

МЕТОДИ УПРАВЛІННЯ ДІЯЛЬНІСТЮ ПІДПРИЄМСТВА В СУЧАСНИХ УМОВАХ

Захарчук Ю. С., студентка

Науковий керівник: Черчик Л. М., д.е.н., професор

Східноєвропейський національний університет імені Лесі Українки

Управління – складний і динамічний процес, керований і здійснюваний людьми для досягнення поставленої мети. Після того як встановлено цілі управління, необхідно знайти найбільш ефективні шляхи та методи їх досягнення.

В економічній літературі під методом управління розуміється спосіб, прийом і навіть сукупність прийомів цілеспрямованого впливу на колективи людей, а через них – на матеріальне виробництво для досягнення конкретної мети або розв'язання певної проблеми [1].

Методи управління покликані забезпечити високу ефективність діяльності колективів, їх злагоджену роботу, сприяти максимальній мобілізації творчої активності кожного їх члена. Цим вони відрізняються від усіх інших технічних та технологічних методів, які використовуються в ході вирішення комплексних виробничо-господарських завдань.

Особлива роль методів управління полягає у тому, щоб створити умови для чіткої організації процесу управління, використання сучасної техніки і прогресивної технології організації праці і виробництва, забезпечити їх максимальну ефективність при досягненні поставленої мети [2].

Економічні методи управління – це сукупність засобів та інструментів, які цілеспрямовано впливають на створення умов для функціонування й розвитку підприємства. Важелі економічного механізму відповідають соціально-економічній природі підприємства і є одним із факторів розвитку виробництва та обміну на ринковій основі. У зв'язку з цим особливого значення набуває вивчення того нового, що внесено практикою у зміст комерційного розрахунку як важливого методу господарювання. Він синтезує у собі як функції управління, так і економічні важелі та інструменти, які спрямовані на порівняння витрат і результатів та забезпечення прибутковості виробництва.

Крім економічних методів, у практиці управління використовуються й організаційно-розпорядчі (адміністративні). Вони ґрунтуються на владі та підлеглості. У сучасних умовах зростає роль моральної влади, яка базується на загальній інтелектуальній перевазі керівника над підлеглими.

Адміністративні методи становлять систему прямого адміністративного впливу на підлеглих. Цей вплив використовується для виконання нормативних та індивідуальних актів управління.

Організаційний вплив на об'єкт управління здійснюється у формі регламентування, нормування, інструктування та інформування. Він є засобом впливу через документи тривалої дії [3].

Крім об'єктивних факторів (рівень розвитку виробничих сил, характер існуючих виробничих відносин, організація праці, рівень кваліфікації, матеріальне та моральне стимулювання тощо) на трудову активність людей

впливають суб'єктивні фактори (соціальна та психологічна структура трудового колективу, взаємовідносини людей, ціннісні установки, орієнтація працівників, індивідуальне ставлення до роботи, розуміння змісту та значення своєї праці, а також особистий настрій, бажання). Все це підвищує значення соціально-психологічних методів управління. Активізація різних соціально-психологічних якостей трудового колективу сприяє ефективній реалізації потенціалу кожного з виконавців [4].

Усі названі методи управління діяльністю підприємств органічно взаємозв'язані й використовуються не ізольовано, а комплексно.

Таким чином, професійно вміле застосування економічних, організаційно-розпорядчих та соціально-психологічних методів управління забезпечує достатньо ефективну діяльність підприємств.

Література.

1. Економіка підприємства : [підруч.] / за заг. ред. С. Ф. Покропивного. – Вид. 2-ге, перероб. та доп. – К. : КНЕУ, 2005. – 528 с.
2. Іванілов О. С. Економіка підприємства: [підруч.] / О. С. Іванілов. – К. : Центр учбової літератури, 2009. – 728 с.
3. Осовська Г. В. Основи менеджменту: [навч. посіб.] / Г.В. Осовська, О.А. Осовський. – К. : Кондор, 2006. – 664 с.
4. Комінко С. Психологія в менеджменті : [навч. посіб.] / С. Комінко, Л. Курант, О. Самборська та ін. – Тернопіль, 2003. – 400 с.

ВИЗНАЧЕННЯ ПЕРСПЕКТИВ РОЗВИТКУ ПРАЦІВНИКІВ

Злепко О. В., студент

*Науковий керівник: Криворучко О. М., д.е.н., професор
Харківський національний автомобільно-дорожній університет*

Перспектива розвитку працівників – це бажаний в майбутньому стан в якому повинен знаходитись працівників. Для визначення даного стану пропонується використати матрицю перспектив розвитку за потенціалом працівників та результатами їх діяльності. Але перш ніж перейти до матриці необхідно розглянути компетенції працівників.

Доцільним є визначення саме «компетенцій працівників», оскільки в наш час найдієвішим способом є досягнення успішності підприємства за рахунок кожного окремого співробітника.

Оскільки кількість складових є значною, доцільним вважається їх групування за на складові знань (знання), вмінь (вміння, здібності, навички, досвід) та поведінкові (мотиви та цінності, моделі поведінки, особисті якості). (рисунок 1) [1, 2].

Виходячи з приведених компетенцій працівника та інших джерел визначаємо показники, які характеризують потенціал працівників за допомогою методу бальної оцінки.