

уникаючи або мінімізуючи людський фактор. ІС, досліджуючи інформаційний простір навколо себе, збирає так звані “хлібні крихти” сліди діяльності споживачів товарів або послуг в глобальній мережі і на основі них створює сигнали, що дають менеджеру проєкту або виробництва можливість розвинути ті чи інші сфери, або мінімізувати втрати у випадку несприятливої ситуації.

Прийняття правильних управлінських рішень є основним чинником успішної та ефективної діяльності підприємства і використання сучасних інформаційних технологій дозволяє зробити цей процес швидшим і менш ресурсозатратним.

Список використаних джерел

1. Армстронг М. Менеджмент: методи і прийоми: Пер. з 3-го англ. вид. - К.: Знання- Прес, 2006. -876 с.

2.(Вікіпедія)

https://uk.m.wikipedia.org/wiki/%D0%A1%D0%B8%D1%81%D1%82%D0%B5%D0%BC%D0%B0_%D0%BF%D1%96%D0%B4%D1%82%D1%80%D0%B8%D0%BC%D0%BA%D0%B8_%D1%80%D1%96%D1%88%D0%B5%D0%BD%D1%8C

3. Клаус Шваб. Четверта промислова революція. КСД, 2019. -416с.

ДЕЛЕГУВАННІ ПОВНОВАЖЕНЬ І ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ В ДІЯЛЬНОСТІ МЕНЕДЖЕРА

Юрій КУРИЛО

*здобувач вищої освіти ОНС «Доктор філософії»
спеціальності «Менеджмент»*

*Заклад вищої освіти «Подільський державний університет», Україна
Науковий керівник: д.е.н., професор Алла **ЧИКУРКОВА***

Ключові слова: делегування, повноваження, менеджер, управління

В теорії управління загальновизнаним є «золоте правило», сутність якого така: найважливішою здатністю менеджера є отримання результатів через своїх працівників. У тому ступені, в якому він вміло передає свої повноваження виконавцям, він ефективно керує. Чим більше і частіше менеджер застосовує цей метод, тим більш оптимальною виявляється і організація виконання загалом. Делегування повноважень працівникам психологічно передбачає єдність довіри і вимогливості — базовий принцип, який «працює» на організацію «комунікативного простору»: довіряючи, менеджер надає працівникам можливість максимально використати їх досвід, знання і здатності у виконанні завдань, а вимагаючи, він підвищує відповідальність працівників за їх якість, обсяги і терміни. Таким чином, чіткий і обґрунтований розподіл обов'язків, прав і відповідальності — найважливіша передумова ефективної діяльності менеджера.

Делегування повноважень – це надання частини повноважень, тобто прав і обов'язків працівникові. Делегування повноважень – це в першу чергу спосіб подолати часові і просторові обмеження, котрі існують незалежно від бажання людини [1, с. 123]. Якщо менеджер не встигає зробити певну роботу або не може зробити її якісно через відсутність певних професійних навичок або спеціальної підготовки, він передає цю роботу іншому.

Переваги делегування:

- 1) делегування допомагає керівнику зменшити своє навантаження і звільнити час для важливих завдань (наприклад, для власне управлінських функцій);
- 2) дає можливість використовувати професійні знання і досвід відповідних співробітників;
- 3) стимулює розкриття здібностей, ініціативи та компетенції підлеглих;
- 4) часто позитивно впливає на мотивацію праці співробітників, на задоволеність роботою [2, с. 304].

Нельсон Б. і Економі П. виявили дев'ять міфів, що пояснюють опір делегуванню:

1. Керівник не може довіряти своїм працівникам.
2. Якщо керівник делегує завдання, то він втрачає контроль над ним.
3. Керівник єдиний, хто знає відповіді на запитання
4. Керівник сам може виконати роботу швидше.
5. Делегування знижує авторитет керівника
6. Праця співробітників буде оплачуватися високо, а керівника - ні.
7. Делегування знижує гнучкість керівника.
8. Ваші працівники занадто зайняті.
9. Ваші працівники не можуть зрозуміти всю ситуацію [2, с. 306].

Досліджуючи опір делегуванню можна зробити висновок що це, більшою мірою, психологічні стани самого керівника, а реальні соціальні процеси в організації і розкривають зміст другого етапу делегування. Чіткий і обґрунтований розподіл обов'язків - найважливіша умова ефективної діяльності менеджера. Часто причиною того, що не склалася кар'єра, у багатьох менеджерів було прагнення все зробити самому. Грамотний менеджер - це керівник, який "роздає роботу". Навіть за умови, що підлеглий виконає яке-небудь завдання в два рази повільніше і з нижчою якістю, не слід виконувати її особисто. Слід перебороти бажання все зробити самому і вишукувати час для навчання підлеглих новим обов'язкам і навичкам.

Делегування повноважень передбачає посилення ролі контролю виконання завдання. Чим більшу частину своїх обов'язків і прав менеджер передає (делегує) іншим особам, тим повнішою, достовірнішою і своєчаснішою має бути інформація про те, як ці особи виконують покладені на них обов'язки і використовують надані їм права. Тому система контролю повинна передбачати постійну та оперативну інформацію менеджера про хід виконання працівником делегованих йому обов'язків і використання прав.

Слід підкреслити, що делегування повноважень має здебільшого чітко виражений суб'єктивний характер. Дійсно, кожен менеджер по-своєму оцінює

можливості і прагнення підлеглих і відповідно до цієї особистої оцінки надає їм ті або інші повноваження. Тому зміну акцентів щодо тих або інших працівників управління в разі появи нового менеджера можна пояснити і певною мірою виправдати.

Ефективність керівництва визначається не лише особистими зусиллями керівника, але й зусиллями всіх членів робочої групи. Сьогодні керівник не в змозі сам вирішувати всі управлінські проблеми, навіть ті, які безпосередньо входять в коло його службових обов'язків, оскільки їх занадто багато, вони різнобічні й специфічні, а його знання, досвід і запас часу - обмежені. Від того, наскільки керівник володіє мистецтвом делегування, залежить ефективність роботи його підрозділу і, отже, якість роботи самого керівника.

Список використаних джерел

1. Дикань Н.В. Менеджмент: навч. посіб. К. : Знання, 2008. 389 с.
2. Осовська Г.В. Основи менеджменту: підруч. - [видання 3-є, перероблене і доповнене]. К. : «Кондор», 2016. 664 с.
3. Шатун В.Т. Основи менеджменту: навч. посіб. Миколаїв: Вид-во МДГУ ім. Петра Могили, 2006. 376 с.

КОНЦЕПТУАЛЬНІ ПІДХОДИ ДО ДОСЛІДЖЕННЯ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ ДЕРЖАВНИХ ОРГАНІВ ТА УСТАНОВ

Єгор ЛАТОШКІН

здобувач вищої освіти ОС «Магістр»

спеціальності «Публічне управління та адміністрування»

*Науковий керівник: д-р екон. наук, професор **Оксана БЯЛКОВСЬКА***

Процес мотивації персоналу завжди був важливою складовою у ефективному функціонуванні будь-якої організації, установи, підприємства тощо. Сьогодні успішність тієї чи іншої організації залежить не лише від її матеріальних і фінансових можливостей, а й від бажання персоналу досягати високі результати. Основним фактором продуктивності є вмотивованість працівників до дії.

Поняття «концепції мотивації» варто розуміти як сукупність наукових поглядів на розуміння мотиваційної політики, а також зазначення її критеріїв, принципів, завдань мети, методів та механізмів реалізації. Тому виділяють безліч економічних концепцій, які демонструють різні погляди на процес мотивації. Прикладами можуть бути: концепція добробуту, людини, концепція стадій економічного розвитку тощо.

Концепція добробуту – це певна сума положень, поглядів, принципів, на яких базуються ідеї щодо покращення добробуту та факторів його визначення. Представники політичної економії давид рікардо та адам сміт такими факторами