

**Геева Я.Р.**

*студентка,*

*Харьковский национальный аэрокосмический университет  
«Харьковский авиационный институт»*

## **МЕТОДЫ СОВРЕМЕННОГО МЕНЕДЖМЕНТА**

Наука управления – одна из отраслей современных гуманитарных наук. Основное внимание в этой науке уделяется поиску наилучшего способа выполнения задач, поставленных перед персоналом, для достижения целей учреждений в полной мере. Наиболее полное определение менеджмента состоит в том, что это набор правил и принципов, используемых менеджером для использования ресурсов и их использования. Желаемые цели предприятия с минимальными затратами времени, усилий и минимальными затратами.

Это краткое определение менеджмента. Что касается современного управления, это метод, который в основном зависит от управления ресурсами, как человеческими, так и материальными, а также руководства и организации в соответствии с динамическими структурами и, таким образом, позволяет достичь желаемых целей в желаемой форме и удовлетворить потребности бенефициаров для достижения цели и, таким образом, достичь ощущения счастья, удовлетворения и профессионализма сотрудников. Это оптимальный набор человеческих и материальных ресурсов для выполнения желаемого запроса товаров и услуг с точки зрения количества и качества одновременно.

### **Основные процессы в современном менеджменте**

Современный менеджмент фокусируется на ряде основных процессов, которые он считает частью своего плана действий:

Планирование, организация и трудоустройство. Руководство, координация, документация и, наконец, финансовое управление. Стоит отметить, что важность современного управления заключается в лидерстве Организации и стран в целом в направлении прогресса и развития. Кроме того, это ответственность за достижение желаемого успеха в обществах, за их способность использовать имеющиеся человеческие ресурсы или материалы. Следовательно, руководство

играет эффективную роль в достижении успеха или неудачи в работе учреждения и прогресса. Современный административный стиль зависит от навыков людей, а также от знаний и ресурсов денег и времени.

### **Современные методы управления**

Современные методы управления делятся на три основных метода, один из которых зависит от имеющихся человеческих навыков, имеющихся ресурсов и желаемых результатов:

#### **Метод участия**

Метод участия: этот метод, как известно, означает, что он зависит от наличия разделения персонала при выполнении задач проекта и использует этот метод в случае сложности выполнения всей работы одного сотрудника, чтобы он не может быть выполнено в одиночку, и метод участия для облегчения процесса разделения задач между сотрудниками для завершения проекта, чтобы каждый человек мог усвоить свою роль и миссию, которые должны быть реализованы в проекте, и придает этому методу чувство ценности и оптимизма сотрудников, а значит, и чувство сопричастности к проекту и достижения максимальной.

#### **Метод рекомендаций**

Второй метод – метод рекомендаций. Этот метод используется в некоторых организациях, когда это необходимо, и используется в качестве современного административного метода из-за ситуации, особенно если проект ограничен по продолжительности, то есть ограничен сроком выполнения или участием большого числа сотрудников. и трудно оставить вещи без руководства. В этом методе от менеджера требуется найти типичные ответы на пять основных вопросов (что, где, как, почему и когда), чтобы сотрудники были полностью осведомлены об этом.

#### **Командный метод**

Наконец, метод 3 – лучший метод работы. Это идеальный метод для качественной и высокой реализации проекта. Командный подход – один из типичных методов управления проектами. Он побуждает людей делиться знаниями и делиться ими. У результатов могут быть ожидания и ожидания, и команда справится с проблемами быстрее, чем в одиночку.

Следует иметь в виду, что успешная команда зависит от скоординированных и межгрупповых усилий и от коммуникативных навыков. Когда внимание уделяется оценкам, можно определить тех, кто смог внести свой вклад в поддержание духа команды, особенно когда давление уменьшилось.

### **Список использованных источников:**

1. Виханский О.С., Наумов О.И. Менеджмент: человек, стратегия, организация, процесс. Москва, 2003. С. 215.
2. Радугин А.А. Основы менеджмента. Москва : Центр, 2001. С. 285.
3. Максимцов М.М. Менеджмент. Москва : ЮНИТИ, 2001. С. 311–312.

**Куцай Ю.О.**

*студентка;*

**Хмурова В.В.**

*кандидат економічних наук, доцент,*

*Київський національний торговельно-економічний університет*

## **ЕКОНОМІЧНИЙ ЕФЕКТ ВІД ВПРОВАДЖЕННЯ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ В ОРГАНІЗАЦІЇ**

Перш за усе, поняття «корпоративна культура» як один із вагомих факторів, що впливає на поведінку в організації, соціально-економічний розвиток, сформулювали Теренс Є. Діл і Аллан А. Кеннеді в 1982 році. Вони виявили, що крім висококваліфікованого персоналу, ефективного управління, інноваційних стратегій, підприємства мають у своєму розпорядженні сильну культуру та особливий стиль, які сприяють успіхам не лише на внутрішньому, а й дають можливість виходу на зовнішні ринки.

У даній статті економічний ефект розглядається через призму забезпечення високої дохідності фірми за рахунок максимізації ефективності виробничого менеджменту та поліпшення діяльності підприємства в цілому. Варто розуміти, що управлінець, що впливає