

в усіх ринкових сегментах, як під управлінням національних операторів, так і міжнародних брендів.

ЛІТЕРАТУРА

1. Закон України «Про туризм». [Електронний ресурс] – Режим доступу: <https://www.zakon.rada.gov.ua/laws/show/324/95-%D0%B2%D1%80>
2. Офіційний сайт Державної служби статистики в Україні [Електронний ресурс] – Режим доступу: www.ukr.stat.gov.ua
3. Бірюков Є.С. Розвиток туризму в світі і його вплив на економіку. – М.: Економіка, 2002. – 168 с.
4. Мальська М. П., Худо В. В. Туристичний бізнес: теорія та практика: навч. посібник. – К.: Центр учбової літератури, 2007. – 424 с.
5. Підгорний А.З. Статистика туризму : навчальний посібник / А.З. Підгорний, О.Г. Милашко. – Одеса : ОНЕУ, 2014 р. – 204 с.

Лілія Брезицька,

студентка 1 курсу магістратури
гуманітарно-економічний факультет
Наук. керівник: **Т.В. Черемісіна,**
к. е. н., доцент (БДПУ)

АВТОРИТЕТ МЕНЕДЖЕРА ЯК ОДИН З ПРІОРИТЕТНИХ АСПЕКТІВ ЕФЕКТИВНОГО РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВА

Актуальність. Модерний розвиток суспільних відносин відображає те, що ефективна діяльність підприємства більшою мірою залежить від грамотного керівництва. Найбільшою цінністю будь-якої організаційної структури являється колектив та комунікаційні процеси в ньому. Для того, щоб підприємство функціонувало та підвищувало показники рентабельності, необхідно залучати до робочого процесу менеджера з високим рівнем авторитета. Адже, від налагодженої роботи управлінського процесу, буде залежати виконання оперативної діяльності. Усе це набуває актуальності не лише на виробничих та торгових підприємствах, а й на туристичних. Трудовий колектив керований не системами і технологіями, а людиною, яка дотримується своїх цілей, застосовуючи розумові здібності, інстинкти і емоції, такою людиною і є менеджер.

Ступінь досліджуваності проблеми. На вивчені змісту одного з пріоритетних аспектів ефективного розвитку підприємства – авторитету менеджера, зосередились: М. Д. Виноградський, А.М. Виноградська, О. М. Шканова, А.В. Шегда, Л.І. Скібіцька, Л.Г.Червінська, Р.М. Дафт та інші.

Мета та методи дослідження: виявити пріоритети та вплив авторитетного менеджера на ефективний розвиток підприємства. Методи: аналіз, узагальнення.

Сутність дослідження. Менеджери управлінської діяльності повинні вдаватися до методів і принципів менеджменту для того, щоб заохотити робочий інтерес у підлеглих та забезпечити безперервний розвиток підприємства.

Нинішня ситуація освітнього процесу керуючого складу показує досить високі показники. Тому рівень освіченості працюючих, особливо тих

хто займають посаду керівника, не дає 100% гарантії на те, що його накази будуть виконуватися трудовим колективом. Гарантувати може тільки авторитет, стиль управління й механізм побудови управлінського впливу. Авторитет – це заслужена довіра, яку використовує керівник при роботі з підлеглими, вищим керівництвом та колегами по роботі, визнання особистості, оцінка колективом відповідності суб'єктивних якостей менеджера об'єктивним вимогам. Авторитет керівника передбачає неухильне виконання підлеглими його розпоряджень і вказівок: в одному випадку вони виконуються добровільно, а в іншому потребують якщо не в постійному, то, щонайменше, в систематичному підкріпленні силою примусу. Чим досвідченіший та авторитетний менеджер на підприємстві, тим ефективніший і успішний розвиток підприємства. Протилежна частина даної ситуації, коли менеджер здійснив ранній перехід без достатнього рівня професійності, здатне призвести до ліквідації підприємства, або іншої складної події. Адже, такий менеджер не зможе ненав'язливо вплинути на працівників і змушений або чинити тиск на них, або виконувати велику частину роботи самому. Однак це головне завдання кадрової політики підприємства, вчасно та обґрунтовано робити переходи менеджерів на вищі ранги робочого процесу.

Беззаперечно, необхідно виокремити авторитет як один з пріоритетних аспектів ефективного розвитку підприємства, із застосуванням основ лідерства. Виділяють наступні форми авторитету [1. с. 89]: харизматичний; традиційний; авторитет ролі або положення; юридичний (правовий); авторитет кваліфікації.

Характерними особливостями харизматичного авторитету є використання сильних особистісних якостей лідера. Під традиційним авторитетом розуміють застосування елементів корпоративної культури: традицій, звичаїв, форм поведінки. Авторитет ролі або положення визначається положеннями особи або роллю, яку воно відіграє, іноді, незважаючи на особисті якості менеджера. Найбільш формальним є юридичний авторитет тому, що обмежений взаємно прийнятними рамками правил. Так як менеджер управляє бізнесом, знаходяться зазвичай у володінні інших людей, то його юридичний авторитет буде залежати формально від службових контактів і неформально від відносин з директорами (власниками). Та авторитет кваліфікації, він ґрунтується на особливому вмінні, досвіді або знанні керівника.

Авторитет менеджера здатний вести за собою групи, колективи, за рахунок цього досягається загальне визнання. Існує чотири моделі сприймання авторитету навколишнім середовищем [2. с. 115]:

1. «Один з нас». Авторитет в даній ситуації являється невід'ємною складовою соціальної групи, він не лише приймає рішення, а й переживає з колективом усі події.

2. «Кращий з нас». Під цим слід розуміти, що авторитетний менеджер має професійний вплив, і виступає прикладом для наслідування.

3. «Втілення чеснот». Авторитет втілює в управлінський процес використання загальнолюдських норм моралі, забезпечуючи відстоювання соціальних цінностей.

4. «Виправдання наших очікувань». Трудовий колектив ефективного підприємства має за мету формування стабільного розвитку, з участю авторитетного менеджера. Люди сподіваються на сталість поведінкових дій лідера незалежно від мінливої обстановки.

Тому, професійні шляхи підвищення кваліфікаційного рівня авторитетного менеджера, надають можливість до просування вгору по кар'єрній сходинці, росту індивідуальних розумових здібностей, прагнення до конкуренції та співпраці.

Висновок. Отже, ефективний розвиток підприємства залежить від авторитету менеджера. Проте результат спричинений залученням такого спеціаліста не обмежується лише освітнім рівнем. Адже, авторитет – це психологічний вплив людини на трудовий колектив, за допомогою набутих професійних знань, досвіду в управлінській діяльності, організаторським умінням та інноваційним веденням справи.

Важливим виступає процес інтеграції лідерських та керівних функцій, які здатні забезпечити сильний управлінський вплив та вирішення ситуацій виняткової складності.

Авторитет, слід вважати, як один з пріоритетних аспектів ефективного розвитку підприємства. Тому, що цей істотний компонент діяльності менеджера, спрямований на створення позитивної соціально-психологічної динаміки розвитку підприємницької діяльності.

ЛІТЕРАТУРА

1. Виноградський М. Д. Організація праці менеджера. Навч. посіб. / Д. Виноградський, А. М. Виноградська, О. М. Шканова. – К.: Центр учбової літератури, 2012. – 504 с.
2. Скібіцька Л.І Лідерство та стиль роботи менеджера: навч. посіб. / Ліана Іванівна Скібіцька.- К.: Центр учбової літератури, 2009. – 246 с.
3. Шегда А.В. Менеджмент: навч. посіб. / Анатолій Васильович Шегда. – К.: «Знання», 2011. – 583 с.

Олександра Буланкіна,
студентка 1 курсу магістратури
Гуманітарно-економічний факультет
Наук. керівник: **Т.В. Черемісіна,**
к. е. н., доцент (БДПУ)

СТВОРЕННЯ ЕФЕКТИВНОЇ СИСТЕМИ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ

Актуальність дослідження. Організація ефективної системи мотивації стимулювання персоналу є однією з найбільш складних проблем менеджменту. Персонал є найбільш цінним ресурсом будь-якої організації. Процес перетворення робочої сили до людського капіталу являє собою вкладення коштів в поєднанні з індивідуальними здібностями людини. Поєднання всіх умов створення людського капіталу відбувається за допомогою мотивації та стимулювання, які є неможливими без урахування людських потреб.