

Список використаних інформаційних джерел

1. Полонська Л. А. Інноваційна політика торговельних підприємств: теорія та методологія : монографія / Полонська Л. А., Лохман Н. В. – Донецьк : ДонНУЕТ, 2009. – 221 с.
2. Фатхутдинов Р. А. Інноваційний менеджмент : учебник / Фатхутдинов Р. А. – Санкт-Петербург : Питер, 2005. – 448 с.

БІРЮЗОВІ ОРГАНІЗАЦІЇ В УКРАЇНІ ТА СВІТІ

В. Перерва, студент спеціальності Менеджмент, група МЕНБ-11
О. В. Лозова, науковий керівник, доцент кафедри менеджменту, к. е. н.

Вищий навчальний заклад Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі»

У книзі «Відкриваючи організації майбутнього» Фредерік Лалу розглядає еволюцію організацій від структур із жорстким підпорядкуванням до самоврядування. Усього він виокремлює 5 стадій, кожній з яких дає колір. Компанії, які працюють за принципами самоорганізації, автор називає «бірюзовими». У таких компаніях немає менеджменту – на кожне рішення може впливати кожний співробітник. Таким чином він має максимальну свободу, не витрачає часу й зусиль на те, щоб сподобатися начальнику, і може в найкращий спосіб реалізувати свій потенціал.

У «бірюзових» компаніях панує максимальна прозорість і свобода. В UPTech для співробітників відкриті фінансові звіти, розміри зарплат, контакти клієнтів, а також інформація про проблеми та помилки. З урахуванням того, що працівники можуть впливати на свою зарплату, це був не легкий крок, але врешті це не призвело до конфліктів чи до значного зростання витрат. Співробітники UPTech розповідають, що однією з найбільших проблем є пошук людей, які зможуть працювати в такій атмосфері та розділятимуть філософію компанії. «Бірюзова» організація не є панацеєю і не може захистити від стратегічних прорахунків і помилок.

Існує 3 основні ознаки бірюзових компаній: самоорганізація, цілісність, еволюційна мета. Розглянемо їх детальніше.

– Самоорганізація. Організації складаються із команд: від 10 до 30 людей. Якщо більше – втрачається особистий зв'язок. Команда відповідає за все, що відбувається навколо неї, та може

приймати усі рішення що її стосуються самостійно. Різні команди мають різні рівні самоорганізації, залежно від потреб ринку та сфери. Для підтримування самоорганізації в команді повинна бути довіра та відкритість інформації. Адже неможливо самому приймати ефективні рішення, не знаючи, що відбувається навколо, або не довіряючи своїм колегам.

– Цілісність. Кожен член команди в бірюзових організаціях вважається перш за все цілісною особистістю, з усіма позитивними сторонами та недоліками, не лише як механізм для виконання певної частини роботи. Бірюзові організації заохочують бути собою та не одягати на роботі професійної маски беземоційності, формальності та строгості.

– Еволюційна мета. Свобода приведе до хаосу, якщо немає спільного напрямку, в якому команда працює та розвивається. Такий напрямок допомагає задати еволюційна мета – те, заради чого існує організація. Організація прислуховується до своєї цілі та працює над її реалізацією. Що цікаво, гроші ніколи не розглядаються як кінцева мета, а лише як ресурс для її досягнення. Еволюційність проявляється в тому, що як і сама організація росте та змінюється, так і мета організації може змінюватися із часом.

Бірюзові організації існують у всьому світі та майже у всіх сферах: від виробництва томатної пасти, одягу, автомобільних деталей, до розробників комп'ютерних ігор. Є як прибуткові, так і неприбуткові організації. Розмір таких організацій коливається від одиниць до десятків тисяч. Географія також не має значення.

Нижче наведені приклади деяких із бірюзових організацій:

Vuurtzorg – нідерландська компанія, в якій понад 10,000 медсестер та медбрів надають медичні послуги вдома для половини країни. В компанії немає менеджерів, кожна невелика група (7–12 людей) організовується повністю сама. Після впровадження бірюзових практик компанія за 7 років із 10 людей виросла до 7,000. Із 2011 року Vuurtzorg регулярно потрапляє в топ найкращих компаній для роботи в Нідерландах.

IPLAND – український сервіс-провайдер ІТ-рішень для керування продажами в торговій мережі. В компанії працює понад 80 людей, які працюють за принципами холакратії. Структура компанії – це ієрархія призначень для надання цінності клієнту, і кожна команда бере на себе реалізацію частини цього призначення.

URTech – українська ІТ-компанія, що займається розробкою мобільних додатків та веб-сайтів. У компанії працює понад 40 людей. Із цікавих практик – відкрита уся інформація всередині, в тому числі фінансова. А розмір грошової компенсації за роботу кожен сам собі встановлює.

Отже, головною ціллю бірюзових організацій є слідування своїй місії, максимально реалізуючи потенціал кожного із членів команди завдяки самоорганізації та цілісності. Бірюзові організації не орієнтовані бути найбільш ефективними чи найприбутковішими.

Список використаних інформаційних джерел

1. Ф. Лалу. Открывая организации будущего. Москва, 2016.
2. Синергетические организации. Часть 0 [Електронний ресурс]. – URL: <https://habrahabr.ru/company/zpauement/blog/313414/>
3. Биризовые организации: примеры и общие ответы [Електронний ресурс]. – URL: <https://habrahabr.ru/post/323532/>
4. Who is using Holacracy? [Електронний ресурс]. – URL: <http://structureprocess.com/holacracy-cases/>

ПІДПРИЄМСТВО ЯК ОБ'ЄКТ УПРАВЛІННЯ В СУЧАСНИХ УМОВАХ ГОСПОДАРЮВАННЯ

П. С. Галайда, магістрант спеціальності Менеджмент, освітня програма «Менеджмент і адміністрування» кафедри менеджменту

І. В. Козюра, науковий керівник, професор кафедри менеджменту, д. держ. упр. Вищий навчальний заклад Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі»

Проблеми, які вирішуються в процесі управлінської діяльності, зводяться до визначення конкретних і ясних цілей розвитку підприємства, встановлення їх пріоритетності, черговості і послідовності їх реалізації. На цій основі розробляються задачі і шляхи їх вирішення, визначаються потреби в ресурсах і вишукуються джерела цих ресурсів, а також розробляються способи ефективного контролю за своєчасним і правильним виконанням задач [1].

Діяльність підприємств здійснюється під безпосереднім впливом факторів як зовнішнього, так і внутрішнього середовища, що істотно впливають на виникнення ризикової ситуації.