

одному випадку головну роль відіграють фінансові засоби, а другорядну - гроші, та навпаки. Світова практика засвідчує, що лише раціональне поєднання фінансової та грошово-кредитної політики в результаті досягає найбільшого ефекту для держави. Всі теорії державного регулювання економіки вони лише доповнюють одна одну, висвітлюють як функціонує економіка як складного механізму в цілому. Проблема ролі та місця держави завжди знаходилась та буде знаходитись в центрі уваги економічної теорії. Погляди різних представників на використання механізмів державного регулювання є головним моментом, який розподіляє представників різних шкіл та напрямків.

Список використаних джерел

1. Державне регулювання економіки: Навчальний посібник. / Г.М. Калетник - К.: Хай-Тек Прес, 2011. - 428 с.
2. Державне регулювання економіки: Підручник. / В. М.Гриньова, М. М. Новікова - К.: Знання, 2008. - 398 с.
3. Економічна теорія: Підручник. / С.-В.Мочерний - К.: Видавничий центр Академія, 2004. - 856 с.
4. Політична економія. Підручник. / А. І. Щетинін - К.: Центр учбової літератури, 2011. - 480 с.
5. Теорія макроекономіки: Навч. посібник / М. І. Небава. – К.: Слово, 2003. – 536 с.

Щудляк Оксана Михайлівна,

студентка спеціальності 8.03060101 “Менеджмент організацій і адміністрування (за видами економічної діяльності)” економічного факультету Подільського державного аграрно-технічного університету, м. Кам’янець-Подільський
Науковий керівник: к.е.н., доцент Покотильська Н.В.

ПРОЦЕС УПРАВЛІННЯ ВИРОБНИЦТВОМ ТА ОСОБЛИВОСТІ ЙОГО ЗДІЙСНЕННЯ

У системі управління виробництвом основним і провідним її «елементом» є процеси управління. Процес управління в порівнянні з іншими елементами (категоріями) системи управління значною мірою залежить від людського фактору, що перешкоджає її формалізації. Як всяке реальне функціонування, процес управління найбільш повно і розгорнуто характеризує систему управління в цілому. У той же час він є найбільш складним для аналізу. Процес управління: визначається характером розв’язуваних завдань; має специфічні властивості; може бути класифікований на основі окремих операцій залежно від конкретних умов.

Термін “процес управління” характеризується як перебіг якогось явища, послідовної зміни станів, етапів, стадій розвитку й сукупності послідовних дій для досягнення результату [2].

Процес управління посідає у системі управління особливе місце. Якщо механізм управління характеризує основоположні, фундаментальні категорії системи управління, то процес управління – реальне життя системи.

У процесі управління діють і взаємодіють елементи системи управління, тому він означає постійне виникнення якісно нових ознак у системі управління. Процес управління, порівняно з іншими категоріями системи управління, має більш творчий характер. Тут більше суб’єктивізму, важче знайти суворі правила та принципи, а характер конкретної ситуації набуває дуже великого значення.

Процес управління – це діяльність об’єднаних у певну структуру суб’єктів та об’єктів управління, спрямована на досягнення поставлених цілей управління шляхом реалізації певних функцій та застосування відповідних методів та принципів управління [1].

Під процесом управління розуміється упорядкована сукупність тривко взаємопов’язаних елементів, що забезпечують функціонування і розвиток організації як єдиного цілого.

Процес управління визначається також як форма розподілу і кооперації управлінської діяльності, в рамках якої здійснюється процес управління по відповідних функціях, направлених на рішення поставлених задач і досягнення наміченої мети. З цих позицій структура управління представляється в вигляді системи оптимального розподілу функціональних обов’язків, прав і відповідальності, порядку і форм взаємодії між її складовими органами, що входять в управління і працюючими в них людьми.

Ключовими поняттями процесу управління є елементи, зв’язки (відношення), рівні і повноваження. Елементами процесу управління можуть бути як окремі робітники (керівники, фахівці, що служать), так і служби або органи апарату управління, в яких та або інша кількість фахівців, що виконують певні функціональні обов’язки. Є два напрямлення спеціалізації елементів процесу управління:

а) в залежності від складу структурних підрозділів організації вичленяються ланки структури управління, які здійснюють маркетинг, менеджмент виробництва, науково-технічного прогресу і т.п.;

б) виходячи з характеру загальних функцій, що виконуються в процесі управління, формуються органи, що займаються плануванням, що організують виробництво, працю і управління, контролюючи всі процеси в організації.

Відношення між елементами процесу управління підтримуються завдяки зв’язкам, що прийнято поділяти на горизонтальні і вертикальні. Перші носять характер погодження і є однорівневими. Другі - це відношення підпорядкування. Необхідність в них виникає при ієрархічності побудови системи управління, та є за наявності різноманітних рівнів управління, на кожному з яких переслідується своя мета [3, с. 41].

Організація процесу управління - це всебічне його впорядкування, яке визначає чіткість, послідовність і припустимі границі його здійснення. Інакше кажучи, це доцільна побудова процесу управління в часі і просторі відповідно до потреб узгодженої спільної праці у соціально-економічній системі із завданнями підвищення ефективності управління виробництвом [2].

Організація процесу управління включає встановлення: необхідної послідовності виконання різних його циклів, етапів, стадій і операцій, а також можливої і необхідної в певних умовах паралельності виконання різних робіт; часових меж

виконання робіт певного виду і їх угруповання за факторами інтенсифікації управління; чіткого порядку надходження необхідної і достатньої інформації для нормального і своєчасного здійснення кожного з етапів процесу управління та всіх його операцій; порядку участі різних ланок системи управління по етапах процесу управління; процедур процесу управління як обов'язкових операцій для певного виду робіт (операцій узгодження, обговорення, візування, затвердження, інформування тощо).

Список використаних джерел

1. Менеджмент: теорія і практика : навч. посіб. / [А.А. Мазаракі, Г.Є. Мошек, Л.А. Гомба та ін.]. – К. : Атіка, 2007. – 564 с.
2. Михайлов С.І. Менеджмент: навчальний посібник. / С.І. Михайлов. – Вінниця: Нова книга, 2006. – 416 с.
3. Покотильська Н.В. Конспект лекцій з навчальної дисципліни «Менеджмент і адміністрування» (модуль 2. «Менеджмент») для студентів навчально-наукового інституту бізнесу і фінансів за галуззю знань 0306 «Менеджмент і адміністрування» напряму підготовки 6.030601 «Менеджмент» / Н.В. Покотильська, О.М. Деренко. – Кам'янець-Подільський: Подільський державний аграрно-технічний університет, 2013. – 91 с.

Щур Марина Миколаївна,

студентка спеціальності 8.03060101 “Менеджмент організацій і адміністрування (за видами економічної діяльності)” економічного факультету Подільського державного аграрно-технічного університету, м. Кам'янець-Подільський
Науковий керівник: к.е.н., доцент Лаврук О.С.

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ УПРАВЛІННЯ КАР'ЄРОЮ ПРАЦІВНИКІВ ПІДПРИЄМСТВА

У сучасних умовах все більш важливе місце займає кар'єра, яка дозволяє підприємству більш повно розкривати та використовувати інтелектуальний потенціал своїх працівників, а персоналу дає можливість задовольнити широкий спектр потреб. Темпи змін ціннісно-мотиваційних орієнтацій суспільства взагалі, і персоналу підприємства зокрема, істотно випереджають темп адекватних змін у технології управління, що створює певний розрив між уявленнями про кар'єру, спонукальними причинами кар'єрного зростання і способами управління нею на підприємстві.

Кар'єра належить до сфери наукових і практичних інтересів менеджменту. Але інтерес до проблеми кар'єри не завжди був пильним і залежав від ролі людського фактора в менеджменті. Методологічні основи вивчення ділової кар'єри були закладені управлінською школою «людських відносин», а також досягненнями психології та соціології [1, с.47]. Подальший розвиток досліджень кар'єри проходив у рамках менеджменту організації, кадрового менеджменту, менеджменту людських ресурсів. Ці наукові напрями характеризують зростання інтересу до людського фактора. В управлінській науці відбувається усвідомлення зміни співвідношення ролей організаційно-технічних і людських ресурсів для досягнення успіху. «Усі господарські операції можна, зрештою, звести до позначення трьома словами: люди, продукт, прибуток. На першому місці знаходяться люди. Якщо у вас немає надійної команди, то з інших факторів мало що вдасться зробити», - стверджує Лі Якокка, один із найвідоміших представників ділового світу США кінця ХХ ст. [2, с.194].

У менеджменті організації управління діловою кар'єрою розглядається як один із напрямів процесу управління персоналом. Кар'єра тут - суб'єктивно усвідомлені власні судження працівника про своє трудове майбутнє, очікувані шляхи самовираження і задоволення працею; це поступальне просування службовими сходами, зміна навичок, здібностей, кваліфікаційних можливостей і розмірів винагороди, пов'язаних із діяльністю працівника. Це просування вперед один раз обраним шляхом діяльності, що дозволяє, наприклад, одержати більші повноваження, більш високий статус, престиж, владу, матеріальні блага. Проте кар'єра – це не тільки просування по службі. Життя людини поза роботою має значний вплив на кар'єру, є частиною кар'єри. Крім того, ряд дослідників говорять про кар'єру домогосподарок, матерів, учнів тощо [3, с.577].

Аналіз генезису і розвитку кар'єри, вивчення поглядів на кар'єру різних наук дозволили зробити висновок про необхідність погляду на кар'єру як на узгодження потреб, мотивів, інтересів і життєвих цілей індивіда з організаційною (соціальною) еволюцією. Запропоноване трактування, на відміну від попередніх дозволяє врахувати всі напрямки кар'єрного росту (вертикальний, горизонтальний, доцентровий) і розкриває зміст кар'єри як об'єкта управління.

Отже, займаючись організацією управління кар'єрою на підприємстві, необхідно вивчати потреби, мотиви, інтереси і життєві цілі індивіда, що є підґрунтям кар'єрних побудов. Структура потреб окремої особистості здатна варіювати протягом різних періодів її життя. При цьому чим нижче суб'єктивно-нормальний рівень базових потреб, тим більш імовірно, що після його досягнення будуть домінувати інтелектуальні й духовні потреби.

На вітчизняних підприємствах, на думку ряду дослідників [4, 5], немає механізму, який би дозволяв відслідковувати, наскільки повно реалізуються кар'єрні можливості того чи іншого співробітника. Кар'єрний процес і управління кар'єрою все ще залишаються «нічийними», стратегія кар'єри вимагає як теоретичних розробок, так і практичного втілення в управління персоналом. У системі роботи з персоналом на підприємствах відсутня така підсистема, як «управління кар'єрою» чи планування кар'єри. У кращому випадку частково цю «нішу» заповнює формування резерву персоналу, але і робота з кадровим резервом навіть у прогресивно зорієнтованих кадрових службах ведеться недостатньо активно, що пояснюється відсутністю адекватної методичної бази. Переважають ситуаційна кар'єра, кар'єра від «особи, що приймає рішення», має місце “кар'єра кар'єриста” чи кар'єра “по трупах”. Проте системна кар'єра в контексті сучасного менеджменту персоналу і на основі кваліфікованих розробок кар'єрних технологій у реальній дійсності підприємства відсутня [5].

Крім того, система кар'єрного розвитку знаходиться в постійній динаміці, реагуючи на впливи факторів зовнішнього і внутрішнього середовища. До факторів зовнішнього впливу належать ті фактори, які не підлягають корекції з боку підприємства чи індивіда, але їх необхідно вивчати й адаптувати до них кадрову політику. Фактори внутрішнього впливу