

прагнення досягти якоїсь числової визначеності в аналізі проблем, і тому може побудувати математичну модель, що дозволяє знайти позитивні рішення.

Тому, для ефективності управління потрібно використовувати ці підходи. Кожен підхід до управління має бути застосований в організації роботи підлеглих, тому що, вони доповнюють один одного. Наприклад, плановий і прикладний підхід. Складання плану на певний етап роботи, міг бути не ефективним, якщо не керівник не вивчив можливі майбутні негаразди.

Середовище організації – це сукупність деяких факторів і обставин, які впливають на прийняття рішень, вони є в самій організації, і навколо неї [1, 34].

Існує зовнішнє і внутрішнє середовище організації. Внутрішнім середовищем є елементи, які становлять собою організацію – цілі, завдання, структура, технології, ресурси, персонал [2, 143].

Зовнішнє середовище організації – це комплекс певних складових, які не є в організації, але впливають на неї. Воно складається з факторів, які є основою організації.

Фактори зовнішнього середовища організації – це умови існування тієї чи іншої компанії, підприємства, компанії.

Існують фактори як, прямої дії, так і непрямой дії. Факторами прямої дії є елементи структури зовнішнього середовища, які безумовно позначаються на діяльності організації та прямо впливають на неї. До цих факторів відносять: споживачі, постачальники, конкуренти, державні органи влади, інфраструктура. Споживачі є основним елементом існування організації. Конкурентами є виробники таких же товарів або послуг.

А факторами непрямой дії є такі елементи, які впливають на організацію не прямо, тобто, вони можуть не здійснюють терміновий вплив на неї, проте позначаються на організації. До них відносяться такі як: міжнародні події, науково-технічний прогрес, політичні обставини, соціально-культурні обставини [1, 35].

Всі ці фактори залежать один від одного. Споживачі, постачальники, різні обставини й утворюють організацію. Тому, це середовище і є складним елементом всієї організації. Постійна зміна різних чинників призводить до постійного удосконалення середовища організації. І це, на мою думку, позитивно впливає на розвиток організації. Менеджер постійно повинен навчатися нового, і ці знання впроваджувати в свою організацію, в свій колектив. Впровадивши щось нове, він піднімає організацію на більш вищий щабель в розвитку.

Отже, зовнішнє середовище організації є дуже складним чинником організації. Проте, воно і є рушійною силою у вдосконаленні діяльності організацій в Україні.

Список використаних джерел та літератури:

1. Шморгул Л.Г. Менеджмент організацій: навч. посібник / Л.Г. Шморгул. – К.: «Знання», 2010. – 462 с.
2. Терещенко Т.В. Теорія організації: навч. посібник / Т.В. Терещенко – Хмельницький: Хмельницький університет управління та права, 2015. – 336 с.

Науковий керівник: доцент кафедри менеджменту та економічної безпеки,
к.е.н. Кравченко О.О.

В. В. Бєляєв

Черкаський національний університет імені Богдана Хмельницького

КЕРІВНИЦТВО, ЯК ФУНКЦІЯ МЕНЕДЖМЕНТУ

Для того, щоб робота, яку виконує колектив була успішна, мають бути не лише стосунки, між людьми, що створюють корисну взаємозалежність працівників під час роботи. А ще потрібно знати, яким чином керується діяльність цих людей, які форми та методи впливу використовують, для того, щоб спонукати людей до найбільш продуктивної праці. Тому важливим є сам процес керівництва. Актуальність цієї теми полягає в тому, що керівництво є основою будь-якого підприємства. А тому, потрібно визначити всі головні аспекти керівництва.

Отже, керівництво – це одна з основної функції менеджменту, яка полягає у процесі впливу на підлеглих, задля виконання своїх функцій.

У свою чергу, керівник – це особа, яка наділена необхідними повноваженнями для прийняття управлінських рішень та несе відповідальність за результатами виконаної роботи [1, 314].

Метою керівництва є [2, 270]:

- забезпечення існування організації в умовах конкуренції;
- розробка нових стратегій та прийняття управлінських рішень;
- вміння йти на ризик, якщо цього дозволяє ситуація;
- опановування кризових ситуацій та найшвидший вихід з них.

Основні елементи, дотримання яких, сприяють ефективному керівництву [3, 335]:

1. мотивація – керівник має заохочувати працівників вирішувати задачі своєї організації, як матеріально, так і нематеріально;
2. інформативність – керівник повинен своєчасно повідомляти підлеглим всю інформацію, яка стосується їхньої роботи;
3. розв’язання конфліктних ситуацій – вміння висококваліфікованих керівників вирішувати розбіжності у поглядах підлеглих;
4. критичне мислення – нестандартний погляд на прийняття рішення допомагає уникати певних негативних моментів.

При ефективному керівництві, підлеглі можуть спокійно працювати, не відчуваючи дискомфорту. Не відчуваючи на роботі певних негативних моментів, працівник може, і напевно прагне бути корисним для своєї фірми, компанії або організації. А тому викладається повністю, виконуючи свої обов’язки. Отже, багато чого залежить від керівника. [3]

Як ми знаємо, є 3 види керівництва: автократичний, демократичний і ліберальний. Автократичний стиль характеризується одноосібною владою у прийнятті рішення керівником. Автократичний стиль налаштований на роботу, людина у плані цього стилю стоїть на другому плані. Суттю цього стилю є досягнення результату за будь-яку ціну. Проте, позитивною стороною є те, що виконання роботи – стовідсоткове.

Демократичний стиль має на меті те, що керівник не нав’язує свою думку працівникам, а створює такі умови, що працівник, мотивуючись певними нематеріальними благами, досягає результату. Але негативною рисою є те, що високий рівень демократії може призвести до низької дисципліни.

Останній стиль – ліберальний. Керівник майже не приймає участь в управлінні. Він дає практично повну свободу у виборі завдань, а також контроль за ними. В цьому випадку, керівник виступає генератором ідей, просто пропонує, а підлеглі самі вибирають собі. Негативними якостями цього стилю є те, що між підлеглими виникають конфлікти, низька працездатність робочих, невимогливість від підлеглих. Проте є і позитивні риси – це такі як: добродушність до підлеглих, працівники можуть з легкістю звернутися до керівника і запропонувати своє бачення на вирішення проблем [4, 240].

На мою думку, керівництво не характеризується одним стилем. Але, демократичний стиль наближений більш всього до ідеального. Висококваліфікований керівник має володіти всіма стилями. З автократичного стилю можна взяти стійкість керівника, який володіє більшою базою знань. А з ліберального – відкритість та щирість керівника до підлеглих.

Отже, керівництво – це процес, який має дуже важливу роль в розвитку підприємства. Правильно організоване керівництво певної структури приносить найбільший прибуток. А як відомо, прибуток – це основна мета будь-якого підприємства. Тому, менеджер, має бути освіченим та усвідомленим у своїй справі.

Список використаних джерел та літератури:

1. Щєбликіна І.О. Основи менеджменту: нач.посібник / І.О. Щєбликіна, Д.В. Грибова – Мелітополь: Видавничий будинок Мелітопольської міської друкарні, 2015. – 480 с.
2. Назарчук Т.В. Менеджмент організацій: навч. Посібник / Т.В. Назарчук, О.М. Косіюк – К.: «Центр учбової літератури», 2016. – 560 с.

3. Білик В.В. Антикризовий менеджмент на основі інноваційних бізнес-стратегій // Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія: економічні науки. 2016. № 20. Ч. 2. С. 193-195.
4. Скібіцька Л.І. Антикризовий менеджмент: навч. посібник / Л.І. Скібіцька, В.В. Матвеев та інші. – К.: «Центр учбової літератури», 2014. – 584 с.
5. Загірняк М.В. Економіка підприємства: підручник / М.В. Загірняк, П.П. Перерви, І.О. Масляк – Кременчук: «ТОВ Кременчуцька міська друкарня», 2015. – 736 с.

Науковий керівник: професор кафедри менеджменту та економічної безпеки,
д.е.н., доцент Білик В.В.

Н. І. Биковець

Черкаський національний університет імені Богдана Хмельницького

КОНТРОЛЬ, ЯК ОДНА ІЗ ОСНОВНИХ ФУНКЦІЙ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

Однією із основних функцій управління є контроль. Контроль – це певне спостереження та якісна оцінка результатів роботи. Тому і мета його полягає в тому, щоб визначити ефективність роботи підлеглих та усунути негативні ситуації. Також можна стверджувати, що за допомогою контролювання здійснюється досягнення мети організації.

Актуальність даної теми полягає в тому, що без контролю виявити помилки в діях досить важко. І тому певні недоліки які існують в системі управління персоналом можна усунути за допомогою удосконалення механізмів ефективного процесу управління, що вимагає використання контролю як однієї із головних функцій.

Як на мене, поняття контролю є досить ємним, тому що включає такі складові, як: аналіз, планування, регулювання, організація, забезпечення стабільності. Сама процедура контролю складається із декількох компонентів – це підготовка до контролю, організація контрольної діяльності, аналіз, оцінка та корекція. Однією із головних особливостей контролю є те, що він не повинен переставати діяти, а постійно розширювати вплив колективу працюючих на відтворювальні процеси. Розвиток і удосконалення контролю – це не тільки можливість, створена об'єктивними умовами, а й потреба сьогоденного етапу розвитку нашої економіки.

Також важливо щоб у бізнесі контроль був направлений не на поточний прибуток, а на довготривалу стійкість, визначену як показник розвитку підприємства та як гарантії отримання доходу в майбутньому при продовженні діяльності підприємства. В цьому повинні бути зацікавлені всі ті хто працює на даному підприємстві [1, с. 43-44].

Однією із основ систем менеджменту є технологія. Технологія це те, за допомогою чого відбуваються трансформаційні процеси. Саме певні технології контролю, через суб'єкт управління здійснюють вплив на об'єкт. «Технологія» – це сукупність дій на над предметом, заснованих на певних принципах, методах і закономірностях, метою яких є отримання результату. Тобто «технологія менеджменту» є послідовне дотримання певних функцій менеджменту таких як: планування, організація, мотивування, регулювання, контролювання) і саме в результаті реалізуються конкретні функції управління а саме: управління виробництвом, фінансами, збутом тощо [2, с. 57].

Існує певна система показників ефективності управлінського контролю. Така система поділу відповідає і стадіям здійснення контролю: попередній (ресурси), поточний (діяльність) і заключний (результат).

Попередній (ресурси). Щоб здійснювати свою діяльність, кожен суб'єкт господарювання використовую певні ресурси – трудові, матеріальні, фінансові. Трудові ресурси характеризуються такими показниками: плінністю кадрів, атмосфера в колективі, авторитет керівництва, строки виконання наказів, рівень трудової дисципліни, освіченість працівників. Матеріальні ресурси: використання необхідної кількості матеріалів для виробництва одиниці продукції; якість матеріальних ресурсів та ін. Фінансові ресурси: на скільки раціонально витрачаються кошти; контроль над витратами та можливого прибутку (низьке) та ін.