

6. Сисоев С.А. Эволюция категории социальный капитал / С.А. Сисоев // Наукові праці ДонНТУ. – 2005. – № 89-3. – С. 100-103.

Summary. This paper considers the problem of measuring social capital measurement are examples in other countries.

Key words: social capital, trust, social groups, network connections.

УДК 338.24:01

Ткачук В.В.,

*к.е.н., доцент кафедри менеджменту організацій та адміністрування
Подільського державного аграрно-технічного університету,
м. Кам'янець-Подільський*

ІННОВАЦІЙНІ КРОКИ РЕГУЛЮВАННЯ ІНФОРМАЦІЙНИХ ПОТОКІВ УПРАВЛІНСЬКОГО ПРОЦЕСУ

Управлінський процес не можливий без чіткого регулювання інформаційних потоків, інформація пронизує усі етапи управління, слугує причиною управлінської дії та є її результатом. Тому регулювання інформаційними потоками повинні здійснювати високо підготовлені спеціалісти професіонали.

Ключові слова: інформаційні потоки, менеджмент, керівник, оперативна інформація.

Актуальність теми дослідження. Глобалізація економіки країни, що відбувається, перш за все спричиняє зміни характеру організаційно-економічних відносин у процесі виробництва. Сучасні підходи до ринкового господарювання ставить перед виробництвом чітко виражені цілі: випускати певні види продукції (надавати послуги) за номенклатурою, кількістю, вартістю і якістю, які відповідають існуючому попиту чи прогнозу щодо нього. Тому завдання виробництва є: систематичне підвищення рівня його організації, гнучкості реагування на зміни попиту, мобільності проектування та освоєння нової продукції (послуг); підтримка оптимальності функціонування з найменшими витратами; забезпечення високої культури трудової діяльності персоналу, спрямованої на точне і своєчасне виконання замовлень належної якості і конкурентоспроможності. Вирішення цих усіх завдань можливе при професійному, вмілому, високотехнологічному управлінському процесі. Саме менеджмент є основою успішної діяльності підприємства, оскільки в ньому закладається уся виробничо-господарська діяльність.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Основні аспекти щодо впровадження та вдосконалення шляхів підвищення рівня технології управлінського процесу, інформаційного забезпечення управління тощо висвітлені у дослідженнях В.П. Галушка, О.Д. Гудзинського, М.Й. Маліка, Й.С. Завадського, В.В. Юрчишина та інших вчених. І саме теоретичні і методологічні основи цих та інших науковців галузі управління, стали основою для проведення дослідження. При проведенні дослідження використовувались такі методи: порівняння, анкетування, графічний, монографічний та інші.

Виклад основного матеріалу. Управління виступає невід'ємним атрибутом будь-якої людської діяльності і є передумовою самої можливості успішного її виконання. Але одним з визначальних особливостей сучасного управління вважається істотне зростання залежності його характеру та ефективності від інформаційного забезпечення процесів підготовки, прийняття та реалізації управлінських рішень. Більш того, виходячи з ідеї і принципів методології системного підходу, процеси

проектування та здійснення управлінської діяльності взагалі неможливі без постійного отримання і споживання інформації що мають ґрунтуватися на належному інформаційному забезпеченні. При цьому інформація має надходити з відповідною точністю, повнотою та достовірністю. Головне не збільшувати чи зменшувати обсягів інформації, а її ретельно проводити етап відбору. Отже для забезпечення ефективного управлінського процесу, потрібна та інформація і тільки з тією мірою її деталізації, яка допомагає формуванню рішення, адекватного ситуації та завданням управління. Перенасиченість інформації ускладнює процес обробки інформаційних потоків, підготовки, прийняття та реалізації управлінських рішень. Важливим фактором виступає також і своєчасність подання інформації та її оперативність. Оперативність з одного боку дає дійсне уявлення про оперативний стан об'єкта управління у відповідний момент часу чи за певний його проміжок, а з іншого, дозволяє своєчасно здійснити таке втручання в процес його функціонування, яке усуває можливість небажаного розвитку ситуації та відновлювало запланований хід подій. Але в окремих випадках ситуація може розвиватися за інерційною схемою і оперативне втручання, яке на перший погляд виступає як вкрай потрібне призводить до негативного результату. Досить поширеною є логічна помилка, коли подія, що настає «після цього», сприймається як «наслідок цього». Але все-таки зміни що виникають можуть бути спричинені розвитком певних попередніх процесів, в результаті виникає недоцільне втручання в процес, через непрофесійну обробку інформаційних потоків, інформаційні шуми, непідготовленість та некомпетентність менеджерів, їх перестрашування, страх відповідальності. На підтвердження цього можна розглянути функцію $f(t)$ графік якого наведено на Рис. 1. У момент часу t_0 функція досягла певного критичного стану $f(t_0)$ з тенденцією подальшого його зменшення (точка А). Менеджер, який недостатньо володіє мистецтвом управління і невзмозі спрогнозувати, що в момент t_1 , пройшовши мінімум (точку В) в подальшому буде спостерігатися розвиток бажаної величини функції $f(t)$. Прикладом може існувати перебудова та переоснащення виробничого устаткування, зміна форми власності, мотиваційних механізмів, впровадження новітніх технологій тощо.

В деяких випадках менеджери стараються негайного зростання значення функції $f(t)$ та здійснюють активний управлінський вплив, щоб негайно змінити ситуацію за будь яку ціну, в певних випадках це призводить до досягнення точки С де досягається певний результат який дорівнює величині $\Delta f = |AC|$.

Однак при здійсненні цього процесу можливе переведення на нову траєкторію яка при короткочасному зростанні призведе до тривалого спаду. Дана функція описана також авторами Кременем В.Г., Пазинічим С.М., Пономарьовим О.С. [2, с.165]

Проводячи подальший аналіз ситуації потрібно сконцентрувати увагу на першопричинах виникнення такої ситуації. Перше з причин є небажання міняти поточний стан речей, відсутність адекватної відповіді на вплив оточуючого зовнішнього середовища, відверте ігнорування проблем, яким властиво переростати в загрози, очікування «кращих часів», прийняття одноденних рішень без чіткої стратегії, що призводить до результату лише на короткий період, а в подальшому ситуація погіршується. Наступною вагомою причиною є нешанобливе ставлення до управлінської праці як такої, що призводить до ситуації коли на чолі підприємств обираються непрофесійні керівники, яким бракує управлінського досвіду та не володіють належними навичками системного аналізу і прогнозування, не адекватно реагувати на ситуації що виникають в процесі виробничо-господарської діяльності, який не вмє прийняти відповідне рішення зреагувавши на ті чи інші інформаційні потоки.

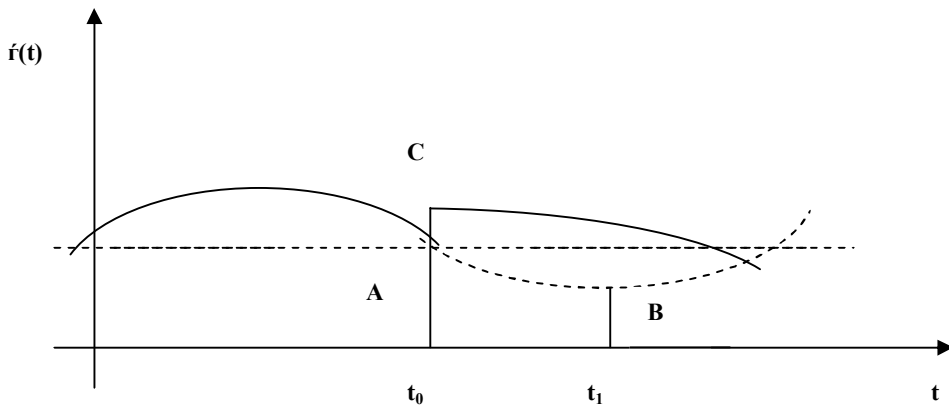


Рис. 1. Можливі результати впливу на управлінський процес

Ще одна причина – застарілий досвід, що виробився в часи планового ведення виробничої діяльності, і вміння, якими володіють керівники здатні покращити ситуацію, але тільки до певної межі, ситуація в даному випадку не покращується, а консервуються проблеми не вирішуються, відкладаються, це в певній мірі може покращити ситуацію але результат буде відповідно Рис 1. Крім того існують і психологічні аспекти проблеми. Саме через нерішучість керівника, страх перед ризиком оскільки працював в планові економіці і звик не приймати рішення, а виконувати уже доведенні.

Наступною причиною є ситуація коли зміни, вже відбулися у системі та спостерігаються керівником наближення до бажаного стану, у результаті виникає передчасне заспокоєння і задоволення результатами своїх управлінських впливів, але в реальності ще невідомо, які результати можуть бути отримані.

П'ятою причиною може бути проблеми з інформацією, виникають ситуації, коли, з одного боку, відповідальне рішення доводиться приймати в умовах певного дефіциту часу, і керівник прагне зібрати максимум інформації. З іншого боку, це відбувається тоді, коли подібна ситуація, досить характерна для радянських часів переноситься в сучасні умови і вирішується відповідно, але системи відносин уже інші.

Висновки. В загальному підводячи результат можна сказати, що головним чинником розвитку підприємства, фірми, держави є не накопичення великої кількості матеріальних ресурсів, трудових та фізичних потужностей, а саме високий рівень управлінського потенціалу з постійним удосконаленням, поглибленим вивченням управлінської думки та технології управління з усіма її складовими процесами. Основне місце управлінської діяльності так би мовити її основу складає процес прийняття рішень та інформаційне забезпечення, це універсальні функції які пронизують увесь етап управлінської діяльності починаючи з планування і закінчуючи контролем та слугують базою до розробкою подальшого плану і нового етапу управління.

І саме тому потрібно звертати увагу на керівника, що приймає рішення з попереднім етапом обробки інформації, пошуком альтернатив, впровадження та контроль по виконанню. Завдання яке стоїть на часі це – забезпечити оптимальні умови діяльності керівника, пристосування управління до ситуації, що склалася, та високий рівень підготовки самого управлінського працівника, професіонала в управлінській діяльності, лідера колективу, якісно підготовленого спеціаліста.

Список використаних джерел

1. Василенко В.О. Антикризисное управління підприємством: Навчальний посібник. – К.: ЦУЛ, 2003. – 428 с.
2. Кремень В.Г. Філософія управління: Підруч. для студ. вищ. навч. закл. / В.Г. Кремень, С.М. Пазиніч, О.С. Порномарьов. – К.: Знання України, 2007. – 360 с.
3. Завадський Й.С. Менеджмент: Management. Т. 1, Вид. 2-е. – К.: Українсько-фінський інститут менеджменту і бізнесу, 1998. – 542 с.

Summary. The management process impossible without distinct information, because this information passer-by all management, and is a cause of management and result. The regulate of information stream must be ready expert and professional.

Key words: the information stream, management, leader, information.

УДК 331.108.5:008

*Ходикіна І.В.,
заступник голови правління ПАТ «АЗМОЛ»,
м. Запоріжжя*

МОТИВАЦІЯ, РОЗВИТОК ПЕРСОНАЛУ ТА СТВОРЕННЯ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ – ЗАПОРУКА ЕФЕКТИВНОГО УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ КОМПАНІЇ ТА УСПІШНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ КОМПАНІЇ

В статті проведений аналіз корпоративної культури, мотивації та розвитку персоналу на промислових підприємствах. Виявлено, що позиції роботодавців поступово трансформуються, стають більш соціально орієнтованими. Відбуваються пошуки більш ефективного управління персоналом, а три вище зазначені складові – це підґрунтя для формування такої системи, об'єднання працівників під дахом однієї стратегічної мети розвитку підприємства. Всі три складові пов'язані між собою. Корпоративну культуру формують не стільки зовнішні атрибути, скільки цінності, в основі яких мотивація та розвиток кожного окремого працівника. Задача сучасного керівника будувати таку корпоративну культуру, яка буде проявлятися на тільки у зовнішніх характеристиках, а і у внутрішніх переконаннях працівників. Такого ефекту можна досягти, якщо ці переконання будуть співпадати з внутрішніми мотиваторами, а ці в свою чергу розвиватися за рахунок соціального, професійного та особистісного розвитку особистості в межах окремого підприємства.

Ключові слова: корпоративна культура, цінності, розвиток персоналу, мотивація, ефективне управління.

Постановка проблеми. Якщо проаналізувати ті цілі, що ставили перед собою керівники промислових підприємств ще декілька років тому і ті, що ставлять перед собою зараз, стає зрозумілим, що змінилися вимоги керівника від підлеглих. Перед сучасним керівником стоїть задача – не збільшити обсяги випуску продукції, а зробити роботу свого підприємства ефективною. Одним із важелів у досягненні такої цілі є створення відповідних умов для ефективної роботи персоналу. Тобто на сьогодні керівники нарешті зрозуміли, що для того, щоб отримати гарний результат, не треба постійно вимагати від співробітників працювати ще потужніше, на межі можливостей. Набагато важливіше створити такі умови праці, щоб людині, яка обрала місцем роботи саме цю компанію, захотілося віддати всі свої сили, уміння, таланти задля того, щоб зробити свою компанію більш прогресивною, успішною. Щоб ця компанія, перш за все, стала його компанією. Як досягти такого ефекту – тема **актуальна**.