

начальника;

- дотримання строгої управлінської вертикалі – ланцюг управління від начальника до підлеглого спускається зверху вниз по всій організації і використовується як канал для комунікації й ухвалення рішення;

- досягнення балансу між владою і відповідальністю – безглуздо робити кого-небудь відповідальним за яку-небудь роботу, якщо йому не дані відповідні повноваження;

- забезпечення дисципліни – підпорядкування, ретельність, енергія і прояв зовнішніх знаків поваги повинні здійснюватися відповідно до прийнятих правил і звичаїв;

- заслужена винагорода, що підвищує моральний стан, але не веде до переоплати чи пере мотивування [3, с. 389].

Для досягнення ефективності роботи персоналу, в наявності має бути: соціальна і культурна творчість самих працівників, їхня особиста участь у самоорганізації і самоврядуванні спільною діяльністю, взаємний контроль, взаємодопомога і взаємозамінність, прояснення загальних цінностей і цілей, що визначають поведінку кожного члена команди, колективна відповідальність за результати і високу ефективність роботи, усілякий розвиток і використання індивідуального і групового потенціалів [1, с. 416].

Отже, для здійснення успішної управлінської діяльності суб'єктові необхідно володіти технічними, фаховими, організаційно-управлінськими, а також педагогічними знаннями, в тому числі й психолого-соціологічними.

Щодо управління персоналом вироблені наступні пропозиції вирішення цієї проблеми:

1. Планування ресурсів: розробка плану задоволення майбутніх потреб у людських ресурсах.

2. Набір персоналу: створення резерву потенційних кандидатів по всіх посадах.

3. Відбір: оцінка кандидатів на робітники місця і відбір кращих із резерву, створеного в ході набору.

4. Визначення заробітної плати і пільг: розробка структури заробітної плати і пільг із метою залучення, наймання і збереження службовців.

5. Навчання: розробка програм для навчання трудовим навичкам, що вимагаються для ефективного виконання роботи.

6. Оцінка трудової діяльності: розробка методик оцінки трудової діяльності і доведення її до робітника.

7. Підвищення, зниження, переведення, звільнення: розробка методів переміщення робітників на посади з більшої або з меншою відповідальністю, розвитку їхнього фахового досвіду шляхом переміщення на інші посади або ділянки роботи, а також процедур припинення договору найму.

Список використаних джерел

1. Вихановский О.С., Наумов А.К. Менеджмент: человек, стратегия, организация, процесс: Учебник. – М.: Изд-во МГУ, 1995. – 416с.

2. Мелихов Ю.Е., Малуев П.А. Управление персоналом: портфель надежных технологий, учебно- практическое пособие. – М.: Дашков и К, 2008. – 344 с.

3. Менеджмент: навч. посіб. / Н. В. Дикань, І. І. Борисенко. – К. : Знання, 2008. – 389 с.

Дзюрдзевич Леся Ярославівна,

студентка економічного факультету
напряму підготовки 6.030601 «Менеджмент»
Подільського державного аграрно-технічного
університету, м. Кам'янець-Подільський
Науковий керівник: доцент Славина Н.А.

РИНОК ЛОГІСТИЧНИХ ПОСЛУГ В УКРАЇНІ

На сучасному етапі розвитку ринкової економіки найважливішим для всіх підприємств є вдало організована в часі і просторі комерційна діяльність, яка забезпечується відповідним механізмом. Саме підприємство можна розглядати як логістичну систему, оскільки в широкому розумінні логістика охоплює всі процеси, забезпечуючи планування, регулювання, управління і контроль логістичних потоків.

Логістика володіє сучасним інструментарієм, який успішно застосовується в світовому бізнесі для підвищення якості менеджменту фірм, що є одним з істотних чинників забезпечення їх конкурентоспроможного розвитку. Важливе значення для реалізації її потенціалу має створення сучасної логістичної інфраструктури. У сучасних умовах формування ринкових відносин та науково-технічної революції виникла потреба у формуванні та активній організації розвитку ринку логістики в Україні [1,с.225].

В економічно розвинених країнах логістику вже кілька десятиліть вважають важливою складовою національної економіки, що цілком оправдано. Світовий ринок логістичних послуг оцінюється в більш ніж 5 трлн. дол. щорічно зростає на 4-5%

Незважаючи на те, що ринок логістичних послуг в Україні активно почав розвиватися лише на кінці XX- початку XXI століття, можна виділити такі напрями його розвитку: розширення комплексу послуг, які надають транспортні організації; розширення комплексу послуг підприємствами, які надають складські послуги; створення нових вітчизняних логістичних операторів; вихід на ринок міжнародних логістичних мереж; підготовка відповідної нормативно-правової бази для надання якісних транспортних послуг; створення підґрунтя для формування транспортної системи, що відповідатиме світовому ринку транспортних послуг.

Ринок логістичних послуг України перебуває на стадії стабілізації, і світові тенденції в сфері логістики служать для вітчизняних підприємців відправною точкою для пошуку нових технологій, способів і форм обслуговування клієнтів в умовах зростаючої конкуренції. Він стає більш цивілізованим, відкритим і професійним.

Логістика в Україні розвивається відповідно до світових тенденцій, здійснює вагомий вплив на економічний потенціал країни, стимулює розвиток суміжних, взаємопов'язаних та взаємодоповнюючих галузей, є віддзеркаленням конкурентоспроможності нашої держави у світі. Як один із шляхів скорочення логістичних витрат за рахунок ефективного управління логістичною інфраструктурою, виводяться конкретні форми і методи управління логістичною інфраструктурою в умовах глобалізації та інтеграції у світову економіку[2,с.208].

Логістична інфраструктура включає транспортні, комунікаційні, складські та обслуговуючі елементи, пов'язані з додатковою обробкою товарів, з наданням торговельних, побутових та адміністративних послуг, які забезпечені необхідними ресурсами.

На території України функціонують в ринкових структурах об'єкти могутньої

складської системи і товаропровідних мереж, великі автоматизовані транспортно-складські комплекси, транспортні вузли і вантажні термінали, контейнерні пункти, підприємства різних видів транспорту і зв'язку, обчислювальні та інформаційно-диспетчерські центри, об'єкти оптової, роздрібної торгівлі.

Суттєвою перешкодою впровадження концепції логістики в Україні є те, що логістичний підхід передбачає досить кардинальні зміни в структурі підприємства, перехід до більш гнучких організаційних структур, створення спеціалізованих цехів і служб транспортно-складського господарства, до чого керівництво більшості підприємств є не готовим. Також до причин, які гальмують впровадження логістики у практику вітчизняних підприємств і її розвиток, є недоліки у професійній підготовці кадрів [3,с.63].

Незважаючи на розглянуті перешкоди, в умовах конкурентного середовища керівники підприємств все більше приходять до розуміння необхідності застосування логістичних підходів в управлінні. Це визначає зростання попиту на професійний та якісний логістичний сервіс, призводить до інвестування у сучасну складську інфраструктуру та спеціальні транспортні засоби, і як наслідок, зростає кількість виробників, що займаються розвитком власних регіональних збутових мереж, в основі яких є розгалужена логістична інфраструктура. Тим не менше, на сьогодні залишається ряд недоліків у функціонуванні всіх сегментів ринку логістичних послуг в Україні, що потребує проведення досліджень у цьому напрямку та здійснення конкретних практичних дій із вирішення наявних проблем.

Список використаних джерел

1. Чернописька, Н. В. Тенденції та перспективи ринку логістичних послуг України / Н. В. Чернописька, О. Є. Шандрівська // Вісник національного університету «Львівська політехніка». Логістика. – 2012. – С. 224-249
2. Кальченко, А. Г. Логістика: Підручник / А.Г. Кальченко. – К.: КНЕУ, 2003. –284с.
3. Смирнов, І.Г. Світовий ринок логістичних послуг: географічні особливості / І.Г.Смирнова// Вісник Київського ун-ту. Серія «Географія». Вип. 46.- 2009.- с. 60—65.

Дзюрдзевич Леся Ярославівна,

студентка напряму підготовки 6.030601 «Менеджмент»

економічного факультету Подільського державного аграрно-технічного університету, м. Кам'янець-Подільський

Науковий керівник: к.е.н. доцент Кучер О.В.

ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНО-ДІЛОВИХ ЯКОСТЕЙ МЕНЕДЖЕРА

Професійно-ділові якості - це здатність знаходити у межах власної компетенції, наданих повноважень та засобів найкращий підхід до ситуацій та найкоротший шлях до досягнення мети, оперативно приймати самостійні обґрунтовані рішення, послідовно забезпечуючи їх виконання.

Конкретні ділові властивості виявляються в умінні провести кваліфікований аналіз ситуації і розібратися в складних обставинах, розробити альтернативні варіанти рішення з наступним вибором найбільш результативного, своєчасно визначати склад дій, необхідних для вирішення проблем, чітко ставити завдання підлеглим і здійснювати ефективний контроль за їх виконанням, залишатися самокритичним в оцінюванні