

втілюватися в різних об'єктах, але в одному і тому ж об'єкті можуть втілюватися різноманітні потреби.

Є всі підстави припускати, що число мотивів, які активізуються і спонукають до діяльності, визначають загальний рівень мотивації.

Як вже говорилося, до діяльності людини спонукають кілька мотивів, які утворюють мотиваційний комплекс. Одні мотиви в цій системі мають провідне значення і більшу спонукальну силу. Вплив інших мотивів менший: вони мають слабку збуджуючу силу і перебувають знизу ієрархії мотивів.

Отже, загальний рівень мотивації залежить від:

1. Кількості мотивів, які спонукають діяльність;
2. Актуалізації ситуативних чинників;
3. Спонукаючої сили кожного з цих мотивів.

Така закономірність стосується мотиваційної саморегуляції. Коли необхідно виконати певну діяльність, але не вистачає мотивації, слід активізувати додаткові мотиви.

ПРОБЛЕМИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

Абрамкіна С.О.

Науковий керівник – Гнатенко М.К., канд. екон. наук, ст. викладач

На кожному підприємстві завжди є проблеми, одна з головних - управління персоналом. Наше покоління не стоїть на місці, все змінюється і вдосконалюється, але ця проблема завжди буде в списку лідируючих.

В складовій розвитку підприємства дуже важливим фактором є персонал і вище стоїть керівництво над ним. Я дуже часто чую про «командний дух», «гордості за свою команду». Начебто всі знають про це і говорять, психологи проводять різні тренінги по «тімбілдінг», намагаються підвищити ефективність роботи персоналу, але всі спроби марні.

Деякі управлінці, які говорять про командну роботу, при вигляді справжньої згуртованості приходять в жах. Дійсно, згуртована команда являє собою небезпеку для її ворогів, Джон Коттер сказав: Удосконалюючи лідерські якості, компанії повинні пам'ятати, що сильне лідерство в поєднанні зі слабким менеджментом не краще, а часом навіть гірше, ніж слабке лідерство і сильний менеджмент.”

Давайте уявимо, що бізнес - це гра, а команда - це учасник гри. Щоб перемогти потрібен ще один елемент гри-це противник.

За визначенням класика менеджменту Л. Рона Хаббарда: «Гра - це те, що складається з свобод, перешкод і цілей».

Будь-яку діяльність можна назвати грою. У багатьох підприємств, команд немає супротивників (ворогів), на думку самих працівників. Вони просто працюють і намагаються досягти ефективного управлінського процесу. Але вони не розуміють самої суті цієї «гри».

Коли управлінець і його команда змінить своє мислення, тоді і складеться універсальна команда, яка буде прагнути до спільної мети підприємства.

Якщо вся команда, в тому числі керівник і його підлеглі будуть злагоджено працювати проти свого «ворога», тільки тоді будуть відбуватися зміни в управлінні. Слід очікувати, що ефективність роботи підвищиться на 100%.

З цих визначень команди можна виділити кілька процесів, а саме:

Людина, яка не підтримує своє керівництво і процеси, що відбуваються на підприємстві-не є членом команди, як таким. Він повинен полюбити і прийняти все що відбувається або піти.

Гра проти власників. Людина як би веде власну діяльність, не наважуючись звільнитися і покинути це підприємство, можливо, через страх втратити вже напрацьоване «тепле» місце.

Заміна кадрів, які не є членами колективу- команди або «перетворення» їх в повноцінних співробітників, які будуть вливатися в трудову сім'ю - це дуже важлива справа для кожного керівника підприємства.

Щоб процес управління співробітниками був максимально ефективний, потрібно дотримуватися стратегії, при цьому важливо, щоб система управління була вибудована на досягнення загальних цілей.

По-перше, забудьте про посадову відмінності між вами. Не ставтеся до інших службовцям як до людей другого сорту тільки через те, що ви займаєте посаду вища за ту, яку займають вони. Ви повинні всіх і кожного сприймати однаково і до всіх і кожного ставиться однаково - з повагою.

По-друге, залучайте в процес роботи всіх без винятку. Ніколи не залишайте нікого поза колом робітників. Дайте завдання всім і кожному. Це забезпечить максимальну віддачу від ваших робочих на довгострокову перспективу, тобто як в сьогодні, так і в подальшому майбутньому.

Ви можете залучити до роботи тих людей, які самі хочуть взяти участь в реалізації вашого проекту, або ж у виконанні певного завдання вашою компанією, тому що той факт, що їх ідеї були враховані, дозволить їм відчути себе ключовою частиною команди. Такий стрижень в команді може дуже скоро показати свої позитивні результати.

Залежно від того, в якій сфері бізнесу ви ведете свою діяльність, такий спосіб управління персоналом може допомогти вам збільшити попит на вашу продукцію, якщо у вас продукція заснована на споживчий ринок або ж досягти цілей компанії і таких рівнів зростання, які раніше вам здавалися неможливими.

1. Михайлова Л.І. Управління персоналом. Навчальний посібник. – К.: Центр виховної літератури, 2007. Режим доступу до ресурсу: <http://repo.sau.sumy.ua/bitstream/123456789/1477/3/Михайлова%20Л.І.%20Управління%20персоналом.pdf>

2. Савченко В.А. Управління розвитком персоналу: Навч. посібник. – К.: КНЕУ, 2002. Режим доступу до ресурсу: <https://www.twirpx.com/file/264626/>

3. Альохіна О. Виховання лідерства: хто прийме повноваження // Довідник з управління персоналом. - 2006. - № Режим доступу до ресурсу: <https://www.kadrovik.ru/modules.php?op=modload&name=News&file=article&sid=6265>

ПРОБЛЕМИ ЕФЕКТИВНОГО УПРАВЛІННЯ НА ПІДПРИЄМСТВІ ЕНЕРГОПОСТАЧАННЯ

Безугла Є.К.

Науковий керівник – Калашнікова Х.І., канд. екон. наук, доцент

Сьогодні, в умовах перехідної економіки, стратегії розвитку підприємств, зокрема енергетичних, передбачають проникнення на нові ринки, перехід від пасивних схем пристосовництва до активного впливу на ринкове середовище. Реалізація стратегії розвитку передбачає передусім кардинальну перебудову мотивів і дій управлінського персоналу, характеру взаємодії із зовнішнім середовищем та внутрішньою організацією підприємств.

Ефективність менеджменту визначається впливом, який здійснює система менеджменту на досягнення кінцевих цілей або на ступінь використання потенційних можливостей за даних умов.

Ефективність управління – відношення загальних результатів діяльності менеджерів – забезпечення раціональної побудови об'єкта управління, своєчасної розробки необхідних рішень і їх втілення, досягнення поставлених цілей, реалізації потенційних можливостей організації при оптимальному використанні ресурсів і з врахуванням ринкових потреб – до витрат, пов'язаних з отриманням результатів і функціонуванням апарату управління.

Ефективність менеджменту у великій мірі залежить від організації аналітичної роботи на підприємстві, глибини аналізу його виробничої, фінансової та маркетингової діяльності. Аналіз як особлива функція менеджменту являє собою процес збору, опрацювання, осмислення і інтерпретації одержаних даних для підготовки і прийняття управлінсь-