

ИНФОРМАЦИОННАЯ СРЕДА ОБЕСПЕЧЕНИЯ МЕЖДУНАРОДНОЙ МАРКЕТИНГОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КОМПАНИИ

Аннотация. В статье определены понятие информационной среды, ее основные составляющие и условия ее использования в международной маркетинговой деятельности. Определено, что информационное обеспечение позволяет оптимизировать формирование маркетинговых программ и принятие управленческих решений, реализовывать стратегию активного влияния на формирование рыночного спроса и стимулирование сбыта, конструировать рынок, а также осуществлять информационную атаку на определенные рыночные сегменты. Обоснована необходимость создания полноценной маркетинговой информационной системы компании, которая является одним из важных условий обеспечения эффективной реализации ее международной маркетинговой деятельности. Описаны основные виды информационных сетей мирового характера, которые используются в процессе организации международной маркетинговой деятельности компании.

Ключевые слова: маркетинговая деятельность, международный маркетинг, информационная среда, Интернет, маркетинговая информационная система.

INFORMATION ENVIRONMENT OF INTERNATIONAL MARKETING

Summary. In the article definitely the concept of the information environment, its main components and the conditions for its use in international marketing activities. It is determined that the information support allows optimizing the formation of marketing programs and making managerial decisions, implementing a strategy of active influence on the formation of market demand and sales promotion, constructing a market, and also carrying out an information attack on certain market segments. The necessity of creating a full-fledged marketing information system of the company, which is one of the important conditions for ensuring effective implementation of its international marketing activities, is grounded. The main types of information networks of a global nature are described and used in the process of organizing the international marketing activities of the company.

Key words: marketing activity, international marketing, Internet, information environment, marketing information system.

УДК 331.101.6

Шевченко В. С.

*кандидат економічних наук, доцент,
доцент кафедри менеджменту і адміністрування
Харківського національного університету міського господарства
імені О.М. Бекетова*

Shevchenko V. S.

*PhD, associate professor
of the Department of management and Administration
O.M. Beketov National University of Urban Economy in Kharkov*

САМОМЕНЕДЖМЕНТ ЯК ОСНОВА ЕФЕКТИВНОСТІ УПРАВЛІНСЬКОЇ ПРАЦІ

Анотація. У статті розглянуто основи ефективної особистої роботи керівника. Визначено основну мету самоменеджменту. Здійснено аналіз змісту поняття «управлінська праця». Представлено техніку самоменеджменту у вигляді моделі особистих якостей. Розроблено рекомендації з організації та планування особистої роботи.

Ключові слова: управлінська праця, управлінські якості, планування особистої праці, самоменеджмент.

Вступ та постановка проблеми. Актуальність статті обумовлена тим, що в сучасних умовах немає більш важкої та відповідальної професії в економіці, ніж професія керівника. Специфіка цієї професії полягає в її комплексності, тому що вона вимагає від людини володіння різними навичками. Дослідження показують, що важливим фактором, що перешкоджає сталому розвитку підприємств, є недостатня організованість управлінських кадрів. При цьому ефективний менеджмент і організація праці менеджера є передумовами успішного функціонування підприємства.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Теоретичні основи дослідження змісту управлінської праці та її ролі в розвитку підприємства докладно викладені в роботах закордонних дослідників, зокрема в працях Дж. Аткинсона, В. Врума, Ф. Герцберга, С. Керролла, Д. МакГрегора, Д. Мак-Клелланда, А. Маслоу, Дж. Шоннесі.

Вагомий внесок в розроблення цієї проблеми зробили вітчизняні вчені, а саме І.А. Баткаєв, І.Ф. Беляєв, Е.А. Уткін, В.А. Розанов, М.Б. Курбатов, В.А. Іванніков, Є.П. Ільїн, А.Я. Кібанов, А.Н. Леонт'єв, А.М. Колот, Н.Д. Лук'янченко, Л.С. Виготський. Однак треба зауважити, що в сучасних умовах стрімкої зміни інформаційних потоків успіху може досягти тільки такий керівник, який застосовує сучасні методи та засоби вдосконалення власної управлінської праці.

Метою роботи є визначення загальних особливостей управлінської праці та вдосконалення ефективності діяльності керівників.

Результати дослідження. Управлінська праця спрямована на організацію та керівництво різними процесами. У трудовій діяльності вищого управлінського керівника і керівника первинної ланки функції керування загалом,

обсяги робіт складають у першого – 6–18%, у другого – 5–15%. Таким чином, управлінська праця в процесі трудової діяльності в кожному конкретному випадку різна та залежить від займаної посади, сфери діяльності працівника, рівня його компетентності, підготовленості, уміння організувати свою працю і працю очолюваних їм колективів [1].

Зміст поняття «управлінський персонал» трактується широко та неоднозначно. Міжнародна організація праці (МОП) розглядає управлінську працю як частину більш широкої категорії працівників, у яку, крім менеджерів, входять інші фахівці-професіонали. Підставою є тісний зв'язок у роботі менеджерів і фахівців.

Здатність концептуально мислити у сфері управління обумовлена чималою мірою характером освіти. Не випадково у США лише 2% вищих керівників фірм є інженерами, інші є юристами, економістами, психологами, менеджерами. У нашій країні картина зворотна: на початку 90-х рр. 85% керівників мали технічну освіту, 13% – економічну, 2% – гуманітарну.

Особисті якості керівника в принципі мало чим повинні відрізнятися від особистих якостей інших працівників, які бажають, щоб їх поважали, тому володіння позитивними особистими якостями також є лише передумовою успішного керівництва.

Однак керівником роблять людину не професійні або особисті, а ділові якості, до яких належать:

- уміння створити організацію, забезпечити її діяльність усім необхідним, ставити і розподіляти серед виконавців задачі, координувати та контролювати їхнє здійснення, спонукати до праці;

- енергійність, домінантність, честолюбство, прагнення до влади, особистої незалежності, лідерства, сміливість, рішучість, напористість, воля, вимогливість, безкомпромісність у відстоюванні своїх прав;

- контактність, комунікабельність, уміння розташувати до себе людей, переконувати в правильності своєї точки зору, повести за собою;

- цілеспрямованість, ініціативність, оперативність у вирішенні проблем, уміння швидко вибрати головне та сконцентруватися;

- відповідальність, здатність керувати собою, своєю поведінкою, робітниками, часом, взаєминами з навколишніми;

- прагнення до перетворень, нововведень, готовність йти на ризик самому і захоплювати за собою підлеглих.

Вимоги до керівників щодо цих якостей не є однаковими на різних рівнях управління. На нижчих, наприклад, більше цінуються рішучість, комунікабельність, деяка агресивність; на вищих на перше місце висувається уміння стратегічно мислити, оцінювати ситуацію, ставити нові цілі, здійснювати перетворення, організувати творчий процес підлеглих [2].

У цих умовах доцільніше орієнтуватися на вимоги посадових інструкцій або паспорта робочого місця менеджера.

Поведінка менеджерів повинна відрізнятися наполегливістю, готовністю до сприйняття і передачі інформації, раціональністю, груповою роботою, старанністю і точністю, чесністю, справедливістю, гумором, прагненням до контактів, готовністю правильно реагувати на обґрунтовані заперечення, а також готовністю до прийняття рішень, самокритичністю, самоконтролем, впевненістю в манері поведінки, тактовністю, повагою до людей, позитивним відношенням до суперництва, орієнтованістю на досягнення поставлених цілей.

Ефективність – це дієвість, результативність зусиль, які виробляють сприятливе враження на оточуючих.

Ефективність будь-якої соціальної системи, включаючи організацію, визначається здатністю забезпечувати кінцевий результат власного функціонування. Ефективність – це оціночне поняття, тісно пов'язане з порівнянням цілей, очікувань і результатів діяльності. Вона також пов'язана з порівнянням витрачених ресурсів та кінцевим результатом.

Оцінка ефективності діяльності має такі дві складові:

- 1) об'єктивна (кількісні та якісні показники роботи, результативності організації та рішень керівництва; наявні технології оптимальної діяльності щодо досягнення конкретної мети, міжнародні та національні стандарти цієї діяльності);

- 2) суб'єктивна (сприйняття управлінським лідером, підлеглими та іншими зацікавленими особами результативності зусиль щодо досягнення цілей і вирішення завдань).

Об'єктивна складова ефективності управлінської діяльності визначається низкою основних факторів, серед яких слід виділити такі.

- 1) Доступність фактичної інформації, що характеризує результативність діяльності. Далеко не всю інформацію про роботу організації можна знайти у відкритих комунікативних каналах. Частину відомостей організація ретельно оберігає від сторонніх, щоби забезпечити комерційну безпеку. Ще одна частина інформації не доходить до потенційного споживача з причин, пов'язаних з організаційними, технологічними та культурними проблемами обміну інформацією.

- 2) Достовірність інформації, на основі якої проводиться оцінювання ефективності діяльності. Деколи організація функціонує в умовах, за яких доступ до достовірної інформації щодо її діяльності, внеску окремих співробітників та впливу зовнішнього середовища обмежений або повністю відсутній. Достовірність інформації також залежить від існування посередників у ланцюгу «джерело інформації – її споживач». Коли між цими двома ланками вклинюються посередники, відбувається природне спотворення первісної інформації. Так, пропущена через посередників оцінка фактів підміняється оцінкою її інтерпретації тим або іншим суб'єктом.

- 3) Особливі умови, за яких здійснюється діяльність. Так, в надзвичайних обставинах, які не залежать від менеджменту, певна діяльність може бути оцінена як ефективна, але це не означає, що ця діяльність буде вважатися ефективною в стандартній ситуації. Під час оцінювання ефективності діяльності організації в надзвичайних обставинах слід з'ясувати, чи не є ці надзвичайні обставини результатом попередньої діяльності керівника або наслідком його бездіяльності. Якщо подібні факти мали місце, то можна оцінити діяльність низки співробітників як ефективну в конкретній ситуації, але діяльність управління й організації – загалом як неефективну [5].

Керівник – менеджер, який здійснює керівництво, спрямовуючи, організуючи та координуючи діяльність підлеглого колективу для досягнення поставлених цілей організації.

Інтегрована модель якостей менеджера розглядається як комплекс таких взаємопов'язаних моделей:

- організаційно-управлінська;
- соціально-психологічна;
- виробнича;
- модель самоменеджменту (вміння керувати самим собою) (рис. 1).

Для використання запропонованої моделі особистісних якостей сучасного менеджера дуже важливо правильно розуміти змісту тих чи інших якостей. Такі визна-

чення понять та професійні характеристики якостей менеджера є істотним елементом моделей сучасного менеджера.

Самоменеджмент – це послідовне і цілеспрямоване використання випробуваних практичних методів роботи в повсякденній діяльності, щоб оптимально та зі змістом використовувати свій час.

У більшості джерел можна знайти визначення цього терміна як самоврядування, процесу самодіяльності, піднесення особистості.

Ефективне самоврядування об'єктивно пов'язане як з людською природою (біоритми, генетична програма), так і з організацією (речей, людей, ідей, відносин), соціальним управлінням.

Співзвучним із цим є визначення предмета персонального менеджменту: самоменеджмент – це саморозвиток індивіда-менеджера або особиста тектологія (організаційна наука управління самим собою).

Таким чином, самоменеджмент – це цілеспрямоване та послідовне застосування випробуваних наукою і практикою методів і прийомів менеджменту в повсякденній життєдіяльності для того, щоб найкращим чином використовувати свій час та власні здібності, свідомо керувати плином свого життя, вміло долати зовнішні обставини як на роботі, так і в особистому житті.

Основна мета самоменеджменту полягає в тому, щоб найкращим чином використовувати власні можливості, свідомо керувати своїм життям (вміти самовизначатися), легше долати зовнішні обставини як на роботі, так і в особистому житті. Йдеться про те, щоб досягти такого положення, за якого типова, неупорядкована робота та зумовлене зовнішніми обставинами виконання завдань перетворюються на ситуацію доцільних і здійснених завдань [6].

Щоденне вирішення різних завдань і проблем можна представити у вигляді низки різних функцій, які перебувають у певній взаємозалежності і, як правило, здійснюються у визначеній послідовності.

Подібний процес самоменеджменту може бути представлений як так зване коло правил, що наочно демонструє зв'язки між окремими функціями самоменеджменту.

У зовнішньому колі цієї моделі визначені такі п'ять функцій:

- 1) постановка цілі (аналіз і формування особистих цілей);
- 2) планування (розробка планів та альтернативних варіантів своєї діяльності);
- 3) прийняття рішень (прийняття рішень щодо майбутніх справ);
- 4) реалізація й організація (складання розпорядку дня та організація особистого трудового процесу з метою реалізації поставлених завдань);
- 5) контроль (самоконтроль і контроль підсумків (у разі потреби – коректування цілей));

У внутрішньому колі розташована шоста, доповнююча функція, а саме інформація та комунікація. Навколо цієї функції певною мірою «обертаються» інші функції, оскільки комунікації як обмін інформацією необхідні на всіх фазах процесу самоменеджменту.



Рис. 1. Модель якостей менеджера «Вміння керувати самим собою»

Окремі функції не слідують строго одна за одною, як це представлено в цій моделі, а різноманітно переплітаються та є взаємообумовленими.

Систему планування особистої праці керівника можна представити як закриту систему, в якій чітко видно взаємозв'язки між окремими видами планів: довгострокові плани конкретизуються у відповідних середньо – та короткострокових, а також у планах поточного періоду.

Для непередбачених робіт, а також оперативного вирішення поточних питань планується резерв часу у відповідні періоди робочого дня. Під час планування дня слід враховувати правило 60:40, тобто планом має бути охоплено не більше 60% вашого часу, близько 40% має бути залишено як резерв часу для несподіваних справ.

Фактично планування – це те, з чого повинен починати керівник. Це раціональне визначення того, куди він хоче йти, як збирається досягти цього. Поки керівник цього не зробить, він не може бути впевнений у тому, що зусилля зроблені в правильному напрямі.

Існує практика складання робочих графіків дня, тижня, рідше місяця. Вони дисциплінують працю не тільки самого керівника, але й підлеглого йому колективу.

Цільове планування є плануванням, яке спрямоване на досягнення певних раніше відомих цілей. Метою планування в організації роботи менеджера є підвищення ефективності роботи за мінімуму витрат. Загалом весь процес планування можна представити у вигляді такої схеми (рис. 2).

Завчасно складені плани роботи керівника дисциплінують його працю, виключають невжиття важливих заходів. Без плану робочий день керівника заповнюється поточними та «палаючими» справами, не залишається часу на вирішення перспективних питань, підвищення своєї кваліфікації, реалізацію духовних інтересів і відпо-

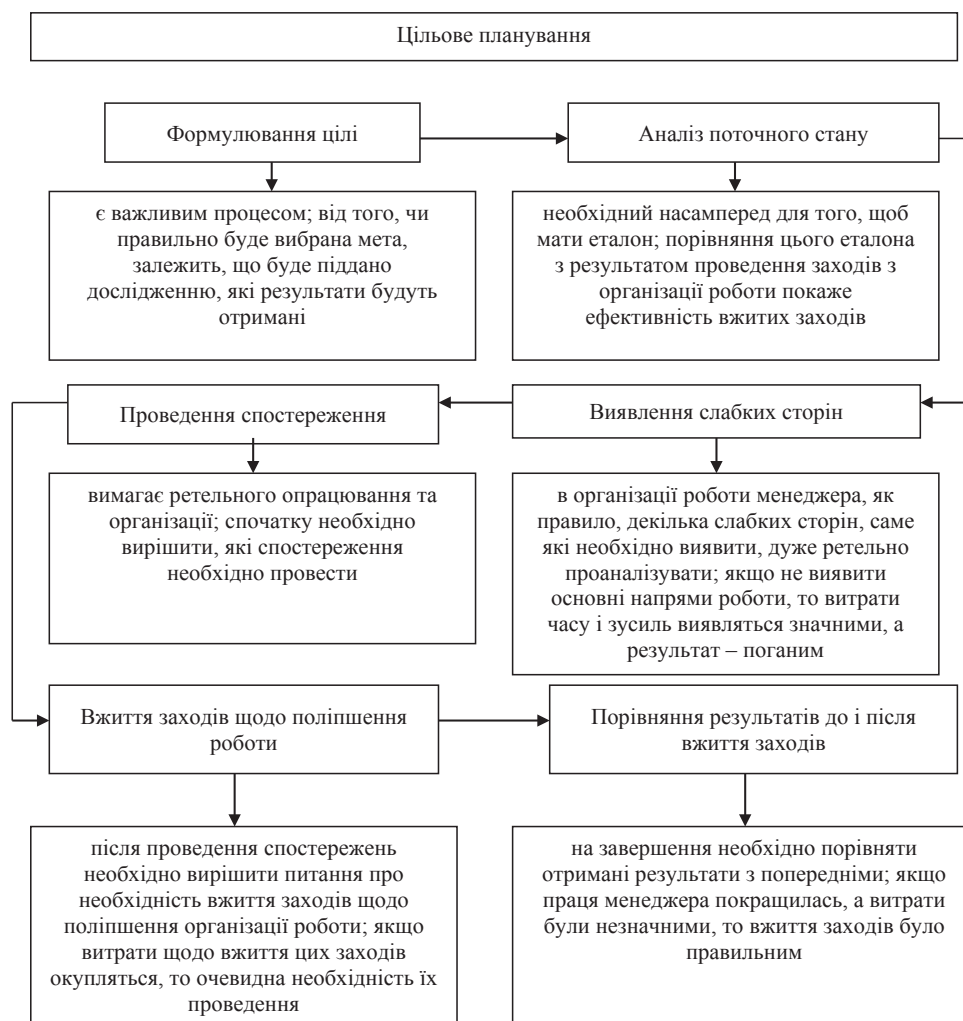


Рис. 2. Цільове планування особистої праці менеджера

чинок. Складання плану особистої роботи вимагає попереднього аналізу стану справ, а це активізує роботу керівника, робить її більш цілеспрямованою.

Чим краще ми розподілимо свій час, тим краще ми зможемо використовувати його у своїх особистих та професійних інтересах. Планування щоденної роботи, складання середньо – та довгострокових планів роботи означають виграв у часі, досягнення успіху та більшу впевненість у собі. Щоби встигати більше в менший час, потрібні лише дві речі, а саме організованість та самодисципліна.

Якщо керівник веде облік та аналізує витрати часу, підготовка особистих планів роботи не зможе викликати ускладнень. Початок роботи впливає з довгострокового плану, тобто з графіка основних справ на кілька років. Тут головним є розписування завдань по термінах. Переважно це будуть терміни початку та завершення певних робіт. Запис в плані-графіку робиться з розбивкою по роках або півріччях.

Висновки. Таким чином, визначено, що основна мета самоменеджменту полягає в тому, щоб найкращим чином використовувати власні можливості, свідомо керувати плином свого життя (вміти самовизначатися), легше долати зовнішні обставини як на роботі, так і в особистому житті.

Представлено техніку самоменеджменту, де кожній функції відповідають певні робочі прийоми та досягнутий результат. Розроблено модель вимог до якостей менеджера, здатного управляти самим собою. Виходячи з даної моделі, виділили сім блоків якостей управління власною життєдіяльністю.

Розроблено рекомендації з організації та планування особистої роботи. Визначено, що в діяльності керівників багато індивідуальних особливостей, тому кожен з них повинен скласти для себе відповідне умовам його роботи групування видів робіт за тими чи іншими ознаками. Це необхідно для обліку витрат часу за видами діяльності, аналізу та планування роботи.

Список використаних джерел:

1. Балабанова Л.В., Сардак О.П. Організація праці менеджера: навч. посіб. Київ: Професіонал, 2007. 407 с.
2. Довгань Л.С. Праця керівника, або практичний менеджмент: навч. посіб. Київ: Ексоб, 2002. 384 с.
3. Лукашевич Н.П. Теорія и практика самоменеджмента: учеб. пособие. 2-е изд., испр. Киев: МАУП, 2002. 360 с.
4. Хміль Ф.І. Ділове спілкування: навч. посіб. Київ: Академвидав, 2004. 280 с.
5. Мучински П. Психология, профессия, карьера. Санкт-Петербург: Питер, 2004. 539 с. ISBN 5-318-00052-5.
6. Дахно І.І. Ділова кар'єра. навч. посіб. Київ: Центр учбової літератури, 2011. 528 с. ISBN 978-611-01-0227-8.

САМОМЕНЕДЖМЕНТ КАК ОСНОВА ЭФФЕКТИВНОСТИ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО ТРУДА

Аннотация. В статье рассмотрены основы эффективной личной работы руководителя. Определена основная цель самоменеджмента. Осуществлен анализ содержания понятия «управленческий труд». Представлена техника самоменеджмента в виде модели личных качеств. Разработаны рекомендации по организации и планированию личной работы.

Ключевые слова: управленческий труд, управленческие качества, планирование личной работы, самоменеджмент.

SELF-MANAGEMENT AS THE BASIS OF THE EFFECTIVENESS OF MANAGERIAL LABOR

Summary. In the article the bases of effective personal work of the head are considered. The main goal of self-management is defined. The content of the concept “managerial work” is analyzed. The technique of self-management in the form of a model of personal qualities is presented. Recommendations for organizing and planning personal work have been developed.

Key words: managerial work, managerial qualities, planning of personal work, self-management.

УДК 330.322.1:339.9

Шевчук Я. В.

*старший внутрішній аудитор
ПрАТ «Київстар»*

Shevchuk Ya. V.

*Senior Internal Auditor
of PJSC “Kyivstar”*

ГЛОБАЛЬНИЙ ВИМІР РОЗВИТКУ РИНКУ ПРОЕКТНОГО ФІНАНСУВАННЯ

Анотація. Стаття присвячена аналітичному огляду ринку проектного фінансування у світі. Автором досліджено динаміку глобального ринку проектного фінансування, виявлено її основні тенденції та причини зміни. Розглянуто структуру цього ринку в розрізі галузей, суб'єктів та методів проектного фінансування. Визначено регіональні особливості розвитку ринку проектного фінансування, а також ідентифіковано проекти, які становлять найбільший інтерес для його учасників. На основі зібраних даних зроблено припущення стосовно розвитку глобального ринку проектного фінансування у 2018 р.

Ключові слова: проектне фінансування, глобальний ринок, проектні облігації, корпоративні права, пайове фінансування, банківське кредитування, кредити міжнародних фінансово-кредитних установ, суб'єкти ринку.

Вступ та постановка проблеми. Проектне фінансування як метод фінансового забезпечення реалізації інвестиційних та інфраструктурних проектів має тривалу історію та займає особливу нішу на світовому фінансовому ринку. В Україні ринок проектного фінансування, на жаль, розвинутий слабо, що пов'язано насамперед з дестабілізацією національної економіки, внутрішньо- та зовнішньополітичними конфліктами, низьким рівнем інвестиційної активності, недостатньою якістю масової фінансової освіти, слабкою інфраструктурою фінансового ринку країни. Однак із посиленням субрегіональних інтеграційних процесів та впливом явища глобалізації на усі сфери суспільного життя постало питання про те, чи справді вітчизняний ринок проектного фінансування перебуває під впливом внутрішніх чинників чи все ж він є віддзеркаленням тих процесів, що останніми роками відбуваються на глобальному ринку.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Як у зарубіжній, так і у вітчизняній науці відстежується значний інтерес до питань проектного фінансування. Світовий досвід реалізації проектів за схемою проектного фінансування вивчали такі українські дослідники, як, зокрема, Т. Майорова, А. Негода, Я. Ткаченко, О. Лапко, Я. Овсяннікова. Роботи усіх цих вчених об'єднує те, що автори зосередили увагу на вивченні конкретних прикладів застосування проектного фінансування у світовій

практиці, характеристиці його особливостей, можливості імплементації цього досвіду в Україні. Натомість аналітичного огляду світового ринку проектного фінансування здійснено не було, що значно ускладнює процес розуміння його сучасного стану та тенденцій розвитку.

Метою роботи є дослідження ринку проектного фінансування на глобальному рівні, аналіз його динаміки та структури в розрізі суб'єктів, напрямів, інструментів та регіонів.

Результати дослідження. На жаль, тривалий час не було узагальненої статистики, що характеризувала б світовий ринок проектного фінансування з точки зору його обсягів і структури. Ситуація змінилась у 1996 р., коли видання “Project & Trade Finance” створило власну базу даних про угоди у сфері проектного фінансування в різних регіонах планети. За його даними у 1996 р. укладено 897 угод на фінансування інвестиційних проектів на умовах проектного фінансування на загальну суму 223,9 млрд. дол. США. При цьому середній обсяг фінансування в розрахунку на один проект склав 249,6 млн. дол. [1].

Згідно з даними аналітичного агентства “Thomsom Reuters” за період 2001–2008 рр. обсяг угод проектного фінансування у світі збільшився втричі, склавши на кінець 2008 р. 193,5 млрд. дол. США, що було максимальним значенням з 2001 р. Однак у 2009 р. в результаті гло-