

6. Менеджмент є результатом економічного розвитку. Він виник тоді, коли бізнес «переріс» господаря, котрий робив все сам. І справді, менеджмент виник на підприємствах, які з самого початку були великими (залізниця, сталеварні заводи, універсальні магазини та ін.).

Література.

1. Електронний ресурс. – [Режим доступу]. – https://studme.com.ua/1580111710429/menedzhment/perspektiv_y_napravleniya_razvitiya_menedzhmenta.htm#670
2. Електронний ресурс. – [Режим доступу]. – <https://www.br.com.ua/referats/Managment/10516.htm>
3. Електронний ресурс. – [Режим доступу]. – <https://www.br.com.ua/referats/Managment/103532.htm>
4. Електронний ресурс. – [Режим доступу]. – <http://osvita.ua/vnz/reports/management/15042/>
5. Електронний ресурс. – [Режим доступу]. – http://yaneuch.ru/cat_68/suchasnij-menedzhment/42451.1275587.page1.html

РОЛЬ КЕРІВНИКА В МОТИВАЦІЇ ПРАЦІВНИКІВ

ГОРЕНКО А.І., АСПІРАНТ*

***ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
СІЛЬСЬКОГО ГОСПОДАРСТВА ІМЕНІ ПЕТРА ВАСИЛЕНКА***

Керівникові підприємства відводиться вирішальна роль для мотивації найманих працівників. І якщо керівник не бажає брати участь в цьому процесі, то не зможе отримати вражаючих результатів праці. Запропонувати більше грошей своїм підлеглим - це не вихід. Варто навчитися мотивувати співробітників згідно їх потреб і очікувань.

Потреби викликають у людини бажання їх задовольнити та реалізувати. Завданням керівників є показати, що саме через виконання певних завдань та своїх трудових обов'язків людина зможе задовольнити свої потреби. Тому працівники повинні побачити у цілях компанії і свої цілі [1].

* Науковий керівник: *Онегіна В.М. д.е.н., професор*

На сьогодні існує достатня кількість так званих «моделей» керівника, розроблених спеціалістами, які включають відповідні професійні та морально-особистісні вимоги. При цьому кожна така модель створювалася на основі практики. Їх суть полягає в тому, що виділяються основні риси, вимоги, якими повинен володіти сьогоднішній керівник, менеджер: організаторсько-ділові риси, професійні, особистісні якості, риси характеру [2].

У науковій літературі виділені шість конкретних зовнішніх критеріїв оцінки рівня розвитку професійної компетентності кадрів управління: ціннісна орієнтація на управлінську діяльність; ступінь розвитку професійних якостей і здібностей (у тому числі й моральних); творча активність у процесі управління; здатність до професійного саморозвитку; визнання компетентності суб'єкта управління в організаційній структурі; рефлексивна саморегуляція [3].

За оцінкою Американської асоціації методів управління, менеджери мусять мати такі риси: найвищий професіоналізм; поєднання в собі рис адміністратора і лідера; вміння враховувати інтереси всіх сторін, що беруть участь у бізнесі; широкий інтелектуальний кругозір; висока моральність; ініціативність; наполегливість; комунікабельність; вміння бути стратегом, вивчати й аналізувати своє оточення; спроможність акумулювати інформацію – вибирати з неї найважливішу для даного моменту й на перспективу; використовувати можливості наявної інформаційної мережі; добувати інформацію; аналізувати погані новини з більшою увагою, ніж добрі; перетворювати факти в інформацію, а її – у знання; визначати важливість, цінність інформації, її багатогранність; відчувати перспективу, знати, що потрібно сьогодні, а що – завтра; мати інтуїцію; вміння переконувати підлеглих у потребах справи та в реалістичності свого бачення перспективи розвитку фірми; цінувати таланти працівників і позбуватися баласту коректним шляхом; уміти слухати інших і чути навіть те, що не сказано вголос; спонукати людей бути самими собою; керуватися правилом: якщо два працівники думають однаково, то один із них зайвий; прагнути до широкого спектру думок; бути чесним, оскільки без цього немає довіри, гнучким, поступливим у думках і діях, не переступаючи грані, за якою настає порушення етики, норм моралі; бути доброзичливим; добропорядним; об'єктивним; неупередженим; мати високо розвинуте почуття справедливості; щиро сприяти загальному успіху фірми; взяти на озброєння такі риси: акуратність, точність, діловитість, скромність, простота, чуйність, твердість, рішучість [4].

Сучасна ринкова економіка вимагає від керівника: здатності керувати собою; розумних особистісних цінностей; чітких особистих цілей; постійного особистого зростання (розвитку); навичок рішення проблем; творчого підходу; здатності впливати на оточуючих; знання теорії управління; організаторських здібностей; здатності навчати підлеглих; гнучкості та готовності працювати з представниками інших культур; здатності формувати і розвивати трудовий колектив [5].

Якщо організація прагне розвиватися й бути успішною, їй варто враховувати інтереси персоналу, сформувати мотиваційну систему та систему стимулів, щоб працівники виконували поставлені перед ними цілі. Найпростіші вимоги до організації праці – повага до підопічних, постійний зворотний зв'язок «керівник – підлеглий», можливість самореалізації та кар'єрного зростання працівників [1].

Сучасний керівник повинен враховувати всі фактори, щоб забезпечити успішну роботу підприємства. Для мотивації персоналу необхідний диференційований підхід, тобто кожен керівник повинен самостійно створювати свою систему мотивації, орієнтуючись у ситуації. Все-таки лише збільшенням заробітної плати талановитих фахівців не втримати. Та й не кожен роботодавець готовий змагатися з конкурентами в гонці за підвищення платні. Загалом ринкова система як і суспільство постійно змінюється та прогресує, тому потрібно змінювати систему мотивації праці, налаштовувати її під ту чи іншу ситуацію, яка виникає в певних умовах та на певному підприємстві [6].

Керівники, які знаходять підхід до своїх співробітників і уміють їх мотивувати в умовах світу, що міняється, рухають свою організацію вперед, обов'язково отримують заслужену нагороду. Лідерів, що упевнено ведуть свої компанії до успіху, відрізнятимуть декілька важливих якостей. Вони знатимуть все, що важливо і треба знати про навколишній світ. Вони безперервно вчитимуться, поповнюючи свій багаж знань. Їм будуть властиві виняткова гнучкість і уміння швидко адаптуватися до нових умов. Але що найважливіше і найцінніше - це їх позитивний стиль керівництва, що заряджає енергією і вселяє упевненість в тих, хто йде за ними і разом з ними.

Література.

1. Чир С. Мистецтво управління: мотивація та стимулювання [Електронний ресурс] / С. Чир // Режим доступу: <http://experiment.com.ua/mistetstvo-upravlinnya-motivatsiya-ta-stimulyuvannya/>

2. Гриценко Т.Б. Етика ділового спілкування: [навчальний посібник] / Т.Б. Гриценко, Т.Д. Іщенко, Т.Ф. Мельничук. – К. : Центр учбової літератури, 2007. – 344 с.

3. Гамага О.О. Функціональна компетентність керівника у формуванні управлінської команди: автореф. дис. канд. псих. наук : 19.00.05 / О.О. Гамага ; Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля МОН України. – Луганськ, 2010. – 23 с.

4. Шегда А.В. Менеджмент: [навчальний посібник] / А.В. Шегда. – Київ : Знання, 2002. – 583 с.

5. Нападовська Л.А. Фактори конкурентоспроможності та вимоги до сучасного керівника / Л.А. Нападовська // Економіка та держава. – 2013. – № 2. – С. 45-47.

6. Павлова І.І. Якісна характеристика видів мотивації персоналу / І.І. Павлова // Вчені записки Університету «КРОК». – 2014. – Випуск 36. – С. 212-216.

НЕОБХІДНІСТЬ ПЛАНУВАННЯ І КОНТРОЛЮ НА ПІДПРИЄМСТВІ

***ДОДУХ Н.О., ЖИВОТЧЕНКО В.В., СТУДЕНТКИ*,
ХАРКІВСЬКОГО НАЦІОНАЛЬНОГО ТЕХНІЧНОГО УНІВЕРСИТЕТУ
СІЛЬСЬКОГО ГОСПОДАРСТВА ІМЕНІ ПЕТРА ВАСИЛЕНКА***

Планування і контроль на підприємстві є важливою складовою для досягнення ефективності діяльності. Саме планування формує фундамент для визначення стратегії діяльності підприємства в майбутньому, а контроль є визначальним фактором для успішної реалізації даної стратегії, забезпечуючи усунення невизначеності інформації та попередження виникнення проблем при кризових ситуаціях. Саме тому питання організації планування та контролю на підприємстві, а особливо в аграрному виробництві, набуває великої актуальності в наш час.

У сучасній економіці питання планування пройшло значний шлях зміни поглядів, починаючи з директивного, яке характеризувалося жорстким дотриманням нормативів і показників, до самокерованого, яке існує в сучасному ринковому механізмі регулювання економіки.

* Науковий керівник: *Калініченко С.М., к.е.н., доцент*