

4. Державна служба статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua> .

Луїза Ледовська,
студентка 3 курсу
гуманітарно-економічний факультет
Наук. керівник: **К. М. Леміш,**
к.е.н., доцент (БДПУ)

МОТИВАЦІЯ ЯК ФУНКЦІЯ МЕНЕДЖМЕНТУ В СУЧАСНИХ УМОВАХ

Актуальність. Керівник будь-якого підприємства зацікавлений у тому, щоб робота його підлеглих була найбільш продуктивною, що у свою чергу сприяє підвищенню ефективності та прибутковості роботи підприємства. В управлінні підприємством людський фактор посідає одне з головних місць.

Ступінь досліджуваності проблеми. Проблемам ефективної мотивації людської діяльності присвячено праці багатьох вчених, таких як, Л.Є. Басовський, І.М. Герчикова, Н.В. Дикань, Н.І. Кабушкін, І.О.Кулініч, В.І. Хомяков, А.В. Шегда та ін.

Разом з тим проблеми мотивації та стимулювання працівників у сучасних економічних умовах недостатньо досліджені у роботах даних авторів, що обумовило вибір даної теми.

Мета і методи дослідження. Основною метою роботи є дослідження основних теоретичних положень мотивації працівників підприємств у сучасних умовах. В процесі дослідження було застосовано методи аналізу та синтезу.

Сутність дослідження. Уміння ефективно побудувати управлінську роботу для менеджера є головним завданням. У процесі управління він повинен застосовувати такі методи управління, які зможуть забезпечити досягнення бажаного результату на підприємстві і допоможуть працівникам підприємства підвищити продуктивність своєї праці. З цієї точки зору мотивація є однією з найважливіших функцій менеджменту, яка покликана забезпечити ефективну діяльність підприємства.

Мотивація – це процес заохочення окремої людини або групи людей (в нашому випадку працівників підприємства) до досягнення цілей підприємства [2, с.35]. Вона включає в себе такі складові: мотиви, потреби, інтереси, мотиваційні установки, захоплення, ідеали, погляди та ін. [2, с.45].

Одним з найпотужніших способів мотивації працівників підприємства є матеріальна мотивація, а саме заробітна плата. Хоча суть впливу цього методу мотивації досить простий, проте його застосування ускладнюється, якщо мова йде про підприємство, яке має розгалужену структуру і філії знаходяться по всій країні. У таких умовах досить важко адекватно підійти до визначення рівня заробітної плати і при цьому врахувати ступінь складності виконаних робіт чи наданих послуг а також умов праці для кожного співробітника підприємства.

Саме для спрощення визначення рівня оплати праці при таких умовах підприємствами використовуються тарифні сітки, відповідно до яких заробітна плата ділиться на дві частини: основна (оклад) і додаткова (система преміювання).

Під час установалення розмірів преміювання підприємствам необхідно враховувати такі умови:

- ступінь шкідливості умов праці;
- робочий час;
- ефективність праці працівника (здатність виконувати та перевиконувати планові показники, проявляти ініціативу при виконанні своїх посадових обов'язків тощо).

У сучасних економічних умовах підприємства почали використовувати систему мотивації, що заснована на ризику. Така система дозволяє установити, яким чином соціально-економічний фактор впливає на діяльність працівника, розглядаючи його з точки зору ризиковості [1, с.36].

Сучасний стан економіки України має досить високий рівень економічного ризику. Така ситуація має негативний вплив на соціально-психологічні настрої суспільства в Україні.

Якщо провести аналіз діяльності працівників різних підприємств, то можна зробити висновок, що економічний ризик може стати як активізуючим компонентом, так і таким, що негативно впливає на працівника. Результат виявляється під впливом двох факторів: наскільки високим є економічний ризик і наскільки сам працівник схильний до ризику. Таким чином з'являється необхідність розділяти працівників підприємства на конкретні види або категорії, залежно від їх потреб та способів, за допомогою яких вони їх задовольняють.

З метою ефективного управління підприємством менеджеру необхідно виявити основні особливості (з точки зору психології) кожної з категорій працівників. Даний спосіб дозволить визначити стиль управління відповідно до кожної категорії працівників, що зробить управління підприємством більш ефективним.

Ті працівники, які більше схильні до ризику мають здатність мислити креативно, виконувати складні завдання за допомогою творчого погляду, проявляти ініціативу. Працівник, який не має схильності до ризику зазвичай уникає відповідальності, при цьому ставить до виконання своїх обов'язків відповідально.

Основні висновки. Таким чином, за результатами проведеного дослідження можна зробити висновок, що в управлінні підприємством мотивації відведена одна з найважливіших функцій тому, що кожен працівник має конкретні інтереси та потреби і прагне їх задовольнити рано чи пізно в тій чи іншій мірі. Одним із головних способів мотивації персоналу є заробітна плата. Оскільки матеріальні потреби є одними із головних, які кожен працівник прагне забезпечити за допомогою роботи на підприємстві. Необхідно також враховувати рівень ризику та його вплив на соціально-психологічний стан колективу та окремого працівника а також на ефективність управлінського процесу та досягнення поставлених цілей.

ЛІТЕРАТУРА

1. Кулініч І.О. Психологія управління / І.О. Кулініч. – Київ: Знання, 2011. – 415 с.
2. Шегда А.В. Менеджмент / А.В. Шегда. – Київ: Знання, 2006. – 645 с.

Павло Лоцман,
студент 3-го курсу
гуманітарно-економічний факультет
Науковий керівник: **Н.І.Бабіна,**
ст. викладач кафедри менеджменту та адміністрування (БДПУ)

ТАЙМ-МЕНЕДЖМЕНТ – УПРАВЛІННЯ ЧАСОМ

Актуальність дослідження. Для того, аби досягти успіху керівники повинні постійно підвищувати свою ефективність і ефективність підлеглих. Зробити це можна за рахунок управління часом – тайм-менеджменту.

Ступінь досліджуваності проблеми. Методологічною базою даного дослідження стали праці Ф.У. Тейлор, К. Макхэм, М.Х. Мескон, Б. Санто, І. Кант.

Мета і методи дослідження. Метою цього дослідження є визначення суті та значення тайм-менеджменту для керівника.

Сутність дослідження. Спочатку варто зазначити, що «тайм-менеджмент» – категорія абстрактна. Управління часом не існує в природі. Ми можемо управляти людьми, матеріальними ресурсами, власним здоров'ям, тобто всім тим, на що впливаємо. Але впливати на час ніхто не може. Єдине, що людина може зробити, так це усвідомити, що час як ресурс – обмежений і його неможливо повернути назад, а лише навчитися планувати і чітко придержуватися плану. Раніше був відомий вислів «Час – це гроші», але на відміну від грошей час неможливо накопичувати, а тим паче використовувати двічі, тому більш доречною є фраза «Час за гроші не купиш».

Основним напрямом використання тайм-менеджменту керівниками є управління своїм часом й робочим часом підлеглих [1]. Менеджер розподіляє задачі між робітниками (які на його думку продуктивні до конкретного завдання), за показником «важливість – терміновість» для того, щоб якомога ефективніше та швидше досягти поставленої мети.

Основними методами управління часом є: система Франкліна, принцип Ейзенхауера, принцип Парето і «АВС-аналіз» [2].

Система Франкліна. Глобальну мету потрібно розділити на підзадачі, які далі діляться на більш дрібні завдання. Якщо візуально це зобразити, то можна побачити багатоступінчасту піраміду, а застосування системи – постійне зменшення її розміру до першої ступені.

Принцип Ейзенхауера (не все що терміново, так і важливо). Завдання розподіляються між чотирма групами за двома напрямками. 1) Термінові і важливі завдання, які керівник виконує негайно і особисто. 2) Термінові, але менш важливі завдання, які керівник делегує підлеглим. 3)