

ЛІТЕРАТУРА

1. Грига В. Вікова структура наукових кадрів в Україні: стан та тенденції / В. Ю. Грига, І. Ю. Єгоров // Проблеми науки. – 2014. – № 7/8. – С. 5.
2. Добровольська А. Інноваційний чинник стратегії модернізації України / А. Б. Добровольська // Проблеми науки. – 2014. – № 7/8. – С. 49.
3. Костікова В. Вплив комп'ютерних технологій на підготовку викладачів до занять // В. І. Костікова / Педагогіка, психологія та медико-біологічні проблеми фізичного виховання і спорту. – 2005. – № 4. – С. 40–45.
4. Костікова В. Стан і перспективи інформатизації вищої освіти / В. І. Костікова // Педагогіка, технологія та медико-біологічні проблеми фізичного виховання і спорту – 2007. – № 7. – С. 74–78.
5. Основні показники діяльності вищих навчальних закладів України на початок 2013/14 навчального року. Статистичний бюлетень. – К. : Державна служба статистики України, 2014. – 165 с.
6. The Scimago Institutions Ranking, the SIR World reports 2012, Available in: http://www.scimagoir.com/pdf/sir_2012_world_report.pdf I. Parusinski, Ukraines Higher Education Institutions, European Focus. – 2010. – № 7, Available in: http://www.icpscom.ua/files/articles/56/10/EF_7_2010_ENG.pdf

М. Івченко,

студентка Міжнародного гуманітарного університету,

г. Одеса, Україна

Руководитель: кандидат технических наук,

доцент Н.А. Лебедева

ОСОБЕННОСТИ МЕНЕДЖМЕНТА В НЕПРИБЫЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ

Актуальность проблемы. Как известно, формирование и эффективное социально-экономическое развитие современного общества зависит от качества управления процессом влияния на общество через различные, так называемые «неприбыльные организации» (НО), имеющие широкий диапазон иерархического уровня, от органов государственной власти до различных фондов и политических партий. При этом возникает необходимость поиска критериев, позволяющих оценить эффективность работы НО, их роль и влияние на улучшение благосостояния общества и, как следствие, разработку методологии проведения менеджмента с учетом особенностей и уровня иерархии НО. Учитывая существующие негативные тенденции и проблемы в развитии экономики Украины на современном этапе, создание методологии, учитывающей принципиальные особенности менеджмента НО – задача безусловно актуальна и имеет государственное значение, что подтверждается увеличением количества и роли в обществе неприбыльных организаций, о чем свидетельствуют нижеперечисленные статистические данные. За период независимости Украины, главным управлением юстиции Украины было зарегистрировано 16171 общественных организаций, местными управлениями – 36358, в том числе, за 2014 год – 4499; гражданских объединений – 2332 (главным управлением юстиции Украины), 5370 – местными управлениями юстиции; в Украине существуют 256 политических партий и 113058 первичных партийных организаций; 129 организаций религиозного направления.

Целью работы является изучение особенностей и совершенствование менеджмента в НО, в том числе этапное развитие стратегического менеджмента, формирование организационных структур, специфика мотивации к труду, источники финансирования организаций третьего сектора экономики.

В Украине не принят закон регулирующий действие неприбыльных организаций, поэтому определение термина взято из ст. 14.1.121 Налогового Кодекса Украины «неприбыльные предприятия, учреждения и организации – предприятия, учреждения и организации, основной целью деятельности которых не является получение прибыли, а ведение благотворительной деятельности, меценатства и другой деятельности предусмотренной законом». В ст. 157.1 НКУ определен перечень неприбыльных организаций, зарегистрированных в соответствии с требованиями законодательства и внесенных органами государственной налоговой службы в установленном порядке в Реестр неприбыльных организаций и учреждений [1].

Неприбыльные организации называют третьим сектором экономики и они играют важную роль в социально-экономическом развитии государства. Вопросы менеджмента имеют решающее значение в работе различных организаций. Неприбыльные организации не являются тому исключением.

Эффективность деятельности организации во многом зависит от рациональности планирования работы, так как планирование включает в себя: рассмотрение прошлого развития, анализ настоящей ситуации, разработку реальных задач на будущее. Планируя долгосрочное развитие организации, с широкой перспективой её общей политики, следует обратиться к стратегическому планированию. Главной целью разработки стратегии для неприбыльных организаций является обоснование эффективности и целесообразности поддержки партнёров, добровольцев, грантодателей, инвесторов, персонала, таким образом, чтобы общественные средства и человеческие усилия нашли лучшее применение. Существует ряд этапов стратегического планирования для неприбыльной организации [2, с. 59–67].

Этап 1: «Подготовка». На данном этапе необходимо определиться кто будет составлять стратегический план; какой период деятельности организации будет охватывать этот план; собрать необходимую информацию о пожеланиях членов организации, клиентов, спонсоров, потребности социального окружения.

Этап 2: «Определение миссии организации». Миссия – это короткий ответ на вопросы: «Кем мы являемся? Почему мы существуем? Что мы делаем? Для кого мы это делаем?»

Этап 3: «Идентификация существующих заданий и стратегий». На данном этапе планирования необходимо ответить на такие вопросы: «Чем мы занимаемся? Кто наши клиенты? Что мы делаем для клиентов? Какие виды услуг мы предоставляем? Ведет ли к достижению наших целей то, что мы делаем?»

Этап 4: «Анализ внешней среды». Анализируя внешнюю среду, прежде всего, необходимо выделить наиболее значимые для организации компоненты (экономические, социокультурные, правовые, технологические, экологические).

Этап 5: «Анализ элементов внутренней среды» (Сильные и слабые стороны организации). Элементами внутренней среды являются: человеческие ресурсы, организационная культура, финансовые и материальные ресурсы, организационная структура, функциональные элементы организации.

Этап 6: «Определение стратегических целей».

На данном этапе необходимо учитывать, что стратегические цели, должны отвечать миссии организации; демонстрировать, что мы конкретно желаем достигнуть в пределах реализации миссии; количество стратегических целей не должно быть велико; они должны быть реальными (отвечать условиям деятельности организации и средствам в распоряжении); стратегические цели должны быть доступными для проверки и сконцентрированными на результатах.

Цель должна формулироваться в качественном или количественном измерении. Например: «организация пяти субботников», «проведение двадцати тренингов»

Этап 7: «Разработка альтернативных стратегий». Для реализации стратегических целей, как правило, разрабатывается несколько альтернативных вариантов ее достижения.

Этап 8: «Стратегические решения». Принятие стратегического решения – это выбор оптимального, эффективного варианта стратегии

Этап 9: «Внедрение стратегии». В процессе внедрения стратегии необходимо перенести ее на тактические планы, программы.

Этап 10: «Измерение и контроль результатов». Необходимо разработать процедуру оценки, которая проводится путём сопоставления результатов работы в целом. При этом необходимо ответить на следующие вопросы: «Является ли стратегия совместимой с возможностями организации? Включает ли стратегия в себя допустимые статьи риска?»

В связи с тем, что участники неприбыльных организаций не имеют права заниматься коммерческой деятельностью и делить прибыль между собой, возникает проблема мотивации к эффективному труду работников организации. Третий сектор традиционно привлекает людей, искренне заинтересованных в достижении эффективных результатов при реализации общественно полезных программ. Несмотря на большую социальную значимость конечных результатов труда работников неприбыльных организаций, на практике отмечается невысокий уровень оплаты труда. В качестве факторов компенсирующих недостаточно высокую оплату труда работников, обычно используются такие, как – гибкий график работы, свобода творчества, возможность повышения квалификации, доступ к дефицитному оборудованию, бесплатной информации и прочее.

Следовательно, для обеспечения эффективного труда работников необходимо широко использовать специфические формы организации и мотивации труда (частичную занятость, неоплачиваемый труд добровольцев и т.д.), а также, учитывая, что роль и значение экономических методов мотивации (коллективного, группового, индивидуального стимулирования труда, системы оплаты и премирования труда) значительно снижена, акцентировать управление на социально-психологических методах стимулирования. Например, психологический подход С. Шварца, А. Файзулаева, Д. Колосова, а так же гештальт-подход.

Люди в организации представляют собой внутренне организованную группу, которая объединена общей целью и совместной деятельностью, направленной на ее достижение. Неотъемлемым признаком этой группы является наличие организационного управления. Оно может быть персонифицировано в ком-либо из членов группы (в лидере, руководителе), а может и не персонифицироваться, но это не означает, что отсутствует организационное управление. Просто в этом случае функция руководства распределена между членами группы и лидерство носит ситуативно-специфический характер (в определенных ситуациях человек, более знакомый с данной сферой, берет на себя функции лидера). Поскольку государство не должно вмешиваться в процесс образования внутренней структуры или в деятельность общественных организаций, то последние самостоятельно образуют собственные органы, осуществляющие управление организацией [3, с. 56–59].

Структура организации – формальная модель вертикальных и горизонтальных отношений на рабочем месте; распределение функциональных обязанностей между отделами; распределение управленческих полномочий, а также различные координационные функции.

Внутренняя структура организации определяет структуру прав, обязанностей, полномочий, ответственности и зафиксирована в нормативных документах.

Если организация представляет собой небольшую неформальную группу, или только начинает внутренне организовываться, существует минимальная необходимость (или вовсе отсутствует) в создании ее структуры. Необходимость в организационной структуре ощущается особенно остро в дальнейшем ее развитии. Организация самостоятельно принимает решение относительно построения той или иной структуры.

На формирование организационных структур оказывают влияние различные факторы: специфика вида деятельности, тех задач, которые решает организация, а также уровень ее экономического развития; территориальность (где расположено заведение, его связи с другими организациями); социально-политический фактор – специфика национально-политического строения общества и его административного деления, особенности внешнеэкономических связей и выход на вертикальные структуры.

В практике управления используют четыре основных подхода к формированию структуры организации: иерархический; командный; матричный; сетевой.

НО отличаются высокой диверсификацией источников финансирования. Некоммерческие цели хозяйствования требуют от них не только разработки собственных доходных направлений деятельности, но и привлечения внешних источников финансирования со стороны государства, населения и частного сектора.

Источники финансирования НО делятся на три группы: привлеченные (спонсорство, благотворительность, гранты); государственные (бюджетное финансирование, льготы); собственные средства (платные услуги, предпринимательская деятельность, членские взносы).

Объективная, критериальная оценка целесообразности создания и эффективной работы НО позволит создать привлекательность их для потенциальных инвесторов и увеличения объемов инвестиций. В связи с этим необходимо проводить исследования, направленные на совершенствование менеджмента в НО по следующей схеме:

1. Совершенствовать классификацию НО по сферам их влияния на социально-экономическое развитие современного общества.

2. Провести мониторинг результатов и эффективности работы существующих НО для подготовки информационной основы для поиска критериев, позволяющих оценить эффективность деятельности НО.

3. Разработать критерии оценки эффективной работы НО, способы их формирования и установить внешние и внутренние факторы, оказывающие на них влияние.

4. Для системы критериев оценки эффективности деятельности НО разработать методические приемы совершенствования их работы и отдачи для экономики Украины.

ЛИТЕРАТУРА

1. Налоговый Кодекс Украины [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/2755-17>
2. Азарова Т.В. Менеджмент неприбуткової організації. Частина I / Т.В. Азарова, А.К. Абрамов. – К. : Кіровоград, 2003. – 128 с.
3. Азарова Т.В. Менеджмент неприбуткової організації. Частина II / Т.В. Азарова, А.К. Абрамов. – К. : Кіровоград, 2003. – 128 с.

С.Д. Кірова, К.А. Вербицький,

студенти Одеського державного аграрного університету,

м. Одеса, Україна

Керівник: кандидат економічних наук

доцент О.І. Мельничук

ДОСВІД ТА ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІННЯ ЯКІСТЮ В РІЗНИХ КРАЇНАХ СВІТУ

Досвід закордонних країн щодо управління якістю свідчить про те, що економічні проблеми управління якістю зникають з економічними проблемами загальної системи управління виробництвом країни. Понад те, рівень якості продукції будь-якої країни можна вважати критерієм якості управління її виробництвом.

Оскільки якість – поняття багатопланове, то забезпечення її та управління нею вимагають об'єднання творчого потенціалу і практичного досвіду багатьох фахівців. Як показує досвід розвитку передових країн світу, якість є основною зброєю в конкурентній боротьбі на ринку. Проблема підвищення якості може бути вирішена тільки при спільних зусиллях держави, місцевих органів управління, керівників усіх рівнів та членів трудового колективу. Саме таким чином це відбувалось у США. Відомі американські вчені висловлювали думку з цього приводу, розробляючи програми, які були спрямовані на підвищення якості праці американців (а саме Е. Демінг), деякі приділяли увагу саме управлінню якістю, як системі (А. Фейгенбуам) та інші. Аналізуючи американський досвід у сфері управління якістю, можна визначити такі його особливості [1, с. 58]:

- пов'язування проблем якості з конкурентоспроможністю товарів, фірм і країни в цілому;
- зростання обсягу бюджетного фінансування освіти науки і розвитку людського чинника;
- удосконалення системи управління фірмою (менеджменту);
- увага до процесу планування виробництва за обсягом і якісними показниками;
- жорсткий контроль якості продукції з боку адміністрації фірми, вибіркового контролю з боку місцевих і федеральних органів управління.

Прийняті в США заходи для постійного підвищення якості продукції позначилися на ліквідації розриву в рівні якості між Японією і США, що посилює конкурентну боротьбу на світовому ринку.

Японський досвід управління якістю переконливо доводить що підвищення якості – це праця, що ніколи не закінчується. Особливостями японського підходу до управління якістю є:

- орієнтація на постійне вдосконалення процесів і результатів праці в усіх підрозділах фірми;
- орієнтація на контроль якості процесів, а не якості продукції;
- орієнтація на запобігання можливості допущення дефектів;
- ретельне дослідження й аналіз проблем, що виникають за принципом висхідного потоку, тобто від наступної операції до попередньої;
- культивування принципу «Твій споживач – виконавець наступної виробничої операції»;
- повне закріплення відповідальності за якість результатів праці за безпосереднім виконавцем;
- активне використання людського чинника, розвиток творчого потенціалу робітників і службовців, культивування моралі: «Нормальній людині соромно погано працювати» [2, с. 26].

Протягом 1980-х років всюди в Європі спостерігалось посилення уваги до проблем якості продукції і послуг, а також до вдосконалення самого забезпечення якості. Саме в західноєвропейсь-