

2. Реалістична стратегія. Ця стратегія ґрунтується на неминучості конфлікту в силу природженого прагнення людини до панування і орієнтується головним чином на тимчасове врегулювання конфлікту за допомогою будь-яких засобів, придатних в даній ситуації. В рамках реалістичної стратегії конфлікт розглядається як гра з нульовим виґрашем, тобто виґраш одного боку рівнозначний програшу іншого.

3. Ідеалістична стратегія. Ця стратегія орієнтована на пошук нових спільних цілей і цінностей, які знецінюють колишні цінності, що послужили джерелом конфлікту, а також на співпрацю сторін для досягнення нових цілей. Дана стратегія передбачає виґраш усіх сторін конфлікту в результаті його дозволу. При цьому конфлікт трактується як гра, взаємодія з позитивною сумою виґрашу. Вважається, що в даній момент всі учасники конфлікту програють. При вирішенні проблеми всі сторони опиняться у виґраші. Реалізація даної стратегії переводить взаємини сторін в нову, безконфліктну площину [3].

Навіть при ефективному управлінні конфлікти не тільки можливі, але і необхідні. При цьому важливо пам'ятати, що точно так само, як жоден стиль керівництва не може бути ефективним у всіх без винятку ситуаціях, так і жоден з стилів вирішення конфлікту (будь то конкуренція, співробітництво, компроміс, ухилення, пристосування) не може бути виділений як найкращий.

1. Дин Г. Прюитт и Джеффри З. Рубин. Социальный конфликт, -2004.

2. Баданина Л. П. Основы общей конфликтологии, - 2012.- 489 с.

3. Орбан-Лембрик Л.Е. Психология управления : посібник / Л.Е. Орбан-Лембрик. – К. :Академвидав, 2003.

Омеляш Д.

студ. групи МЕ - 37

Науковий керівник – к.е.н., ст. викл. каф. МПА Панас Я.В.

ЛІДЕРСЬКІ ПОЗИЦІЇ ТА УПРАВЛІНСЬКІ ЗДІБНОСТІ В ОРГАНІЗАЦІЇ

Для досягнення місії та завдання організацій, використання навичок управління є важливими інструментами лідерства. Обов'язковість таких навичок у розвинутих організаціях свідчать про ефективність та продуктивність.

Для будь-якої організації більше не підходить мати "правильне" керівництво у потрібному місці без належних управлінських навичок. Іншими словами, це завдає серйозних пошкоджень організаціям, коли окремі особи отримують контракти без відповідної очікуваної ефективності. Продуктивність, заснована на управлінських навичках, є життєво важлива для лідерства в координації стратегії та цілі.

Незалежно від типу бізнесу чи робочої ситуації успішне підприємство потребує ефективного управління. Існують певні основні навички, які менеджери повинні мати для того, щоб бути ефективними.

З узагальнень практики можна виокремити одинадцять найважливіших якостей менеджера, які впливають на управлінську діяльність:

- здатність ефективно управляти собою та своїм часом;
- здатність усвідомлювати свої особисті цінності;
- визначення цілей роботи, що виконується, і своїх власних цілей;
- постійне особисте зростання і розвиток;
- здатність швидко та ефективно вирішувати проблеми;
- винахідливість та здатність гнучко реагувати на зміни ситуації;
- впливовість на оточення без застосування прямих наказів;
- використання нових сучасних управлінських методів;
- уміле використання людських ресурсів;
- уміння допомогти іншим у швидкому вивченні нових методів та оволодінні практичними навичками роботи;
- уміння створювати та удосконалювати групи, які здатні ставати винахідливими і результативними у роботі.

По-перше, менеджер повинен бути високо організованим. Це означає, що він повинен ефективно управляти своїм часом, визначати пріоритети своїх обов'язків та брати на себе відповідальність за робочий процес команди шляхом доцільного делегування. Для того, щоб делегувати, менеджер повинен також мати можливість ефективно спілкуватися. Успішне спілкування вимагає від менеджера: чітко говорити і писати, а також уважно слухати.

Фактично, уміння вислухати та почути - це, мабуть, одне з найбільш важливих здібностей, якими менеджер повинен володіти. Це тому, що менеджери повинні мати чітке уявлення про команду і те, що люди можуть і не можуть зробити. Найкращі менеджери - це ті, хто визначає можливості людей, щоб ефективно делегувати свої обов'язки. Коротше кажучи, працівники повинні бути поставлені на позиції, де вони найбільш успішно виконують свої обов'язки.

Можливість прийняття рішень також сприяє успішному керівництву. По суті, успішний бізнес, агентство чи інше підприємство вимагає наявності ефективних менеджерів. Більш того, успішні менеджери повинні бути здатними лідирувати. Існують визначені кроки, що вона проходить у процесі прийняття рішень. Процес може бути розбитий на шість кроків:

- **І** визначення проблеми (проблема полягає в деяких відхиленнях від очікуваного ходу подій. Процес визначення проблеми полягає в її виявленні);

- установка цілей (за визначенням проблеми впливає постановка цілей, що будуть основою для майбутнього рішення);
- розробка альтернативних рішень (альтернативні рішення — два чи більше способи розгляду проблеми);
- вибір альтернативи (у цьому пункті менеджер повинен задати собі запитання про кожну альтернативу: "Чи є це рішення найкращим?");
- реалізація рішення (вибір альтернативи передбачає її здійснення, тобто впровадження рішення в дію);
- оцінка результатів (після того, як рішення реалізоване, менеджери повинні оцінити ефективність).

Менеджери повинні делегувати обов'язки, а не виконувати їх. Крім того, менеджер, як правило, несе відповідальність за вибір тих людей, які будуть виконувати цю роботу. Це означає, що менеджер відповідає за найм, підготовку та дисципліну працівників. Через це менеджери також несуть відповідальність за роботу, яку виконує команда. Щоб гарантувати гарну роботу підлеглих та їх зацікавленість, менеджер повинен мати можливість мотивувати людей і забезпечити їм почуття благоустрою. Це означає, що менеджери повинні передавати загальну картину співробітникам, об'єднуючи свою роль з основною функцією підприємства.

Отже, Дуайт Ейзенхауер писав: "Лідерство - це мистецтво заставляти інших робити те, що ти хочеш, і так, щоб вони думали, що самі хочуть робити це". Таким чином, Ейзенхауер визначає як ключовий момент лідерства вміння лідера здійснювати вплив на своїх послідовників. До сучасних менеджерів ставлять сильні вимоги, їм доводиться ретельно аналізувати зовнішнє середовище для своєчасного внесення змін у вибраний курс фірми. Вони повинні добре знати особливості діяльності своєї компанії, її сильні та слабкі сторони, щоб передбачити, які зміни принесуть успіх компанії. Іншими словами, менеджмент є основою до управління всією компанією.

Пашко І.

студ. групи ЕК - 32

Науковий керівник – к.е.н., доц. каф. МПА Скларук Т.В.

ОСНОВНІ АСПЕКТИ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІ В СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

Питання про те, як зацікавити персонал у роботі, виникло ще задовго до наукових розробок менеджменту. Кому з керівників минулого, сьогодні і майбутнього не хотілося б мати у своєму розпорядженні такі інструменти і технології мотивації праці, які спонукали б працівників до продуктивної роботи на свою особисту користь і користь організації. В умовах, коли в Україні здійснюється перехід до ринкових відносин, коли формується ринкова система господарювання, проблема мотивації праці персоналу, набула важливого значення. Мотивація є однією з основних функцій менеджменту країн з розвинутою економікою, тому Україні треба поступово освоювати досвід життєвого успіху країн.

Мотивація праці — це одна з найважливіших функцій менеджменту, що являє собою стимул групи працівників, до діяльності щодо досягнення цілей підприємства через задоволені їх власних потреб. Головні важелі мотивації — стимули і мотиви. Під стимулом розуміється матеріальна винагорода певної форми, наприклад заробітна плата. На відміну від стимулу, мотив є внутрішньою спонукальною силою: бажання, потяг, орієнтація, внутрішні цільові установи та ін. Мотивація трудової діяльності не може бути дійовою без застосування сучасних форм і методів матеріального стимулювання персоналу [2].

Вивчивши економічну літературу, слід відмітити, що до основних форм мотивації працівників підприємницьких структур відносяться такі [5]:

- заробітна плата, що відповідає внескові працівника до результатів діяльності підприємства;
- система матеріальних пільг працівникам;
- нематеріальні пільги і привілеї (надання відгулів, додаткових відпусток та ін.);
- заходи, що підвищують інтерес до праці, самостійність і відповідальність працівника, стимулюють підвищення його кваліфікації;
- створення сприятливої соціальної атмосфери, усунення різних бар'єрів між рядовими працівниками й апаратом управління;
- моральне заохочення працівників;
- просування працівників по службі.

Теорія і практика економічної діяльності дозволили розробити багато визначень мотивації праці. Основним серед них є розгляд мотиву як спонукання до діяльності, викликаного потребами людини. Велике значення для формування мотивів праці має оцінка імовірності досягнення цілей. Якщо для задоволення цілей не потрібно великих зусиль, або навпаки, потрібно прикласти надто великі зусилля, то мотив праці майже не формується. І в першому, і в другому випадках мотив до праці формується тільки тоді, коли трудова діяльність є майже єдиною, або основною умовою задоволення даної потреби. Якщо ж критерієм при розподілі служать статусні відмінності (посада, кваліфікаційні розряди, ступені, звання, стаж роботи, належність до певної соціальної групи — ветеран, інвалід, мати-одиночка), то формуються мотиви службового просування, одержання розряду, ступеня, звання, закріплення за робочим місцем, які необов'язково передбачають трудову активність працівника, оскільки можуть бути досягнені за допомогою інших видів діяльності [3].

За характером розрізняють два види мотивів: позитивні (придбати, зберегти) і негативні (уникнути, позбутися). Співвідношення різних мотивів, що обумовлюють діяльність людини, визначає її мотиваційну структуру.