

кожного учасника трудового процесу. Це можна зробити за рахунок методів опитування (анкетування та інтерв'ю), метод спостереження, відкриті групові дискусії, нарративні інтерв'ю та аналіз документів. Наступними етапами є виокремлення людей за групами мотивації; розробка системи мотивації; запуск ; отримання зворотного зв'язку; контроль.

По-друге, проблемою є зміна мотивації. Мотив залишається дієвим, тобто бере участь у мотивації поведінки, до тих пір, поки залишається недосяжним, або поки індивід до нього максимально не наблизиться, або поки не зміняться життєві обставини працівника і домінувати стане зовсім інша потреба. Менеджеру важливо «тримати руку на пульсі», спілкуватися і слідкувати за атмосферою у його колективі.

Основні правила яких варто дотримуватися в формуванні системи мотивації :

-.. відчутність - мотивація повинна мати цінність для персоналу і бути відчутною;  
- поступовість - формувати мотивацію відповідно до заслуг людини. Перебільшена мотивація матиме короткостроковий ефект, і викличе завищені очікування щодо наступного заохочення;

- комплексність - вдалою є та мотивація яка охоплює матеріальну і нематеріальну сторони;

- прозорість - система винагород має бути зрозумілою і доступною для кожного працівника;

- своєчасність - вчасно отримана винагорода формує асоціацію конкретної винагороди з результатами їх роботи.

Успішне впровадження політики мотивації несе за собою такі результати :

- підвищення якості виконуваної роботи і продуктивності в цілому;

- позитивна атмосфера в колективі;

- зниження плинності кадрів, збереження цінних кадрів;

- підвищення лояльності і відповідальності з боку персоналу;

- стійка корпоративна культура.

Отже, мотивація персоналу є важливою складовою товару чи послуги, яку надає підприємство. Від неї залежить такі характеристики товару : швидкість виготовлення, якість, науковість , конкурентоспроможність тощо.

Коваленко Антон

Науковий керівник – канд. філос. наук, доц. Варипаєв О.М.

Державний біотехнологічний університет

## **МЕНЕДЖМЕНТ І АДМІНІСТРУВАННЯ В СУЧАСНОМУ СУСПІЛЬСТВІ: ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ**

Менеджмент (або «управління») – це процес планування, організації, мотивації та контроль організації з метою досягнення координації людських, фінансових, природних і технологічних ресурсів, необхідних для ефективного виконання завдань.

Основні види менеджменту:

Виробничий менеджмент (управління виробництвом) - це комплексна система забезпечення конкурентоздатності товару, що випускається на конкурентному ринку. Вона включає питання побудови виробничих і організаційних структур, вибору організаційно правової форми управління виробництвом, збуту і фірмового обслуговування товару відповідно до попередніх стадій життєвого циклу.

Фінансовий менеджмент (управління фінансами) – це комплексна система стійкості, надійності і ефективності управління фінансами. Вона включає формування і планування фінансових показників з дотриманням наукових підходів і принципів менеджменту, балансу прибутків і витрат, показників ефективності використання ресурсів, рентабельності роботи і товарів.

Інноваційний менеджмент (управління розвитком і розробками) – це комплексна система управління інвестиціями, що вкладаються власниками в розвиток всіх видів інновацій. Вона включає побудову організаційних структур, вибір напрямів інновацій, оптимізацію інвестицій, різні аспекти управління персоналом.

Адміністративний менеджмент – це один з напрямків сучасного менеджменту, що вивчає адміністративно-розпорядчі форми управління.

Які ж проблеми менеджменту і адміністрування в сучасному суспільстві?

По-перше - бізнес орієнтований на одержання прибутку.

На жаль, економічна ситуація в нашій країні породжує зацикленість на грошах, нестачу творчого підходу. Звичайно є менеджери, які прагнуть покращити управлінську методику, правда у рамках своїх можливостей. Тому важливим є навчання управлінців, застосування нових методів управлінської освіти, підвищення кваліфікації топ-менеджерів.

Зумовлено це тим, що рівень освіти і знань керівників даної ланки сьогодні в середньому є нижчим від рівня знань їх підлеглих, які, в основному, мають професійну освіту.

По-друге - ігнорування інтересів споживачів.

Наша країна ще не доросла до максимальної орієнтації на клієнта. У нас основне завдання на даному етапі розвитку - вижити за всяку ціну. Необхідно пам'ятати, що вижити можна тільки завдяки клієнтам, оскільки в кінцевому рахунку бізнес існує для клієнтів, а не для керівництва. Якщо дотримуватись цього правила, то й збагачення стане логічним наслідком такої діяльності, що зорієнтована на інтереси споживача.

По-третє — це конкуренція.

Ми можемо спостерігати, як у цілих галузях бізнесу виникають складності через те, що люди знищують один одного і не вміють співпрацювати. Особливо, якщо галузь висококонкурентна. Поняття конкуренції саме по собі жорстке і передбачає виграв за рахунок програшу іншого, але ж у конкуренції також можливий варіант «виграю я – виграє інший».

Це явище продиктоване зосередженістю на власній особі, самозакоханістю. Більшість керівників впевнені, що тільки вони знають, як чинити правильно, і абсолютно не погоджуються з чужою думкою. Такі бізнесмени не будуть думати про людей, які розвивають його бізнес, вони прагнуть контролювати максимум процесів на підприємстві.

Для них характерна позиція: якщо в компанії трапляються невдачі – винні співробітники, але якщо стався успіх, то він став можливий завдяки особистим зусиллям керівника.

Ця проблема свідчить про невміння розділяти успіх зі своїми співробітниками. Через недостатню кількість досвідчених менеджерів на ринку праці та недовіру на найманих менеджерів з боку власників підприємств ускладнюється делегування повноважень.

По-четверте – недовірливе та упереджене ставлення до консалтингу та консалтингових фірм.

В інших країнах консалтинг є пріоритетним напрямом діяльності. Іноді краще скористатися думкою професіонала, щоб досягти більшої ефективності свого бізнесу. Власникам підприємств потрібен об'єктивний аналіз ефективності їх роботи, «погляд збоку». Це зумовлює об'єктивну потребу підприємств у зовнішньому аудиті та консалтингу.

По-п'яте - недосконалість організаційних структур, відсутність чіткої структури управління компанією, низька гнучкість організаційних структур, формалізованої ієрархії, відсутність чітких посадових зобов'язань, формалізації функціональних та інформаційних зв'язків на підприємстві; занадто глибокі вертикальні зв'язки.

Наслідком цього є необґрунтована бюрократизації компанії, коли всі рішення приймаються на верхньому рівні; відсутність чітких посадових зобов'язань, формалізації функціональних та інформаційних зв'язків на підприємстві; недостатність та несвоєчасність забезпечення управлінців якісною інформацією для прийняття управлінського рішення.

Таким чином, менеджмент являє собою область знань і професійної діяльності, спрямованих на формування і забезпечення досягнення цілей організації шляхом розсудливого використання певних ресурсів.

В діяльності організації присутні значні проблеми, пов'язані з управлінням підлеглими, але для вирішення є багато шляхів для їх рішень.

Лазько Олексій Борисович,  
Жар Вікторія Вікторівна  
Науковий керівник – канд. екон. наук, доц. Таран О.М.  
Державний біотехнологічний університет

## **ОСОБЛИВОСТІ ПРИЙНЯТТЯ УПРАВЛІНСЬКИХ РІШЕНЬ В ПУБЛІЧНОМУ УПРАВЛІННІ**

В сучасній системі публічного управління прийняття управлінських рішень виступає однією з надважливих функцій управління, становлячи при цьому основу всього управлінського процесу. Управлінське рішення – це результат вибору суб'єктом (органом) управління способу дії, спрямованого на вирішення конкретної проблеми управління, це вибір альтернативи, здійснений керівником у рамках його посадових повноважень і компетенції і спрямований на досягнення цілей [1].

Сучасними вітчизняними науковцями та зарубіжними дослідниками зданої тематики управлінські рішення розглядаються у таких аспектах: вид діяльності, яка відбувається в керуючій системі й пов'язана з підготовкою, знаходженням, вибором та прийняттям певних варіантів дій (в цьому аспекті управлінські рішення – вид роботи в апараті управління, певний етап процесу управління); - варіант впливу керуючої системи на керовану (в такому розумінні управлінське рішення являє собою опис передбачуваного впливу керуючої системи на керовану); організаційно-практична діяльність керівника у вже добре сформованій керованій системі.

Загальними особливостями системи публічного управління та адміністрування є її масштабність, складність, монополія на законодавчу та нормативно-правову діяльність, різноманіття управлінських процесів в органах влади і управління. Управлінські рішення, що приймаються в публічному адмініструванні досить складні та різноманітні, що ускладнює процес їх прийняття. Відомо, що саме прийняття рішень є основою управлінської діяльності взагалі та в публічному адмініструванні зокрема [2].

У процесах публічного управління систематично виникає потреба в ухваленні рішень щодо проблем розвитку: економічного, соціального, гуманітарного, екологічного, технологічного тощо. Від таких рішень залежить культурний, освітній, науковий, технологічний рівень країни (галузі, регіону, території), її місце та роль у процесах світового розвитку. Під час ухвалення таких рішень необхідно орієнтуватися на світовий рівень розвитку, забезпечувати конкурентність результатів (політичних, економічних, технологічних та ін.), що отримані як їхній наслідок [3].

В процесі прийняття та реалізації управлінських рішень в публічній сфері виникає ряд проблем, які стосуються не тільки правильності та своєчасності прийняття таких рішень, але й відсутності ефективних каналів передачі такої інформації, не готовності її прийняти на усіх рівнях управління, відсутності відповідальності за прийняття такого роду рішень [4].

Зазначимо, що рішення приймається з використанням різних механізмів. Проте, зважаючи на те, що си туації, функціональні, галузеві особливості державного органу, стан соціального середовища є різні, так і механізми їх вирішення будуть різнитися. Отже, актуальні задачі становлять не тільки наукове освоєння використання механізмів прийняття управлінських рішень, але і включення їх в управлінську практику. Встановлено, що механізм прийняття управлінських рішень у публічній сфері визначає поєднання розподілу влади, а також управлінських технологій. Так, публічна служба оцінює і вирішує свої проблеми як інститут, який утворює форму управління і організації громадського порядку на певній території. В цьому плані прийняття рішень пов'язане з підтриманням відносин і спільної діяльності всіх публічних службовців з громадянами, а також застосування функцій держави,