

Гуляев Дмитрий Андреевич,

аспірант кафедри менеджмента в строительстве
Киевского национального университета строитель-
ства и архитектуры

e-mail: ca3515ce@gmail.com

Data about authors

Iurii Chupryna,

Doctor of Economics, Associate Professor, Professor
of the Department of Management in Construction, Kyiv
National University of Construction and Architecture

e-mail: chupryna_yura@ukr.net

Oleg Bolebrukh,

Assistant of the Department of Economics and
Management of the Institute of Innovative Education, Kyiv
National University of Construction and Architecture

e-mail: bolebrukh.oleg@gmail.com

Anton Rovensky,

postgraduate student of the Department of
Management in Construction, Kyiv National University
of Construction and Architecture

e-mail: Rovensky666@gmail.com

Andrii Derkach,

postgraduate student of the Department of
Management in Construction, Kyiv National University
of Construction and Architecture

e-mail: andriiderkach01@gmail.com

Dmytro Hulciaiev,

postgraduate student of the Department of
Management in Construction, Kyiv National University
of Construction and Architecture

e-mail: ca3515ce@gmail.com

ПОПРОЗМАН О.І.

Послідовність реалізації функцій менеджменту для удосконалення роботи підприємства

Предметом дослідження є теоретичні та методологічні основи процесу розробки послідовно-
сті реалізації функцій менеджменту та концептуальні принципи їх функціонування з метою удоско-
налення роботи підприємства.

Метою дослідження є розробка та формування методики прийняття і реалізації відповідних
управлінських рішень спрямованих на удосконалення взаємодії рівнів управління в діяльності під-
приємства.

Методи дослідження. У роботі використано загальнонаукові та спеціальні методи досліджен-
ня економічних процесів, аналіз функцій менеджменту та синтез процесів спрямованих на удоско-
налення роботи підприємства.

Результати роботи. У результаті написання статті було встановлено, що для підприємства в
цілому властиві спеціальні функції (функціональні підсистеми), що відображають конкретний еко-
номічний зміст системи управління. Серед них – підсистема «Управління виробництвом». Функ-
ціональні підрозділи кожної підсистеми характеризують організаційну структуру управління під-
приємством, яка призводить до відповідності зміст функції, чинники і форму управління. Кожна з
супідрядних і взаємозв'язаних ланок управляючої системи реалізує визначену частину процесу
управління. Для функціональної системи управління підприємством апарат управління організо-
вується на рівні підприємства і кожного підрозділу. Так як система управління підприємством є
вирішальною в реалізації цілей підприємства, то до неї мають відношення й функціональні під-
системи. Для кожного з основних підрозділів можна виділити чотири основні функціональні під-
системи: управління економічною діяльністю; управління технологічною підготовкою виробництва;
оперативне управління виробництвом; управління технічним обслуговуванням виробництва.

Галузь застосування результатів. Економіка та управління національним господарством на
макроекономічному, регіональному та мікроекономічному рівнях, керівництво підприємствами,
менеджмент, стратегічне управління.

Висновки. В результаті дослідження, беручи до уваги всі додаткові чинники та специфіку діяль-
ності підприємств, можна зробити висновок, що основна ціль в управлінні виробництвом – до-
могтися раціонального функціонування виробничих підрозділів в результаті керівництва «зверху»,

тобто в процесі виробництва між підрозділами встановлюються визначені виробничі відношення, що відображають зв'язки між безпосередніми виробниками продукції, управлінським персоналом і організацією спільної діяльності учасників виробництва. Кінцеві цілі для підприємства в цілому і для кожного підрозділу визначають напрямки перетворення відношень виробництва і управління і, тим самим, вимоги до організаційної структури, організації і процесу управління. Для реалізації зазначених впливів використовуються раціонально розподілені і взаємозв'язані в часі і просторі функції; методи і організаційна структура управління.

Ключові слова: підприємство, управління виробництвом, процес управління, менеджмент, система менеджменту.

ПОПРОЗМАН А.І.

Последовательность реализации функций менеджмента для совершенствования работы предприятия

Предметом исследования являются теоретические и методологические основы процесса разработки последовательности реализации функций менеджмента и концептуальные принципы их функционирования с целью усовершенствования работы предприятия.

Целью исследования является разработка и формирование методики принятия и реализации соответствующих управленческих решений, направленных на совершенствование взаимодействия уровней управления в деятельности предприятия.

Методы исследования. В работе использованы общенаучные и специальные методы исследования экономических процессов, анализ функций менеджмента и синтез процессов, направленных на совершенствование работы предприятия.

Результаты работы. В ходе написания статьи было установлено, что для предприятия в целом свойственны специальные функции (функциональные подсистемы), отражающие конкретный экономический смысл системы управления. Среди них – подсистема «Управление производством». Функциональные подразделения каждой подсистемы характеризуют организационную структуру управления предприятием, которая приводит в соответствие содержание функции, факторы и форму управления. Каждая из соподчиненных и взаимосвязанных звеньев управляющей системы реализует определенную часть процесса управления. Для функциональной системы управления предприятием аппарат управления организуется на уровне предприятия и каждого подразделения. Так как система управления предприятием является решающей в реализации целей предприятия, то к ней имеют отношение и функциональные подсистемы. Для каждого из основных подразделений можно выделить четыре основные функциональные подсистемы: управление экономической деятельностью; управления технологической подготовкой производства; оперативное управление производством; управления техническим обслуживанием производства.

Область применения результатов. Экономика и управление национальным хозяйством на макроэкономическом, региональном и микроэкономическом уровнях, руководство предприятиями, менеджмент, стратегическое управление.

Выводы. В результате исследования, учитывая все дополнительные факторы и специфику деятельности предприятий, можно сделать вывод, что основная цель в управлении производством – добиться рационального функционирования производственных подразделений в результате руководства «сверху», то есть в процессе производства между подразделениями устанавливаются определенные производственные отношения, отражают связи между непосредственными производителями продукции, руководством и организацией совместной деятельности участников производства. Конечные цели для предприятия в целом и для каждого подразделения определяют направления преобразования отношений производства и управления и, тем самым, требования к организационной структуре, организации и процесса управления. Для реализации указанных воздействий используются рационально распределены и взаимосвязаны во времени и пространстве функции; методы и организационная структура управления.

Ключевые слова: предприятие, управление производством, процесс управления, менеджмент, система менеджмента.

POPROZMAN O. I.

The sequence of implementation of management functions to improve the enterprise

The subject of research is the theoretical and methodological foundations of the process of developing the sequence of implementation of management functions and conceptual principles of their operation in order to improve the work of the enterprise.

The purpose of the study is to develop and form a methodology for making and implementing appropriate management decisions aimed at improving the interaction of management levels in the enterprise.

Research methods. The work uses general and special methods of research of economic processes, analysis of management functions and synthesis of processes aimed at improving the enterprise.

Results of work. As a result of writing the article, it was found that the company as a whole has special functions (functional subsystems) that reflect the specific economic content of the management system. Among them – the subsystem «Production Management». Functional units of each subsystem characterize the organizational structure of enterprise management, which leads to compliance with the content of the function, factors and form of management. Each of the subcontracted and interconnected parts of the control system implements a certain part of the management process. For a functional enterprise management system, the management apparatus is organized at the level of the enterprise and each unit. Since the enterprise management system is crucial in achieving the goals of the enterprise, it is related to the functional subsystems. For each of the main units can be divided into four main functional subsystems: management of economic activity; management of technological preparation of production; operational production management; production maintenance management.

Area of application of results. Economics and management of the national economy at macroeconomic, regional and microeconomic levels, enterprise management, management, strategic management.

Conclusions. As a result of the study, taking into account all the additional factors and specifics of enterprises, we can conclude that the main goal in production management – to achieve the rational functioning of production units as a result of top management, in the production process between units established certain production relations. reflect the links between direct producers, management staff and the organization of joint activities of production participants. The ultimate goals for the enterprise as a whole and for each unit determine the direction of transformation of relations of production and management and, thus, the requirements for the organizational structure, organization and management process. To realize these influences, rationally distributed and interconnected functions in time and space are used; methods and organizational structure of management. Key words: enterprise, production management, management process, management, management system.

Постановка проблеми. Управління виробництвом є складним процесом, який має багато аспектів і визначається характером вирішуваних задач. Процес управління має економічний зміст і включає в себе: встановлення техніко – економічних характеристик виробничої системи; оцінку наявності ресурсів всіх видів і їх розподіл; зіставлення фактичних або прогнозованих значень техніко – економічних показників із заданими значеннями; економічне стимулювання, взаємозв'язане і погоджене з цілями планування, диференціацію

стимулювання, забезпечення єдності державних, колективних і індивідуальних, інтересів, сполучення економічного стимулювання з моральним.

Аналіз досліджень та публікацій з проблеми. Проблематиці реалізації функцій менеджменту для удосконалення роботи підприємства присвячені праці таких видатних вчених економістів, науковців, як Ареф'єва О. В., Харчук Т. В., Махсма М. Б., Михайлов А. П., Кондратюк О. І. та інші.

Метою статті є аналіз процесів реалізації функцій менеджменту та методології системних

механізмів впливу спрямованих на удосконалення діяльності підприємств у сучасних умовах.

Виклад основного матеріалу. Функціональний зміст процесу управління — це визначення послідовності реалізації основних функцій управління. Організаційний зміст процесу управління включає: 1. регламентування (у тому числі загально організаційне, структурне, функціональне, посадове); 2. інструктування (ознайомлення з умовами роботи, постановка завдань, застереження про можливість помилок, методична й інформаційна допомога); 3. нормування (об'єктами нормування є технічна і технологічна системи, системи організації виробництва і організації спільної праці, економічна і управляюча системи); 4. визначення і розподіл прав, обов'язків і відповідальності; визначення структури взаємозв'язків і порядку взаємодії.

Соціальний зміст процесу управління включає в себе: формування розвитку колективу на базі соціологічних досліджень формальної і неформальної його структури; соціальне регулювання і нормування; соціальне стимулювання (колективне й індивідуальне) і підвищення ефективності комунікацій; створення оптимального психологічного клімату в колективі оптимізацію взаємовідносин керівника і підлеглих, співвідношення формального і неформального лідерства; гуманізацію праці професійний відбір і комплектування малих груп; визначення послідовності людських і людино-машинних операцій на всіх етапах процесу управління [1, 3].

Зміст правового регулювання управлінської діяльності: регулювання компетенції органів управління (під компетенцією розуміється закріплена за органом управління сфера діяльності у межах якої він самостійно приймає рішення); забезпечення дотримання компетенції і неприпустимість обмеження прав низових організацій; інформованість про склад конкретних рішень, які зобов'язані приймати посадові особи; встановлення прав і відповідальності (у тому числі адміністративно дисциплінарної, матеріальної, моральної, кримінальної).

Процес управління у всіх названих аспектах здійснюється шляхом прийняття і реалізації відповідних управлінських рішень керівниками різних рівнів управління. Дослідження показали, що найбільш доцільною є трьохрівнева система управління з кількістю підлеглих у одного мене-

джера (керівника) не більш 5–6. Водночас, чим вище рівень ієрархії, тим більше в структурі робочого часу менеджера повинно приділятися стратегічним, перспективним питанням. На нижчому рівні навпаки, менеджер повинний займатися більше оперативними завданнями.

Управління виробництвом складається з множини етапів, тобто має визначену технологію. Технологія управління — це сукупність формалізованих і неформалізованих послідовно і паралельно застосованих прийомів управлінської діяльності. Зміст управлінської діяльності складається з процесів управління: працею основного і допоміжного персоналу підприємства; рухом і запасами предметів праці тобто матеріальними потоками (ресурсами); будинками, спорудами, устаткуванням підприємства, тобто знаряддями і засобами праці; процесами виробництва виробів, обслуговування основного і допоміжного виробництва; економічними зв'язками і відношеннями.

Сполучною ланкою між зазначеними елементами об'єкта управління є праця в рамках визначеної виробничої кооперації. Отже, процес управління підприємством — це, насамперед, соціальна функція, а управління виробництвом — це, головним чином, управління людьми.

Діяльність керівника виробництва за своєю технологією ділиться на три основних цикли, в рамках яких виконуються різні операції і процедури (рис. 1). 1.) інформаційний — І (пошук, збір, передача, обробка, збереження науково — технічної, економічної облікової й іншої інформації). Цим займаються переважно технічні виконавці і фахівці; 2.) логіко — розумовий — формування і прийняття управлінських рішень — Р (дослідження, науково-технічні й інші розробки, техніко-економічні розрахунки, прогнози, формування рішень з економічних, організаційних, соціальних і інших питань. Тут зайняті в основному фахівці і керівники підприємств і організацій); 3.) організаційний — організаційний вплив на об'єкт управління для реалізації рішення — О (добір і розстановка кадрів, інструктаж, доведення завдань до виконавців, оперативне планування, організація трудових процесів персоналу, диспетчеризація, координація, контроль виконання і т. п. Тут зайняті переважно лінійні керівники) [2, 4].

На вході циклу І приймається три види інформації: зовнішня (а); внутрішня, від об'єкта управління (б); вхідна через цикл О (в) (в ході організа-

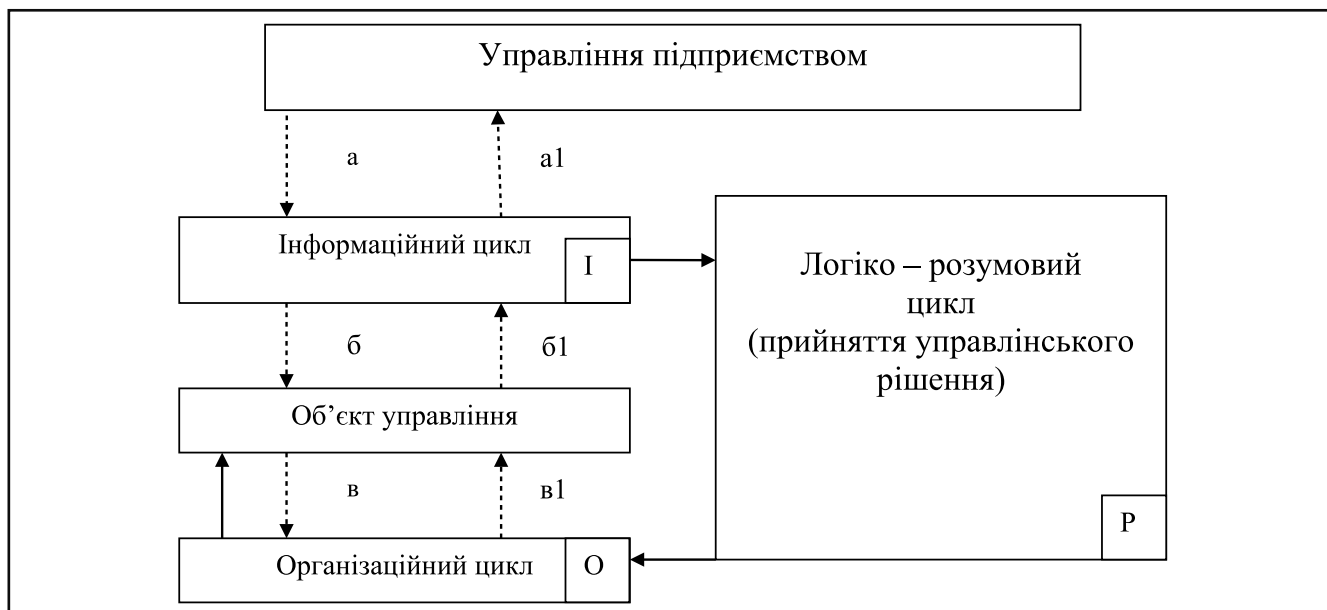


Рисунок 1. Технологічна схема процесу управління підприємством [1, 7]

(Умовні позначення: а–а₁ – зовнішні (висхідні і низькі) інформаційні потоки; б–б₁ – внутрішні інформаційні потоки (об'єкт – суб'єкт управління); в–в₁ – організаційний вплив суб'єкта на об'єкт управління).

ційного впливу на об'єкт управління формується множина потоків інформації між окремими ланками управляючої системи). На виході циклу І (і на вході циклу Р) знаходиться належним способом оброблена інформація, необхідна керівнику для підготовки і прийняття відповідного управлінського рішення. На виході циклу Р (відповідно на вході циклу О) приймаються усні або письмові рішення, розпорядження, накази, вказівки й інша директивна інформація.

Нарешті, на виході циклу О здійснюються функції організації виробництва, які виконують керівники за допомогою відповідної системи методів управління.

Технологія роботи організатора виробництва має однаковий циклічний характер незалежно від рівня управляючої системи. На будь-якому рівні управління виконуються всі три цикли процедур. Вони сполучаються один з одним (по рів-

нях) через цикли О – І, тобто на рівні керівництва підприємством (організацією) у числі організаційних операцій здійснюються постановка завдань, передача директивної інформації і вказівок керівникам нижчого рівня, які у свою чергу, прийнявши й обробивши директивну, планову й іншу інформацію, приймають рішення, організують їх виконання і здійснюють той же процес стосовно наступного рівня.

Розходження у виконанні операцій і процедур виявляється лише в ступені розподілу праці. Наприклад, керівник низового рівня управління сам виконує всі три цикли процедур; у начальника великого підрозділу значну частку у витратах робочого часу займають процедури Р і О (інформаційні процедури виконуються переважно службовцями і фахівцями цього підрозділу); директор і його заступники для виконання інформаційних процедур також мають спеціальний

Таблиця 1. Зразкові витрати робочого часу на виконання різних видів управлінських робіт

Цикл процесу управління	Види операцій, процедур	Витрати робочого часу, % до загальних витрат		
		Керівники працівники підприємств	Спеціалісти	Технічні виконавці
І	Інформаційні	30	60	80
Р	Підготовка і прийняття управлінських рішень (участь у підготовці і контролі рішень у фахівців і технічних виконавців)	30	25	20
О	Організаторська робота	40	15	–
Разом:		100	100	100

функціональний апарат (відділи і служби). Питома вага різних видів робіт у загальних трудових витратах за зазначеними вище технологічними циклами розподіляється як показано в табл. 1.

Як видно з табл. 1, керівник витрачає свій робочий час на всі три основних цикли управлінських робіт. Співвідношення цих витрат, зрозуміло, різне і залежить в основному від посадового положення (наприклад, у майстра, начальника ділянки в бюджеті робочого часу до 60% займає організаторська робота, а у директора підприємства до 60% робочого часу займають процедури прийняття рішень) [5, 6].

Отже, професійний організатор повинний володіти технологією роботи з усною і документальною інформацією, підготовки і прийняття управлінських рішень і організаторської роботи (організаційною технологією). Необхідно також, щоб керівники підприємства вміли проектувати організаційну технологію, тобто порядок і схему виконання тих або інших процедур процесу управління.

Процес управління заснований на таких видах розподілу праці. Функціональний розподіл праці передбачає чіткий розподіл функцій управління між працівниками управлінського апарату, закріплення функціональних обов'язків за допомогою

спеціальних організаційно-правових документів (положень про відділи, посадових інструкцій).

Професійний і кваліфікаційний розподіл – визначення необхідної кількості працівників усередині кожної функції за фахом і посадами, за рівнем складності робіт. За посадовими ознаками працівники апарату управління виробництвом підрозділяються на декілька категорій: керівники (підприємств, організацій, підрозділів), головні фахівці; фахівці (з планування, технології виробництва, проектування, маркетингу.); технічні виконавці

Операційно – технологічний розподіл праці в процесі управління являє собою визначену трудову кооперацію в управлінському апараті. При вертикальному розподілі структура організації складається з рівнів повноважень, розташованих в ієрархічному порядку: ВР – верхній рівень (вищі керівники підприємства I рівня управління); СР – середній рівень (керівники функціональних і виробничих підрозділів II рівня управління); НР – нижній рівень (начальники ділянок, майстри – III рівень управління). Повноваження розподіляються між керівниками, які займають визначені посади в даній організації. На рис. 2 та 3 зображений ланцюг вертикальних рівнів управління, що діє як «передавальний механізм» для потоку комунікацій і повноважень [2, 7].



Рисунк 2. Взаємодія вищого і середнього рівня управління [1, 4]

Схема горизонтального розподілу праці відрображає три функції управління: виробництво, технічне обслуговування і матеріально-технічне постачання. У реальних умовах їх може бути значно більше. Кожна з функцій подана відповідним підрозділом із визначеним числом працівників різної кваліфікації.

Щоб вирішити задачу щодо організації управління, необхідно побудувати систему. Система, між елементами якої встановлені зв'язки, що забезпечують їх взаємодію, спрямовані на досягнення визначених цілей, є організованою. Структура, що відображає склад і підпорядкованість різних елементів, ланок і щаблів управління, функціонуючих для досягнення визначеної цілі, називається організаційною.

В основі формування структури управління лежить виділення функцій управління, необхідних для організації нормальної діяльності підприємства. Таким чином, суттю організації системи управління є органічний зв'язок функцій і структури управління.

Організаційна структура формується, виходячи із складу, змісту і трудомісткості виконання загальних і спеціальних функцій управління. Об'єктивний характер її побудови визначається принципом первинності функцій і вторинності органу управ-

ління, тобто створення і виділення функцій передують формуванню органу або ланки управління.

Організаційна структура управління має пірамідальний характер, тобто містить декілька рівнів управління (ієрархічних рівнів), що відповідає принципам системної побудови організації Система управління кожного рівня є об'єктом і управління для більш високого рівня. Ієрархічна побудова апарата управління тісно зв'язана з централізацією і децентралізацією управління і проблемою делегування повноважень. Централізація управління – це зосередження організаційних і розпорядничих функцій на верхніх рівнях управління і виконавчих – на нижніх. Централізація дозволяє зменшити кількість і масштаби помилкових рішень, застосованих менш досвідченими керівниками нижніх рівнів, більш продуктивно і легко використовувати досвід і знання персоналу верхнього рівня управління й ін. У той же час головний недолік централізації – зниження гнучкості і оперативності роботи апарата управління.

Децентралізація управління зменшує обсяг інформації яка надходить і перероблюється на верхніх рівнях, що є позитивним чинником. Недолік – утруднена координація, регулювання і контроль процесів управління. Чим вище ступінь централізації управління, тим менше делегується повнова-

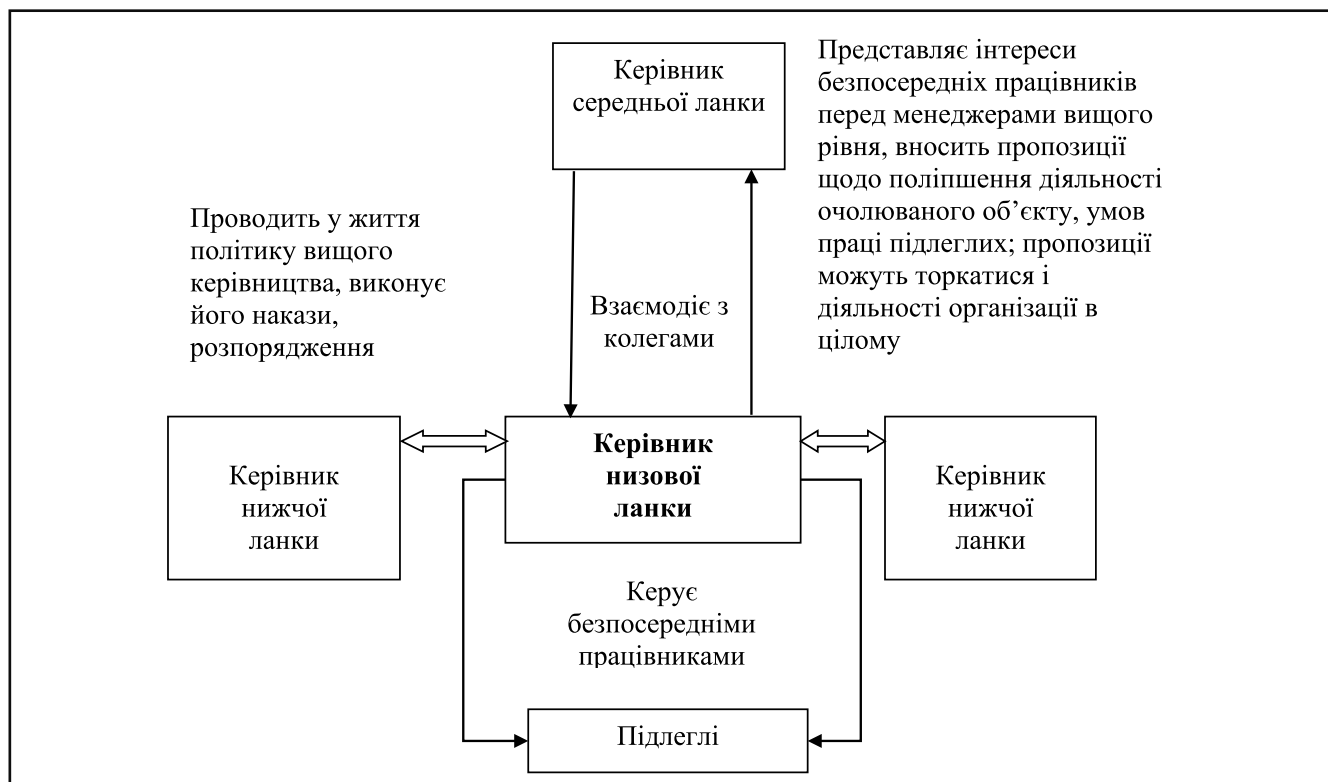


Рисунок 3. Взаємодія середнього і низового рівня управління [1, 5]

жень і відповідальності на нижній рівень, і навпаки, чим нижче централізація, тим більше делегується повноважень і відповідальності на нижній рівень.

Ступінь централізації функцій управління і ступінь делегування повноважень і відповідальності прямо впливають на кількість ланок управління і, отже, на ієрархію структури управління. Організаційні структури менеджменту реальних підприємств різноманітні однак у схемах їх побудови можна простежити визначені закономірності, що базуються на основоположних принципах: лінійне і функціональне управління, делегування повноважень і централізація, норми керованості [2, 3].

Організаційна структура будь-якого підприємства повинна плануватися кількісно вимірюваними (обсяг роботи підприємства, число й обсяг робіт його підрозділів, кількість і кваліфікаційний склад персоналу в кожному підрозділі) і якісними (формулювання принципів організаційної політики, обґрунтування схеми організації і управління, формулювання функцій кожної ланки, визначення функціональних зв'язків, розподіл повноважень і відповідальності визначення ліній підпорядкування та інформаційних потоків.) параметрами.

Організацію виробництва і процес управління необхідно розглядати як два нерозривних елементи системи управління. Організаційна структура повинна забезпечити нормальний ефективний процес управління виробництвом, яке складається з об'єкта і суб'єкта. Відповідно розрізняють організаційну структуру об'єкта управління (кількість, розмір, розташування і спеціалізація виробничих підрозділів) і організаційну структуру суб'єкта управління або апарата управління підприємства (кількість, функції розташування і підпорядкованість управлінських ланок). Жодна з цих підсистем не функціонує окремо, разом вони складають схему організаційної структури підприємства.

Структуризація системи менеджменту має наступні можливості: Створення нових підрозділів управління, орієнтованих на досягнення визначеної цілі або вирішення конкретної проблеми. Проведення порівняльного аналізу різних варіантів організації управління для комплексних проблем і вибір найбільш адекватного. Упорядкування і уявлення у формалізованому виді функціональних і інформаційних взаємозв'язків і взаємодій у процесах прийняття рішень. Вибір організаційних форм управління, які забезпечують достатню ефективність їх функціонування.

Сформовані організаційні структури управління підприємств вимагають обґрунтованого і комплексного підходу до побудови таких структур, які б відповідали вимогам ринкової економіки.

Вимоги, запропоновані до організаційної структури підприємства: кількість елементів структури (відділи, служби) повинна бути мінімальною, але достатньою для нормального функціонування системи; комунікації між елементами системи, а також системи з навколишнім середовищем повинні бути чіткими, якість інформації повинна бути високою; виробничий процес виготовлення продукції як результат функціонування структури управління повинний максимально відповідати вимогам пропорційності безперервності рівнобіжності прямої точності і ритмічності; структура повинна бути мобільною, здатною адаптуватися до змін і перебудовуватися на вирішення нових задач [3, 6].

Етапами розробки організаційної структури підприємства є: Аналіз портфеля замовлень, ринкової стратегії фірми. Прогнозування обсягів виробництва, цін і прибутку підприємства. Розрахунок максимально припустимих витрат на управління. Побудова дерева цілей підприємства. Формування організаційної структури підприємства і структури її функціональних підрозділів за проблемно-цільовим модулем. Дотримання принципів раціональної організації виробничих процесів. Розробка (уточнення), узгодження і затвердження положень про функціональні підрозділи і посадові інструкції.

Висновок

Основні принципи формування проблемно-цільової організаційної структури підприємства: 1. Цільовий підхід, тобто формування організаційної структури на основі дерева цілей підприємства. 2. Визначення головних функціональних блоків управління у відповідності зі стратегічними цілями підприємства (1-й рівень дерева цілей). 3. Орієнтація на проблеми, тобто формування відділів для вирішення конкретної проблеми або виконання конкретних функцій у цілому по підприємству. 4. Орієнтація на конкретні ринки при побудові структур відділів по окремих ринках. 5. Забезпечення координації вирішення проблем.

Список використаних джерел

1. Ареф'єва О.В. Економіка підприємства: навч. посібник [для студ. вищих навч. закл.] / Європейський

ун-т. / О.В. Ареф'єва, В.Г. Сахаєв, О.В. Ареф'єв, М.Б. Махсма, О.І. Попрозман. К.: Видавництво Європейського ун-ту, 2005. – 238 с.

2. Бондар Н.М. Економіка підприємства: навч. посібник / Н.М. Бондар. – 2.вид., доп. – К.: А.С.К., 2005. – 400 с.

3. Кондратюк О.І. Економіка підприємства / О.І. Кондратюк, О.О. Пилипенко. – К.: Вид-во Європ. ун-ту, 2006. – 288 с.

4. Мікроекономіка: навч. посіб. / А. О. Задоя; ред. О. А. Задоя; Національний гірничий ун-т. – Д.: НГУ, 2009. – 216 с.

5. Прокопенко Н. С. Аспекти управління інноваційною діяльністю підприємства / Н. С. Прокопенко, О. І. Попрозман // Формування ринкових відносин в Україні. – 2011. – № 12 (127). – С. 98 – 101.

6. Харчук Т. В. Складові управління конкурентоспроможністю у системі економічного управління підприємством / Т. В. Харчук // Вісник економіки транспорту і промисловості. – 2013. – Вип. 44. – С. 245–251.

7. Харчук Т.В. Характеристика економічної стійкості підприємства та її елементів / Харчук Т.В. // Вісник економіки транспорту і промисловості. – 2011. – №34. – С.332–335.

References

1. Arefieva O.V. Economics of the enterprise: textbook. manual [for students. higher education zakl.] / European University. / O.V. Arefieva, V.G. Sakhaev, O.V. Arefiev, M.B. Mahsma, O.I. Poprozman. K.: Publishing House of the European University, 2005. – 238 p.

2. Bondar N.M. Economics of the enterprise: textbook. manual / N.M. Bondar. – 2.vid., Ext. – K.: A.C.K., 2005. – 400 с.

3. Kondratyuk O.I. Economy of the enterprise / O.I. Kondratyuk, O.O. Pilipenko. – Kyiv: Europe Publishing House. University, 2006. – 288 p.

4. Microeconomics: textbook. way. / A. O. Zadoya; ed. OA Zadoya; National Mining University – Д.: НГУ, 2009. – 216 с.

5. Prokopenko N.S. Aspects of management of innovative activity of the enterprise / N.S. Prokopenko, O.I. Poprozman // Formation of market relations in Ukraine. – 2011. – № 12 (127). – P. 98 – 101.

6. Kharchuk T.V. Components of competitiveness management in the system of economic management of the enterprise / T.V. Kharchuk // Visnyk ekonomiky transportu i promyslovosti. – 2013. – Vip. 44. – P. 245–251.

7. Kharchuk T.V. Characteristics of economic stability of the enterprise and its elements / Kharchuk T.V. // Bulletin of Transport Economics and Industry. – 2011. – №34. – P.332–335.

Дані про автора

Олександр Іванович Попрозман,

к.е.н., доцент, Національний університет фізичного виховання і спорту України, кафедра менеджменту і економіки спорту

e-mail:Sipoprozman@meta.ua

Данные об авторе

Александр Иванович Попрозман,

к.э.н., доцент, Национальный университет физического воспитания и спорта Украины, кафедра менеджмента и экономики спорта

e-mail:Sipoprozman@meta.ua

Data about the author

Alexander Poprozman,

Candidate of Economic Sciences, Associate Professor, National University of Physical Education and Sports of Ukraine, Department of Management and Economics of Sport

e-mail:Sipoprozman@meta.ua

ВОЛОТ О.І.
ГОЛЯЧУК Н.В.

Особливості функціонування віртуальних підприємств під впливом глобальних процесів цифровізації

Предметом дослідження є теоретичні, методичні положення та прикладні аспекти функціонування віртуальних підприємств в умовах використання сучасних технологій.

Метою дослідження є обґрунтування теоретико-методичних засад впровадження та ефективного функціонування віртуальних підприємств в умовах глобальної інформатизації суспільства.

Методи дослідження. Теоретичну та методичну основу дослідження становлять наукові праці вчених із проблематики трансформації підприємств в умовах цифрової економіки, функціонуван-