

ЕФЕКТИВНІСТЬ УПРАВЛІННЯ ЗА ЦІЛЯМИ

Лубенець К.В.
к. е. н., доцент Білявський В.М.
Національний авіаційний університет
м. Київ, Україна

В умовах сьогодення, коли у багатьох підприємствах знижується їхня конкурентоспроможність, а дії менеджменту спрямовані на виживання бізнесу, найкращим методом є зміна підходів до управління підприємством: від запозичення досвіду закордону до впровадження новітніх технологій.

Невдалий вибір методів управління у більшості випадків призводить до занепаду підприємства. Тому вітчизняним суб'єктам господарювання, доцільно запозичити досвід у іноземних компаній і використовувати у бізнес-процесах інноваційні методи, такі як управління за цілями.

Концепція управління за цілями спрямована на досягнення поставленої мети організації, використовуючи внутрішній потенціал співробітників. Для її застосування створюються цілі підприємства, які ведуть до реалізації мети.

Слід зазначити, що під цілями підприємства слід розуміти «...його бажаний стан, конкретні межі, яких воно має досягнути в усіх сферах діяльності у кінці стратегічного періоду і на проміжних етапах розвитку» [1].

Метод управління за цілями базується на тому, що на початку звітного періоду (року, місяця, кварталу або декади) всьому підприємству, відділам, підрозділам та робітникам встановлюються чіткі завдання, які вони мають виконати за цей період часу. Від ефективного виконання цих завдань буде залежати їхнє матеріальне заохочення. Завдання та цілі мають встановлюватися за принципом SMART, відповідно до якого добре сформульовані вони повинні бути:

- конкретними (specific);
- вимірюваними (measurable);
- досяжними (achievable);
- актуальними (relevant);
- певними у часі (timed / timed-bound).

Для якісного виконання працівниками всіх цілей підприємства потрібна бути розроблена ефективна система мотивації персоналу. До якої можна віднести преміювання, а іноді навіть і саму заробітну плату. Під якою слід розуміти «...грошове вираження вартості та ціни робочої сили, яка виступає в ролі заробітку, виплаченого власником підприємства працівнику за виконану роботу» [2]. Робітник розуміючи те, що від його роботи залежить розмір його заробітної плати, або ж премії, буде прикладати максимум зусиль для

ефективного виконання завдання. Тоді як під премією слід розуміти «...додаткову (порівняно з основною заробітною платою) винагороду, що виплачується працівникові лише у певних випадках» [3].

Отже, концепція «управління за цілями» є дійсно ефективною. Адже вона містить в собі, як виконання мети підприємства так і достатньому обсязі мотивує співробітників.

Список використаних джерел

1. Наєнко М.Г. Стратегія підприємства : підруч. Т. «Економічна думка». 2006. 390с.
2. Білявський В.М. Соціальний пакет як інструмент мотивування персоналу торговельного підприємства. *Вісник Київ. нац. торг.-екон. ун-ту*. 2007. № 6. С. 62-68.
3. Білявський В.М. Розвиток соціальних програм на рівні торговельного підприємства. *Вісник Донец. держ. ун-ту економіки і торгівлі ім. М. Туган-Барановського*. 2005. № 3 (27). С. 117-125.

РОЗВИТОК МЕНЕДЖМЕНТУ ВІТЧИЗНЯНИХ ПІДПРИЄМСТВ: СТРАТЕГІЧНІ АСПЕКТИ

к. е. н., доцент Маліч Л.А.

Єрохіна Д.О.

Маймескул М.В.

Донецький державний університет управління
м. Маріуполь, Україна

В умовах ринкової економіки підприємствам потрібно йти на один крок попереду інших, застосовувати нововведення та вміти швидко адаптуватися до змін. Через те, що в Україні нестабільний стан зовнішнього середовища, підприємствам ще складніше приймати зміни на своєму виробництві. Тому для України вкрай необхідно впроваджувати і створювати нові підходи для управління вітчизняними підприємствами, щоб мати змогу конкурувати з іноземними компаніями та існувати у перспективі.

Для цього необхідно використовувати стратегічний менеджмент, від якого залежить реалізація цілей підприємства та його потенціалу. На превеликий жаль, в Україні стратегічне управління застосовується незначною часткою підприємств, оскільки керівники вважають, що немає потреби вибудовувати довгострокові стратегії в сучасних динамічних умовах і вирішувати перспективи розвитку [1]. Зарубіжні компанії вважають стратегічне планування необхідною складовою менеджменту в динамічному й конкурентному середовищі.

Дослідженням стратегічного управління та розвитку підприємств присвячено праці багатьох вітчизняних та зарубіжних науковців, а саме Дж. Стігліца, Р. Акоффа, П. Друкера, М. Портера, Г. Мінцберга, Д.Л. Томпсона, С. Пирожкова, І. Бланка, Л. Забродської, І. Маркіної, Г. Ялового. Існуючі