

управління, реального документування діяльності, стану взаємодії між підрозділами, корпоративної культури тощо.

Список використаних джерел:

1. Енциклопедія менеджменту (Анрі Файоль) [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://besonus.narod.ru/>.
2. Репин В.В., Маклаков С.В. ARIS Toolset/BPWin: выбор за аналитиком // Компьютер пресс. 2002. – №1– С. 11-16
3. Міжнародні стандарти контролю якості, аудиту та ін. – К. : Аудиторська палата України, 2010. – 1027 с.

УДК 330.65.005.95

В.М. Маховка, асистент
Е.В. Глуховеря, Ю.О. Шевченко, І.І. Юрченко, студенти
*Полтавський національний технічний університет
імені Юрія Кондратюка*

**АНАЛІЗ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ В КОМПАНІЇ
GOOGLE ТА МОЖЛИВІСТЬ ЙОГО ЗАСТОСУВАННЯ В
УКРАЇНІ**

На сьогоднішній день Google Inc. є однією з найвідоміших американських публічних транснаціональних корпорацій та являється лідером веб-ринку у світі. Google керує понад мільйоном серверів у центрах опрацювання даних (ЦОД) у всьому світі, опрацьовуючи більше мільярда пошукових запитів і 24 петабайт користувацьких даних щодня. За версією BrandZ, Google найсильніший бренд у світі, а за версією компанії Brand-Finance найдорожчий бренд світу у 2011 році. 2011 року Google було визнано компанією з найкращою репутацією в США.

Шалений успіх компанії є результатом взаємодії талановитих, розумних та креативних людей, які працюють під найкращих спеціалістів своєї галузі. Google славиться демократичним відношенням до своїх робітників. Компанія створила власний вид менеджменту, який засновувався на «людській аналітиці» – креативному підході до відбору працівників та проведення різноманітних організаційних операцій. Однією з відмінних рис компанії є її нелюбов до планування. У Google немає чіткого плану розвитку, адже ринок

технологій динамічний і розвивається надзвичайно стрімко. Однак, що стосується управління, то компанія незмінно використовує вісім основних принципів:

будьте хорошим наставником. Оцінка дій підлеглих повинна бути чіткою і конструктивною. Також потрібно зберігати баланс між критикою та похвалою.

проявляйте інтерес до успіхів працівників та до їх особистого благополуччя. Цікавтеся, чим живуть люди поза роботою, допомагайте освоїтись новачкам.

не будьте занадто добрим, будьте вимогливим у досягненні результатів. перешкод.

умійте слухати. Заохочуйте відкрите обговорення та прислуховуйтеся до того, що хвилює ваших підлеглих.

сприйте кар'єрному росту працівників.

не забувайте про стратегію. Заохочуйте працівників розробляти мету та способи її досягнення.

оволодійте основними технічними навичками. Ви повинні вміти допомогти підлеглим, коли це необхідно.

Система організації роботи в Google дуже чітко поставлена: всі відділи у компанії підпорядковуються віце-президентам за відповідними напрямками, які в свою чергу координуються головою Ради Директорів. Сильна корпоративна культура допомагає керівництву вибудовувати ефективну організаційну політику.

Високі показники інтелектуального потенціалу компанії, її розвитку та ефективної діяльності є чудовим стимулом для застосування управлінського досвіду Google в Українських компаніях. Проблемою вітчизняного менеджменту є однорідність в управлінні. Менеджерам не вистачає іноземного досвіду управління, і, навіть за наявності такого досвіду, виникає перешкода у фінансовому чи ментальному плані. Дуже часто робітники просто не готові перейти до впровадження новітнього досвіду управління інших держав в Україні.

Отже, сучасним українським менеджерам слід всіляко заохочувати робітників до запровадження нових методів управління та праці. Не варто стримувати потенціал підлеглих, а навпаки – потрібно стимулювати саморозвиток кожного

працівника, розвивати в них креативність та допомагати втілювати в життя їх нові, цікаві ідеї.

УДК 330.4: 215.2

М.А. Рошкович, аспірант
Класичний приватний університет

СОЦІАЛЬНЕ ПАРТНЕРСТВО В БІЗНЕСІ ЯК ОСНОВА РОЗВИТКУ НАЦІОНАЛЬНОЇ ЕКОНОМІКИ

У сучасних складних умовах політичного, соціального, економічного розвитку існуюча національна модель економіки є недостатньо ефективною. Фахівці акцентують увагу на тому, що зростання соціальної нерівності та напруги в суспільстві породжує велику кількість проблем у соціально-трудої сфері. Випробуваним способом вирішення протиріч в суспільстві, як свідчить світова практика, є соціальне партнерство, яке демонструє можливість забезпечення балансу інтересів найманих робітників, підприємців і влади на користь усього суспільства.

Соціальне партнерство представляє собою особливий вид суспільних відносин і закономірний результат розвинутої соціально-орієнтованої економіки, що в той же час є важливим показником економічної, соціальної й політичної зрілості суспільства. У індустріально розвинутому суспільстві об'єктивно виникає необхідність переходу до соціально-партнерських відносин у сфері праці, що обумовлено цілою низкою економічних та соціальних чинників. Тому подальша розбудова українського суспільства потребує розвитку процесів конституювання демократичних, політичних та правових механізмів управління соціальними явищами. Соціально-політична сфера влади має наповнюватися різними формами взаємодії громадських організацій і рухів з державою та її структурами. В соціально-економічному просторі країни за участю держави повинна формуватися система трипартизму, соціального партнерства. Тобто ідеї пріоритету права,