

торгові мережі [3]. Переорієнтація споживачів з цінових на якісні параметри товарів вказує на зростання ефективності торгівлі.

Отже, сьогодні економіка переживає серйозні зміни, що пов'язані з глобальною економічною кризою, політичною ситуацією в Україні, військовими діями. Однак ці негативні фактори не призводять до зупинки розвитку роздрібною торгівлі, вони лише певною мірою гальмують цей процес і змушують підприємства вдаватись до пошуку нових форм економічної поведінки. За таких обставин, особливо важливим є вирішення проблем, з якими стикаються торгові підприємства, дослідження закономірностей та тенденцій їх розвитку з метою підвищення ефективності функціонування сучасних торговельних підприємств України.

Список використаних джерел:

1. Гринько Т.В., Гвініашвілі Т.З. Управління торговельними підприємствами: інструменти, моделі, принципи та механізми. Торгівля та біржова діяльність в Україні: проблеми і стратегії розвитку: колект. моногр. / за заг. ред. Т.В. Гринько. Дніпро: Біла К.О., 2018. С. 244-320.
2. Кашперська А.І. Ринок роздрібною торгівлі України: стан і тенденції розвитку. Бізнес Інформ. 2021. №4. С. 120-127. URL: <https://doi.org/10.32983/2222-4459-2021-4-120-127>.
3. Кількість магазинів роздрібною торгівлі та їх торгова площа за видами економічної діяльності у 2018-2020 роках. Державна служба статистики України. URL: https://www.ukrstat.gov.ua/operativ/menu/menu_u/sze_20.htm
4. Крижановська А.С. Результативність діяльності торговельних підприємств як об'єкт управління. Вісник соціально-економічних досліджень. 2018. №4(68). С. 111-117. [https://doi.org/10.33987/vsed.4\(68\).2018.111-117](https://doi.org/10.33987/vsed.4(68).2018.111-117)

Канд. екон. наук Гвініашвілі Т. З., Шабанова К. І.

Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)

ВЗАЄМОЗВ'ЯЗОК КАТЕГОРІЙ ЯКОСТІ, ЕФЕКТИВНОСТІ ТА РЕЗУЛЬТАТИВНОСТІ УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ

В принципі якість управління відноситься до таких категорій, які неможливо оцінити абсолютно точно, на відміну від якості якогось конкретного об'єкту. Але досягти більшої адекватності можна за рахунок більш глибокого дослідження самої категорії якості управління соціально-економічними системами.

Результат будь-якої діяльності (включаючи процеси, роботи, які відбуваються протягом певного періоду) узгоджується з поставленими цілями підприємства та характеризується цільовими показниками, такими як наприклад: обсяг виручки, кількість залучених клієнтів, формування висококваліфікованого персоналу, зниження впливу на екологію та безліч інших показників, які пов'язані з цілями підприємства. Управління якістю охоплює не тільки якість продукту (продукції, послуги) та діяльність соціально-економічної системи, а й якість самого управління у цій системі [3]. Водночас поняття якості управління як дуже складної управлінської категорії не має належного теоретичного обґрунтування і найчастіше трактується як ступінь досягнення соціально-економічною системою однієї чи декількох цілей. При цьому, як правило, не враховується специфічна управлінська діяльність, яка формує відносини між людьми та створює умови для стійкого досягнення цілей соціально-економічної системи у стратегічній перспективі.

Досягнутий цільовий результат може бути і ефектом, і відносним показником. Наприклад, результатом вважатимуться отримання певного обсягу прибутку, і досягнення величини рентабельності капіталу, як мети організації. Виходячи з такої постановки, результативність діяльності в загальному сенсі ширша за ефективність і може включати досягнення як абсолютного ефекту, так і відносного показника ефективності. Але в менеджменті якості оцінюються показники результативності та ефективності, хоча коректніше оцінювати якусь діяльність тільки за результативністю, всередині якої є певні показники ефективності.

Менеджмент організації оцінюється як ззовні, так і зсередини організації. Зовнішній експерт може оцінювати якість менеджменту в організації позитивно [1]. Але тільки глибокий ґрунтовний аналіз зсередини організації на основі внутрішньої, найчастіше закритої інформації дозволяє побачити майбутні проблеми і запропонувати заходи щодо поліпшення наявної поточної ситуації.

Під час розгляду якості управління у соціальних системах визнається переважно суб'єктивний характер помилок. Отже, у соціальних системах з метою підвищення якості управління необхідно в першу чергу усувати причини

помилки, а не їх наслідки. Найважливішим критерієм діяльності менеджера є успіх. Вимірником успіху є досягнення мети. Але ще точніше успіх характеризується ефективністю. Тоді, якщо виходити з припущення, що якість управління визначається безпомилковістю роботи, то витрати на підвищення цієї якості будуть насамперед складатися з витрат на контроль за діяльністю всіх співробітників, що беруть участь в управлінні, і тоді є небезпека того, що весь менеджмент зводиться до контролю. А, якщо дивитися на якість управління ширше, як на певну потенційну характеристику, то треба враховувати витрати, пов'язані з вихованням у співробітників відповідальності, насамперед за рахунок впровадження партисипативного підходу.

Неефективність менеджменту ретельно приховується менеджерами всіх рівнів і є, мабуть, однією з найбільш надійних «комерційних» таємниць компанії. Тим не менш, прийняття неефективних рішень і наступні наслідки в якийсь момент стають очевидними принаймні для співробітників компанії. Рядові співробітники та менеджмент середньої і нижчої ланки можуть адекватно оцінювати якість менеджменту, оскільки на собі відчувають результати непродуманих управлінських рішень [4].

Традиційно вважається, що успішність будь-якої компанії, її високі економічні показники є, зокрема, наслідком гарного менеджменту та ефективною системи управління. Якщо компанія має високі економічні показники, займає гідне становище у галузі, це означає, що її менеджмент ефективний і гідний наслідування [2]. Аналітики починають досліджувати системи управління таких компаній і робити висновки про необхідність запозичення принципів та підходів до менеджменту, що забезпечує такі блискучі результати.

Отже, існує певний взаємозв'язок понять якості управління, результативності та ефективності. Результативність розглядається як ступінь реалізації запланованої діяльності та досягнення запланованих результатів, а ефективність – як співвідношення між досягнутим результатом (ефектом) та використаними ресурсами. Результативність у широкому розумінні включає аналіз результатів з усіх поставлених цілей, а якість управління у широкому розумінні включає результативність.

Список використаних джерел:

1. Власенко І.В. Роль системи управління якістю в забезпеченні конкурентоспроможності продукції промислового підприємства. *Економіка і організація управління*. 2021. № 3(43). С. 194-203.
2. Гвініашвілі Т.З., Гринько Т.В. Науково-методичне забезпечення управління ризиками інноваційної діяльності на промислових підприємствах. *Економіка та підприємництво: зб. наук. пр.* Київ: КНЕУ, 2017. № 39. С. 267-278.
3. Гринько Т.В. Організаційно-методичні засади забезпечення якості управління на промислових підприємствах. *Економіка та підприємництво*, 2018. № 40. С. 91-100.
4. Данченко О.Б., Белова О.І., Сафар Х.М. Основні аспекти управління якістю діяльності підприємства торгівлі. *Вчені записки Університету «КРОК»*, 2019. Вип. 2 (54), С. 169-175. <https://doi.org/10.31732/2663-2209-2019-53-169-175>.

Д-р екон. наук Гринько Т. В., Буряк М. В.

Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)

**ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІННЯ ЗМІНАМИ НА ПІДПРИЄМСТВАХ
В СУЧАСНИХ УМОВАХ**

У сучасних умовах у багатьох галузях економіки різні діяльності зазнають змін. Різні інноваційні технології, впровадження нових форм діяльності та науково-технічний прогрес у цілому неминуче призводить до появи особливих технологій, відповідно до яких впроваджується нова продукція та послуги. Як наслідок, навколо нової продукції формується новий ринок.

На сьогоднішній день, кожне українське підприємство, так чи інакше, стикається з організаційними змінами, важливу роль в реалізації яких грає психологічне налаштування на зміни [1].

Зміни – це основний важливий інструмент впровадження і подальшого розвитку усіх суб'єктів господарювання, отже управління змінами слід надавати конкурентоспроможність підприємств на період адаптації до умов зовнішнього середовища [2].

Економіка розвивається, індивідуальний та суспільний добробут покращується, і запити споживачів видозмінюються разом зі структурою попиту. Кожне підприємство змушене постійно змінюватися відповідно до змін, що відбуваються у зовнішньому середовищі. Підприємства змушені змінювати власні стратегії, системи та структури управління, інакше ефективно організації буде вкрай низька. Та організація, здатна подолати конкуренцію, і навіть може