

8) There's always tomorrow. Like any other skill, it takes time to learn how to manage your time. Even time management experts have days when their whole schedule falls apart. If yours does, don't quit on time management. Instead, pick up the pieces and start again the next day. Review your schedules at the end of each week to see what did and what didn't work for you. Build on your successes as you develop plans and time management strategies for following weeks.

So, for effective time management one needs to be:

- Organized - Avoid keeping stacks of file and heaps of paper at your workstation. Throw what all you don't need. Put important documents in folders. Keep the files in their respective drawers with labels on top of each file. It saves time which goes on unnecessary searching.

- Don't misuse time - Do not kill time by loitering or gossiping around. Concentrate on your work and finish assignments on time. Remember your organization is not paying you for playing games on computer or peeping into other's cubicles. First complete your work and then do whatever you feel like doing. Don't wait till the last moment.

- Be Focussed - One needs to be focused for effective time management.

Develop the habit of using planners, organizers, table top calendars for better time management. Set reminders on phones or your personal computers.

РОЛЬ СТРАТЕГІЧНОГО УПРАВЛІННЯ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Ільїн О. О., студент

Науковий керівник: Світлична К. С., к.ф.н., доцент

Національний фармацевтичний університет

Зовнішнє середовище, в якому нині функціонують різноманітні за формою господарські організації, стає якісно іншим: постійно підвищується ступінь його невизначеності, з'являються невраховані чинники ризику. Управління у сучасних умовах має бути більш пристосованим до ринкової саморегуляції. Все частіше говорять про нову роль менеджменту, нові підходи до стратегічного планування й управління.

Приклади використання стратегічного підходу до управління діловими організаціями почали простежуватися ще в 20-30-х роках минулого століття. Але поняття стратегії увійшло до лексики менеджменту лише в 50-і роки, коли реакція компаній і фірм на несподівані зміни в зовнішньому ринковому середовищі набула виключно важливого значення [1].

Зарубіжний досвід теорії і практики сучасного менеджменту свідчить, що перехід від потокового внутріфірмового планування до довгострокового, а потім і стратегічного в країнах з ринковою економікою викликаний прискоренням темпів науково-технічного і соціально-економічного розвитку, посиленням елементів невизначеності і непередбачуваності після зовнішніх стосунків. Вироблення і реалізація корпоративної стратегії, яка могла б краще відповідати зовнішнім мінливим умовам, стало виключно важливою частиною діяльності керівництва більшості компаній [2].

Сьогодні сфера застосування стратегічного менеджменту надзвичайно різноманітна. Він надає величезні переваги організаціям, що функціонують в різних сферах життєдіяльності сучасного суспільства. Ці переваги полягають в раціональному використанні обмежених ресурсів і головним чином часу. Крім того, стратегічний менеджмент народжує почуття упевненості у персоналу організацій і їх менеджерів, сприяє послідовній розробці і реалізації управлінських рішень, орієнтує на стійкий розвиток в умовах ринку.

На думку ряду дослідників, сутність стратегічного менеджменту полягає у відповіді на три найважливіші питання: де зараз знаходиться організація; в якому напрямі, на думку вищого керівництва, вона повинна розвиватися в майбутньому; як вона збирається потрапити в те положення, де її хоче бачити керівництво [1].

Відповіді на ці питання надають стратегічний аналіз, стратегічний вибір (чи власне стратегічне планування) і реалізація стратегії (прийнятого стратегічного рішення) [3].

До нових методів, які стали використовуватися у рамках стратегічного управління і планування, відносяться передусім побудова сценаріїв, моделювання, розробка планів на основі прогностичних гіпотез, експертні оцінки різних варіантів господарської поведінки, побудова матриць і тому подібне. Проте внутріфірмове планування зіткнулося з великими труднощами при реалізації стратегій, які виникали з певного розриву між топ-менеджерами і операційними структурними одиницями корпорації (заводами, науково-дослідними і конструкторськими відділами), тобто тими, хто безпосередньо здійснював реалізацію намічених планів.

Сучасний етап припускає відхід від технократичного раціоналізму, первинного переконання про те, що успіх фірми визначається раціональною організацією виробництва і вдосконаленням організаційних структур, зниженням витрат за рахунок ефективного використання усіх видів ресурсів. При традиційному підході господарська організація розглядається як "закрита" система, її цілі і завдання вважаються заданими і залишаються, як і інші умови діяльності, досить стабільними впродовж тривалого часу, а в механізмах управління вирішальне значення мають виконавчий і ефективний контроль над усіма видами діяльності.

Філософія сучасного стратегічного менеджменту (на відміну від технократичного раціоналізму) ґрунтована на системному і ситуаційному підходах. Ділова організація розглядається як "відкрита" система. Головні передумови успіху знаходяться не усередині, а поза нею, тобто успіх діяльності зв'язується з тим, наскільки швидко і вдало фірма пристосовується до економічного, соціально-політичного, соціально-культурного оточення.

Західні експерти вважають, що стратегічний менеджмент 90-х років - це менеджмент в умовах, що швидко змінюються. Висуваються нові цілі і завдання, і, природно, потрібні адекватні зміни у відповідь усередині самої компанії. У числі таких головних обставин, на які необхідно реагувати організації, слід виділити глобалізацію, що передусім посилюється, інтенсивнішу конкуренцію, високі ціни на сировину і матеріали, скорочення

життєвого циклу виробів, труднощі в отриманні коштів на дослідження і розробки, необхідність постійно збільшувати внутріфірмову гнучкість і адаптивність організації, впроваджувати нову форму кооперації [2].

Стратегічні рішення в нових умовах мають наступні характеристики: істотно впливають на здатність компанії приносити прибуток, торкаються компанії в цілому, приймаються найвищим виконавчим органом і радою директорів, мають довгостроковий характер і тому приймаються не так часто, відбивають цінності вищого ешелону управління і обов'язково узгоджуються з корпоративною філософією і культурою організації.

Література.

1. Редченко, К. І. Стратегічний аналіз у бізнесі : навч. посіб. / К.І. Редченко. – Л. : «Новий Світ - 2000», «Альтаір - 2002», 2003. – 272 с.
2. Маркова, В. Д. Стратегический менеджмент: понятия, концепции, инструменты принятия решений : учеб. пос. / В.Д. Маркова, С.А. Кузнецова. – М. : ИНФРА-М, 2012. – 319 с.
3. Василенко, В. О. Стратегічне управління підприємством : навч. посібн. / Василенко В.О., Ткаченко Т.І.; за ред. Василенка В.О. – 2-ге вид., виправл. і доп. – К. : Центр навчальної літератури, 2011. – 400 с.

МОТИВАЦИЯ И СТИМУЛИРОВАНИЕ ПЕРСОНАЛА

Калина Н. А., студент

Научный руководитель: Величко Я. И., ассистент

Харьковский национальный автомобильно–дорожный университет

В настоящее время в нашей стране наблюдается кризис труда. Труд перестал быть для многих людей смыслом жизни и превратился в средство выживания. В таких условиях не может идти речи ни о высокопроизводительном и эффективном труде, ни о росте квалификации работников и развитии их инициативы, ни о формировании сильной трудовой мотивации.

Человек включается в общественное производство не только из-за материальной необходимости, но и с учетом самых разных побуждений и интересов. Реальная эффективность любых экономических мероприятий определяется их воздействием на отношение людей к труду. Изменить это отношение в законодательном порядке нельзя, так как это длительный эволюционный процесс, но его можно ускорить, если трезво оценивать конкретную ситуацию и учитывать причины, ее породившие.

К сожалению, руководители редко принимают в расчет социальные последствия принимаемых решений, а сами решения часто носят не комплексный, а сугубо экономический или технический характер. Любой руководитель всегда осознает, что необходимо побуждать людей работать на организацию, но при этом считает, что для этого достаточно простого материального вознаграждения. Иногда такая политика бывает успешной, хотя, по существу, она не верна.