Використані джерела

1. Стратегія реформування державного управління: https://www.kmu.gov.ua/storage/app/media/uploaded-files/pro-vikonannya-u-2016-2017-rokakh-strategii-reformuvannya-derzhavnogo-upravlinnya-ukraini-na-2016-2020-roki.pdf

Афанасьєва Яна
(науковий керівник: к. е. н., доцент кафедри менеджменту
та публічного управління Богач Ю.А.)

РОЗШИРЕННЯ ІНСТРУМЕНТАРІЮ МОТИВАЦІЇ В ПРОЦЕСІ УПРАВЛІННЯ ГРУПОВИМИ ПРОЦЕСАМИ

Як показує практика, наявність у працівників належної професійної підготовки, навичок, досвіду ще не гарантує високу ефективність праці. Шлях до ефективного управління людиною пролягає через розуміння її потреб, мотиваційних настанов. Тільки знаючи те, що спонукає людину до дії, які мотиви покладено в основу її діяльності, можна розробити ефективну систему форм і методів управління нею. Тобто, використання найефективніших способів впливу на поведінку людини, її трудову активність є функцією сучасного менеджменту.

Але незважаючи на достатньо широке коло досліджень швидко змінюване сучасне економічне середовище потребує науково обґрунтованих управлінських рішень у галузі менеджменту персоналу, що неможливе без дослідження мотиваційних аспектів трудової поведінки людини.

Теорія і практика мотивації персоналу ТОВ «Сінема-Центр» спирається на поняття мотиваційного механізму управління організацією (персоналом), який розглядається як механізм дії на мотиваційні спрямування працівників організації як за допомогою матеріального і соціального стимулювання, так і через систему корпоративних (організаційних) цінностей для забезпечення найбільш ефективного результату його діяльності. На нашу думку, для ухвалення кваліфікованих управлінських рішень щодо створення та розвитку ефективного мотиваційного механізму необхідно застосовувати мотиваційний моніторинг, тобто систему постійного спостереження і контролю за станом мотивації зусиль працівників.

Мотиваційний моніторинг повинен розглядатись як складова соціально-економічного моніторингу – функції сучасного менеджменту, що охоплює область збору і накопичення інформації, аналізу і найближчого прогнозування. У складі соціально-економічного моніторингу як концепції традиційні функції збору, обробки і аналізу інформації певним чином змінюються. Відмінність соціально-економічного моніторингу від традиційного для вітчизняної аналітичної школи аналізу господарської діяльності підприємств полягає в

предметі, цілях і методах вивчення. Для економічного аналізу це економічні і фінансові аспекти діяльності об'єкту, тоді як при соціально-економічному моніторингу огляд охоплює також соціальні процеси в колективі і виходить за їх межі, враховуючи взаємозв'язок соціально-економічних і психологічних процесів. Соціально-економічний моніторинг націлений має бути націлений на завдання ухвалення рішень, оскільки в сучасних умовах у міру свого розвитку довкілля вимагає регулярного спостереження, поповнення досвіду оцінки того, що відбувається.

На наш погляд, особливу увагу при дослідженні мотиваційних процесів у ТОВ «Сінема-Центр» слід приділити розвитку соціально-економічного моніторингу і на його основі виділити моніторинг мотиваційних процесів при управлінні підприємством, тобто мотиваційний моніторинг.

Першим завданням мотиваційного моніторингу повинна стати початкова і поточна ідентифікація мотиваційного процесу. Тобто, моніторинг повинен базуватися на системній класифікації мотиваційних процесів. Оскільки характеристики мотиваційних процесів змінюються, моніторинг надасть можливість переглядати і коригувати цю класифікацію.

Друге завдання мотиваційного моніторингу для ТОВ «Сінема-Центр» – аналіз взаємозв'язків явних і прихованих мотиваційних процесів і виявлення кола керованих чинників мотивації, що визначають їх течію.

Виходячи з цього, основні напрями мотиваційного моніторингу на ТОВ «Сінема-Центр» повинні охоплювати:

- винагороду за результати праці (економічний аспект);
- демографічні процеси і суспільну свідомість (соціальний);
- індивідуальну свідомість (психологічний).

Виділення видів мотиваційного моніторингу дозволить правильно підібрати відповідні методи збору і аналізу інформації, а мотивація ефективних зусиль працівників доповнить адміністративне управління, що полягає в створенні і виконанні планових завдань, посадових і інших інструкцій, методичних вказівок і положень, наказів, розпоряджень тощо, і являє собою непряме, опосередковане управління через інтереси робітників з використанням особливих форм і методів забезпечення їх моральної і матеріальної зацікавленості в досягненні високих результатів діяльності.

На першому етапі побудови і впровадження системи мотивації в ТОВ «Сінема-Центр» доцільно провести аналіз чинників плинності, щоб ліквідувати "слабкі ланки" в роботі з персоналом і особливо стосовно плинності кадрів. Оцінку плинності персоналу можна провести по двох групах показників: кількісним і якісним. Кількісні показники відбивають конкретну кількість фахівців, що звільнилися за власним бажанням. Якісні показники відбивають структуру звільнень за власним бажанням: з яких підрозділів і які фахівці звільняються; з яких причин вони звільняються.

Тобто, основою для ухвалення рішень в області вдосконалення мотиваційного механізму повинна стати інформація для прийняття і аналізу рішень по здійсненню мотивації персоналу на різних рівнях управління організацією.

Бербека Оксана
(науковий керівник: к. е. н., доцент кафедри менеджменту
та публічного управління Скочиляс С. М.)

УМОВИ ТА ТЕНДЕЦІЇ РОЗВИТКУ СУЧАСНИХ ВІТЧИЗНЯНИХ ПІДПРИЄМСТВ

Як засвідчує міжнародний досвід, важливою складовою конкурентоспроможності національної економіки є підприємництво. Сьогодні українські підприємства змушені працювати в умовах посиленого тиску з боку національних та іноземних конкурентів, споживчих союзів, урядових розпоряджень. Все це змушує впроваджувати в рамках підприємств нові методи управління виробництвом, новітні інформаційні системи, розробляти більш адаптовану до зовнішніх умов організаційну поведінку, вдосконалювати техніку та технологію, підвищувати якість товарів, робіт, послуг та підвищувати ефективність організації праці у всіх підрозділах.

Підприємництво – це самостійна, ініціативна, на власний ризик і під свою майнову відповідальність діяльність по виробництву продукції, виконанню робіт, наданню послуг з метою одержання прибутку та інших вигод. [2]. Підприємець бере на себе ініціативу з'єднання ресурсів землі, капіталу і праці в єдиний процес виробництва, прийняття основних рішень. Підприємець – це людина, що йде на ризик. А. Сміт розглядав підприємця як власника, метою діяльності якого є отримання прибутку [1].

В умовах ринкової трансформації економіки України розвиток підприємництва є основою економічного і соціального розвитку, вирішення соціальних проблем, подолання бідності та забезпечення високого рівня життя громадян. За останні 20 років умови ведення підприємницької діяльності в Україні суттєво змінились. Вдосконалення законодавчої бази, поступове входження на світовий ринок, стабілізація економіки держави – все це впливає на діяльність як українських, так і закордонних підприємств, що працюють в Україні.

На мою думку, можна виокремити такі основні тенденції розвитку підприємництва в Україні: територіальне розповсюдження підприємництва, зростання кількості юридичних осіб та індивідуальних підприємців; зрощення капіталу вітчизняних і зарубіжних підприємців; інтенсивний розвиток комерційного підприємництва при незначному розвитку виробничого