розвитку, запобігаючи розгортанню кризових явищ із використанням дієвих і вчасних механізмів протидії.