

Лавриненко Аліна,
студентка 2 курсу
гуманітарно-економічного факультету
Наук. керівник **О. І. Токаренко**, к. е. н., доцент (БДПУ)

ОРГАНІЗАЦІЇ, ЩО НАВЧАЮТЬСЯ, В УМОВАХ СУЧАСНОГО РИНКУ

Актуальність теми. Упродовж останніх десятиліть традиційні структури управління, які застосовуються у багатьох компаніях, застаріли. На сьогоднішній день принципи побудови бізнесу швидко втрачають актуальність, змінюючись інноваційними діловими моделями, які базуються на самостійному навчанні та самоорганізації.

Ступінь досліджуваності проблеми. Ключове значення в даній роботі мали дослідження з основ організацій, що самонавчаються, проведені П. Сенге, А. Клейнером, Ш. Робертом, Р. Россом, Д. Рот, Б. Смітом. Ці теоретики вперше звернули увагу наукової спільноти на сам феномен організацій, що самонавчаються.

Мета і методи дослідження. Метою даного дослідження є вивчення сучасних тенденцій розвитку організацій, що навчаються, в умовах сучасного ринку.

Сутність дослідження. Організація, що навчається, – це організація, яка створює, набуває, передає і зберігає знання. Вона здатна успішно змінювати форми своєї поведінки, що відображають нові знання або проекти. Термін введений Пітером Сенге.

За концепцією П. Сенге, при побудові організації, що навчається, потрібно враховувати 5 основних чинників:

1. Системне мислення, без якого всі інші вміння залишаються розрізненими прийомами практики управління.

2. Спільне бачення, якого керівники мають досягти для того, щоб їхнє особисте бачення організації, шляхів її розвитку було зрозумілим і прийняте всіма працівниками.

3. Виклик стереотипам мислення, побудова інтелектуальних моделей. Через стереотипи щодо управлінських ситуацій інноваційні управлінські ідеї так і залишаються без втілення та впровадження.

4. Навчання в команді. Вільний обмін поглядами в групах – діалозі, який сприяє надбанню результатів, неможливих для кожного окремого працівника.

5. Особиста майстерність. Компанія має заохочувати своїх працівників до навчання й особистого розвитку.

Організація, яка опанувала всі ці вміння, в сучасних умовах виявляється конкурентоспроможною, мобільною і гнучкою.

Європейська концепція організації, що навчається, була розроблена Т. Бойделом, Н. Сенджу, П. Діксоном.

В стрімко мінливих умовах, в яких працюють українські організації, як в центрі, так і в регіонах, виникає необхідність у механізмах більш швидкої та ефективної адаптації до нових умов, підвищенні якості власної діяльності і інформаційного забезпечення.

Всесвітня глобалізація і ринкові реформи радикальним чином торкнулися господарсько-економічного життя нашої країни. Одним з головних наслідків процесу глобалізації стає необхідність навчитися жити в новому світі і працювати у змінених умовах.

Здатність до самонавчання – це необхідна і достатня внутрішня умова для успішної модернізації. Це в рівній мірі відноситься і до організації, і до суспільства в цілому. В умовах сучасного ринку кожна організація повинна навчатися швидше, ніж її конкуренти, іноді навіть випереджаючи зміни навколишнього середовища. При цьому навчання може відбуватися всередині організації, в рамках робочих груп, і поза організацією. За допомогою навчання співробітників, а також завдяки груповим методам роботи організації стають гнучкими і адаптивними, змінюються по мірі того, як вони враховують нові обставини свого власного функціонування і розвитку.

Основною ідеєю організаційного навчання є організація малих груп, які вирішують одночасно два завдання: вирішити проблему або виконати проект і представити отриманий матеріал керівництву для подальшого використання; навчатися в процесі виконання завдань, зробити отримані знання надбанням усіх учасників. А організації, які не навчаються, в умовах швидких змін зовнішнього середовища приречені на провал, вони неконкурентоспроможні.

На сьогоднішній день вже існують організації, які отримали статус таких, що навчаються. Яскравим прикладом можуть стати такі фірми (корпорації): "Semco", "Xerox", "Hewlett-Packard", "Chevron", "World Bank", "General Electric".

Характерними рисами таких фірм (корпорацій), як виявилось, є:

1) самостійність співробітників (працівники вирішують, скільки годин на день їм працювати, самі призначають собі заробітну плату, виконують завдання у вільному режимі, не мають секретарів);

2) спільне прийняття рішень професіоналами про шляхи розвитку компанії, про розподіл і інвестуванні прибутку, про призначення на високий пост в організації (кілька радників, наприклад, займають посаду директора по черзі протягом півроку);

3) часті курси і тренінги в компанії.

Такими корпораціями перші кроки вже зроблено, тому вони можуть бути спокійні та йти далі, вдосконалювати свої навички та не зупинятися в модернізації своїх структур.

Основні висновки. Навчання є важливою складовою на будь-якому рівні структури компанії. В умовах сучасного ринку організація не повинна стояти на одному місці, вона повинна завжди йти вперед, розвиватися та вдосконалювати свої навички. В сучасних ринкових умовах організація, яка не прагне до навчання, приречена через певний час зникнути з ринку!

ЛІТЕРАТУРА

1. Самонавчальні організації як сучасна форма корпоративного навчання [Електронний Ресурс] – Режим доступу до сайту. : https://www.pglu.ru/upload/iblock/346/uch_2010_xiii_00036.pdf

2. Самонавчальна організація: принципи побудови і функціонування [Електронний Ресурс] – Режим доступу до сайту. : https://knowledge.allbest.ru/management/3c0b65625a3bc78b4d43b89421206d26_o.html]

Мельник Анастасія,
студентка 2 курсу
гуманітарно-економічного факультету
Науковий керівник: **Н. І. Бабіна,**
ст. викл. кафедри менеджменту та адміністрування БДПУ

ГЛОБАЛЬНІ ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ ТУРИЗМУ В СВІТІ

Актуальність теми. В економіці держав світовий туризм виконує важливі функції: створює умови для нових робочих місць; сприяє створенню споріднених галузей; залучає інвестиції; позитивно впливає на ВНП.

Ступінь досліджуваності проблеми. Роль міжнародного туризму вивчали вчені: Крістоф Ветце, Маліка Шагазатова, Гевін Еклс, Реда Шериф та інші. Сучасний стан світового туризму досліджували вітчизняні науковці: Л.О. Іванова, А.В. Діденко, В.М. Ціхановська, В.М. Зайцева та інші.

Мета і методи дослідження. Мета – аналіз тенденцій розвитку світового туризму. Методи – аналітичний, статистичний, прогнозний.

Сутність дослідження. Згідно даних Барометра міжнародного туризму UNWTO у 2015 р. кількість міжнародних туристичних прибуттів збільшилася на 4,4% і становила 1,184 млн доларів США. Це приблизно на 50 млн більше ніж у 2014 р. В цілому попит на ринку був високим, хоча результати турнапрямів виглядають неоднозначно внаслідок різких коливань валютних курсів, падіння цін на нафту та інші сировинні товари, в зв'язку з чим зросли наявні доходи в країнах-імпортерах, але скоротився попит в країнах-експортерах, та внаслідок зростання стурбованості з приводу безпеки і захисту людей. За 2017 р. прийнято більше 1,1 млрд міжнародних туристів. Ця цифра свідчить про те, що число міжнародних прибуттів у порівнянні з 2016 р. збільшилася на 7%, або на 70 млн. Лідерами подорожей стали регіони Середземномор'я (+13%) та Північної Європи (+6%). Перше місце вже котрий рік посідає Франція за кількістю прибуттів, друге місце Іспанія, перегнавши США. Зацікавлення туристів спостерігається до Африканського континенту – кількість підвищилася на 8% (62 млн осіб). Щодо Східної сторони світу – туристи не оминули й Азію +6% прибуттів (324 млн осіб). Країни Близького Сходу відвідали 58 млн туристів, це означає, що їх кількість виросла на 5% за останній рік. Про Американський континент зауважимо, що приріст був досить невеликий (+3%), особливо в США (+2%).

За прогнозами UNWTO сфера туризму активно розвиватиметься і в майбутньому. Кількість подорожуючих до 2020 р. сягне 1,6 млрд осіб на рік; доходи від туризму зростуть до 2000 млрд доларів США. Щоденні витрати туристів, за винятком коштів на авіаперевезення, зростуть до 5 млрд доларів