

Організація – це діяльність, що направлена на створення та розвиток структури господарської системи, включає регламентацію окремих елементів процесу управління і в залежності від об'єкту поділяється на організацію виробництва, організацію праці і організацію управління. Завданням координації є забезпечення необхідної узгодженості дій працівників підприємства, тобто координація їх дій відповідно до плану.

Роль контролю як функції управління полягає в тому, що він являється засобом здійснення зворотного зв'язку в системі управління. Головний його сенс полягає у створенні гарантій виконання планових рішень.

До процесів контролю включають: 1) визначення результатів діяльності на основі співставлення результатів здійснення рішень із запланованими; 2) порівняння показників очікуваного і фактичного виконання планів; 3) аналіз ймовірних відхилень від запланованих показників; 4) перевірка припущень; 5) перевірка методичної та змістової узгодженості планового процесу.

Активізація в управлінні досягається комплексним застосуванням методів морального і матеріального стимулювання. В основі матеріального стимулювання лежать матеріальні потреби особистості, а в основі морального – соціальні потреби людини (потреби в спілкуванні, повазі тощо).

Планування розпочинається із розробки загальних цілей, далі визначаються конкретні, деталізовані цілі на заданий період, визначаються шляхи та засоби їх досягнення, і нарешті, здійснюється контроль за досягненням поставлених цілей.

При цьому планування, передбачаючи майбутнє, завжди ґрунтується на визначених гіпотезах стану оточуючого середовища.

Оскільки на будь-якому підприємстві планування базується на неповних даних, навіть якщо на ньому чітко налагоджена система бухгалтерського і статистичного обліку, існує проблема в тому, що деякі аспекти функціонування економічної системи не піддаються оцінці, а залежать від зовнішнього середовища, яке характеризується швидкою мінливістю. В західній економіці ця мінливість пояснюється в першу чергу високою насиченістю споживчого попиту, його індивідуальним і швидкозмінним характером.

Вимоги зі сторони попиту диктують зрушення інших факторів зовнішнього середовища: технологій, комунікацій, соціальних відносин тощо. Показники ринку є вихідними для складання плану підприємства. Тому при прийнятті рішень потрібно опиратись на постійне поновлення даних про зовнішнє середовище, їх аналіз, пошук нових стратегій і підходів.

Оскільки прийняття рішень може здійснюватися за невизначеності умов, тобто враховувати декілька гіпотез зміни навколишнього середовища, коли може бути задана ймовірність тієї чи іншої ситуації, то рішення можуть бути прийняті з ризиком. Якщо ж немає можливості навіть оцінити ймовірність настання подій, то рішення приймаються за правилами так званого феномену невизначеності.

УДК 338.31

ОСОБЛИВОСТІ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІ

Самсонова М. М., 11 МБ ПТ група

Науковий керівник: Бочарова Н. О., к.е.н., доцент

Таврійський державний агротехнологічний університет

Постановка проблеми. Головною проблемою мотивації праці на підприємствах є її недосконалість. Головний недолік це недостатнє фінансування заходів, спрямованих на удосконалення мотиваційних процесів. Існує така тенденція, що на підприємствах не приділяють належної уваги системі мотивації.

Мета статті. Метою написання статті є обґрунтування теоретичних положень

організації і стимулювання праці на підприємстві.

Основні матеріали дослідження. Мотивація – процес спонукання співробітників до активної діяльності для задоволення своїх потреб і для досягання цілей організації. Необхідно усунути всі демотиваційні фактори, які впливають на працівника. Саме цей вплив є найбільш суттєвим і дестабілізуючим на підприємстві.

У процесі мотивації праці стимули мають особливу роль. Це "важелі впливу", що актуалізують мотиви людини. Стимули не викликають певний вид діяльності, вони лише виконують роль "каталізатора" активності працівників, спрямованість якої вже буде визначатися внутрішньою мотиваційною структурою особистості. Стимули ефективні коли вони здатні викликати реакцію з боку людини. Створюючи власну систему мотивації робітників, керівництво зазвичай спирається на позитивний досвід інших підприємств. В умовах розвитку ринкової економіки в Україні все більша увага приділяється світовій теорії і практиці мотивації праці [3].

Можна прослідкувати залежність впливу тих чи інших мотивів від таких чинників, як:

- гендерна ознака;
- вікова ознака

Кожна людина індивідуальна, зі своїми потребами, які вона бажає задовольнити працюючи на підприємстві. При побудові системи мотивації керівнику слід пам'ятати, що не можна мотивувати всіх працівників однаково.

Особливістю роботи значної частини вітчизняних підприємств (особливо державних) є трудова пасивність. Розвиток трудової активності припускає зняття тих гальм, що придушують ініціативу і заповзятливість.

Для ефективно функціонуючої економіки необхідний інший тип працівника, який орієнтований на максимальні досягнення в праці, є ініціативним, бере на себе відповідальність не тільки за свою долю, але і за успіх загальної справи, що знає свої права і розраховує, насамперед, на власні сили. Такий працівник прагне до підвищення кваліфікації, тому що з нею зв'язує свої можливості в праці. Він обов'язковий і сумлінний, здатний до інноваційної діяльності [2].

Сучасна практика зарубіжних та деяких українських підприємств свідчить про тенденцію до суттєвих змін в системі мотивації персоналу. Для працівників, перш за все працюючої молоді, характерні інші ціннісні орієнтації спонукальних мотивів до трудової діяльності. При цьому на перший план висуваються самореалізація і саморозвиток (нематеріальна мотивація).

На Заході однією з поширених систем стимулювання працівників є система послідовної винагороди. Вона заснована на бажанні працівників зробити кар'єру в певній організації. Сутність такої системи полягає в тому, що трудові контракти, згідно з якими в перші роки виробничої кар'єри працівники недоотримують частину коштів та отримують набагато більше на наступних етапах. Зайнявши робоче місце, працівник стає зацікавленим у своїй сумлінній праці для того, щоб забезпечити собі збільшення заробітної платні в майбутньому. Керівництво, у свою чергу, вирішує проблеми плинності кадрів, дисципліни та продуктивності праці. Суттєву роль в нематеріальному стимулюванні персоналу відіграє регулювання робочого часу та заохочення працівників у підвищенні свого рівня професійної майстерності на базі надання їм вільного часу.

Проте ефективність системи мотивації праці на підприємстві не залежить тільки від того, які застосовуються стимули, матеріальні чи нематеріальні, вона буде ефективною лише у разі якнайповнішого охоплення нею персоналу підприємства та її індивідуалізації.

Висновок. Підприємствам нашої держави необхідно формувати культуру праці і певну систему цінностей, яка з часом може стати фундаментом створення національної моделі управління.

Список використаних джерел

1. Бондаренко О.О. Трудова мотивація: проблеми та розвиток.// Економіка та держава. № 4 – 2008. – С.65-66.
2. Ісайкіна О. Д. Мотиваційний процес в сучасному аспекті менеджменту персоналу [Електронний ресурс] / О. Д. Ісайкіна. – Режим доступу до журн.: www.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/Evu/2012_18_1/Isaikina.pdf
3. Собінова Т. М. Стимули та мотиви в управлінні персоналом / Т. М. Собінова // Економіст. - 2007. - № 3. - С. 45-46

УДК 339.197:338.43

ДЕРЖАВНА ПОЛІТИКА В СФЕРІ РЕГУЛЮВАННЯ КОНКУРЕНЦІЇ

Самсонова М. М., 11 МБ ПТ група

Науковий керівник: Нестеренко С. А., д.е.н., професор

Таврійський державний агротехнологічний університет

Постановка проблеми. На сьогоднішній день сприяння посилення конкуренції між організаціями є одним з кращих методів державного регулювання. Дії влади, які направлені на покращення економіки повинні бути спрямовані на формування конкурентного середовища та його захист.

Мета статті. Мета полягає в дослідженні методів державної політики в сфері регулювання конкуренції.

Основні матеріали дослідження. Державне регулювання економічної конкуренції - це цілеспрямована державна діяльність, що здійснюється на засадах і в межах, встановлених чинним законодавством, по встановленню і реалізації ведення економічної діяльності на товарних ринках з метою захисту добросовісної конкуренції і забезпечення ефективності ринкових відносин.

Основними формами (напрямами) державного регулювання економічної конкуренції є нормативний і організаційний вплив. Нормативне регулювання проявляється у встановленні в нормативно-правових актах правил ведення господарської діяльності, а також у встановленні контролю за його здійсненням. Організаційне регулювання полягає у створенні державою спеціальних організаційних структур з відповідним обсягом повноважень.

Важливість забезпечення функціонування конкуренції пояснюється насамперед тим, що держава не спроможна взяти на себе місію збалансування економічних інтересів, що виконує конкуренція. Держава виконує лише компенсаторну функцію, заповнюючи прогалини конкуренції та здійснює регулюючу діяльність з підтримки в певних межах свободи підприємництва і конкуренції як основи функціонування ринку.

Основними напрямами конкурентної політики України є:

- узгодження промислової, зовнішньоекономічної, регуляторної політики та політики у сфері приватизації з конкурентною політикою;
- забезпечення ефективного розвитку конкурентних відносин, підвищення конкурентоспроможності вітчизняних підприємств та дальше зменшення рівня монополізації економіки;
- оптимізація діяльності органів місцевого самоврядування як суб'єктів економічних відносин; - удосконалення регулювання діяльності суб'єктів природних монополій;
- розвиток законодавства про захист економічної конкуренції.[2]

Формування цивілізованого ринкового середовища, розвиток конкуренції, зміни в системі виробництва, також запровадження на державному рівні механізмів дерегулювання економіки[1], що відбуваються в економіці України, вимагають зміни підходів до регулювання економічних процесів та спрямування економічної політики держави.

Конкурентна політика України являє собою комплекс організаційно-правових заходів