

8. Відміна відкритих торгів. Відхиляються електронною системою відкриті торги, якщо відхилені всі тендерні пропозиції або не подано жодної тендерної пропозиції.

9. Строки оскарження. Строк оскарження становить від 7 до 12 робочих днів.

Список використаних джерел

1. Постанова КМУ №1178 «Про затвердження особливостей здійснення публічних закупівель товарів, робіт, послуг для замовників, передбачених Законом України «Про публічні закупівлі», на період дії правового режиму воєнного стану в Україні та протягом 90 днів з дня його припинення або скасування» від 12.10.2022 року.

*Музичка Роман Валерійович,
здобувач другого (магістерського) рівня вищої освіти,
спеціальності «Менеджмент»;
науковий керівник:
Пархоменко Вікторія Вікторівна,
кандидат економічних наук, доцент,
доцент кафедри менеджменту, маркетингу
та публічного управління,
декан фінансово-економічного факультету;
Національна академія статистики, обліку та аудиту*

МОТИВАЦІЯ В СИСТЕМІ МЕНЕДЖМЕНТУ

Система управління на підприємстві – одне з ключових понять менеджменту, яке безпосередньо пов'язане з метою, цілями, функціями, процесом управління, а також з роботою менеджерів та розподілом повноважень між ними задля реалізації встановленої мети. В межах системи менеджменту відбувається весь управлінський процес, у якому беруть участь управлінці усіх рівнів. Вона формується з метою якісного та своєчасного здійснення усіх процесів, які відбуваються на підприємстві.

Систему менеджменту підприємства та її складові детально досліджено Н.Г.Георгіаді та Р.Б.Вільгуцькою, до елементів якої авторами включено функції менеджменту, методи менеджменту та управлінські рішення. До складових системи менеджменту дослідники відносять п'ять загальних функцій менеджменту, етапність реалізації яких відображає ефективність функціонування підприємства [2, с.35].

Особливе місце в системі менеджменту підприємства займає мотивація, адже вона є однією з умов успішності формування та утримання кваліфікованого персоналу, ефективно її здійснення дозволяє залучати

необхідний персонал на підприємство та сформувати з нього унікальний конкурентний потенціал.

Грамотно спланована система мотивації дозволяє підвищити ефективність роботи персоналу, збільшити обсяги продажу, покращити виробничий процес та обслуговування клієнтів без значних матеріальних витрат зі сторони підприємства. Зазначене вище можна пояснити тим, що, якщо працівник виконує свої обов'язки з задоволенням та його цілі саморозвитку включають і розвиток підприємства загалом, відповідно коефіцієнт його корисної дії буде підвищуватися в декілька разів. У той же час, відсутність належної мотивації, може призвести до втрати підприємством цінних працівників. Крім того, незадоволений працівник є джерелом поширення негативної інформації про підприємство, що, в свою чергу, завдає значної шкоди його діловій репутації та іміджу, відновити які буде доволі складно [3].

Отже, мотивація в системі менеджменту підприємства повинна, з одного боку, стимулювати персонал до ефективної роботи, з іншої – бути економічно виправданою.

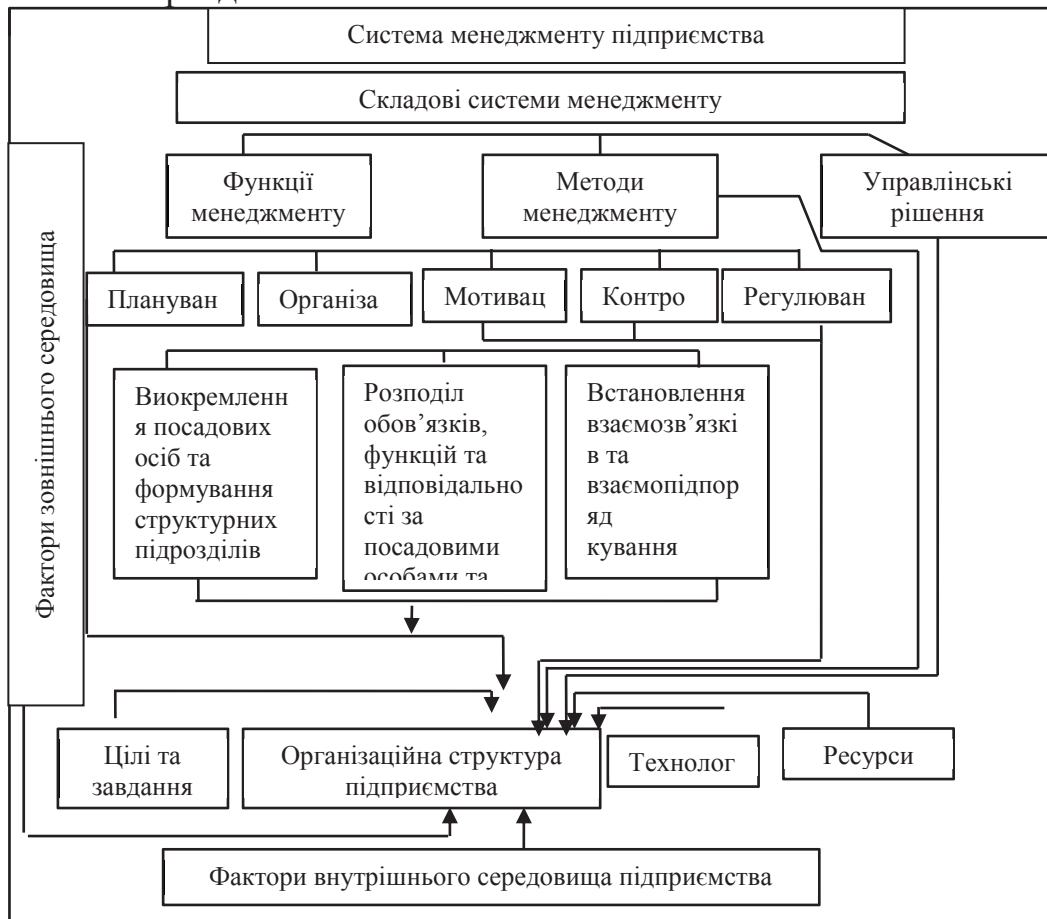


Рис. 1. Система менеджменту підприємства

Джерело: побудовано автором за даними [2].

Аналіз наукової літератури засвідчив наявність значної кількості трактувань даного поняття. Головним чином, це пов'язано з тим, що дане явище досліджують в різноманітних його аспектах і психологи, і економісти,

і соціологи. До того ж, у фаховій літературі немає одностайності його розуміння.

Зокрема, відомий дослідник проблем мотивації, А.М.Колот, визначає її як процес управлінської діяльності, який спрямований на стимулювання працівників з метою досягнення цілей підприємства [4, с.107].

На думку Прохоровської С.А. Мотивація - це процес спонукання себе та інших до діяльності, що переслідує мету досягнення особистих цілей та цілей підприємства [6, с.46].

В.Д.Немцов розуміє зазначене поняття як спонукання до активної діяльності людей, колективу, що пов'язане з бажанням задовольнити певні потреби [5, с.72].

Отже, мотивація - це процес стимулювання та спонукання працівників до досягнення певних цілей та високої продуктивності на робочому місці; вона включає в себе різноманітні методи та стратегії, спрямовані на те, щоб задовольняти потреби та очікування працівників, які в свою чергу сприяють покращенню їхньої продуктивності та відданості організації.

Структурно процес мотивації охоплює наступні стадії (рис.2).

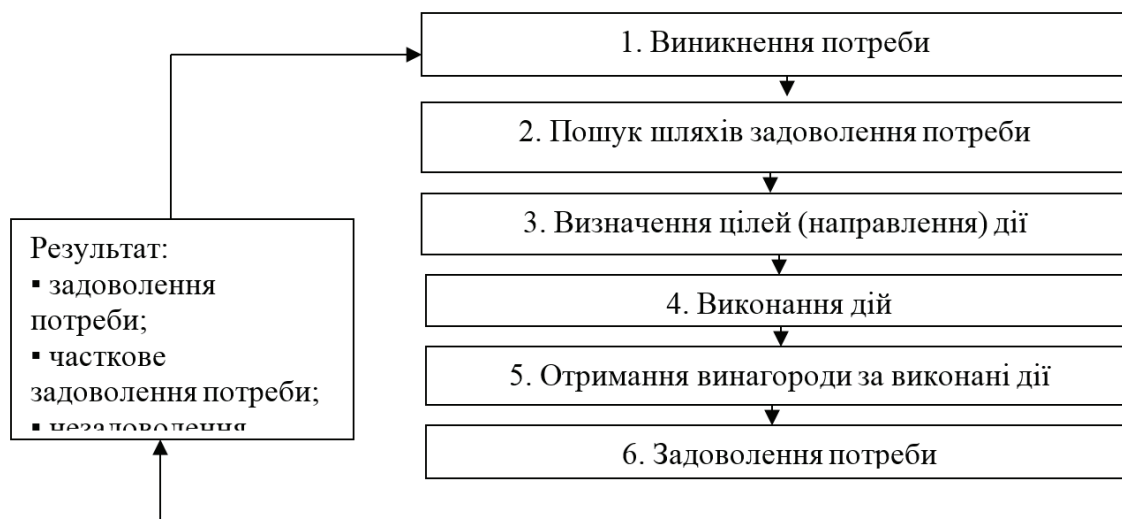


Рис. 2. Стадії процесу мотивації

Джерело: побудовано автором за даними [1, 4, 5].

Отже, основними стадіями процесу мотивації виступають: виникнення потреби, пошук шляхів її задоволення; визначення цілей, виконання дії, одержання винагороди за дії, які були виконані; задоволення потреби як результат.

В якості основних методів мотивації персоналу виступають (рис.3): матеріальне заохочення; організаційні методи; морально-психологічні методи [4, с.137]. Дані методи залежать від опрацьованості системи мотивації на підприємстві, загальної системи менеджменту та особливостей його функціонування.

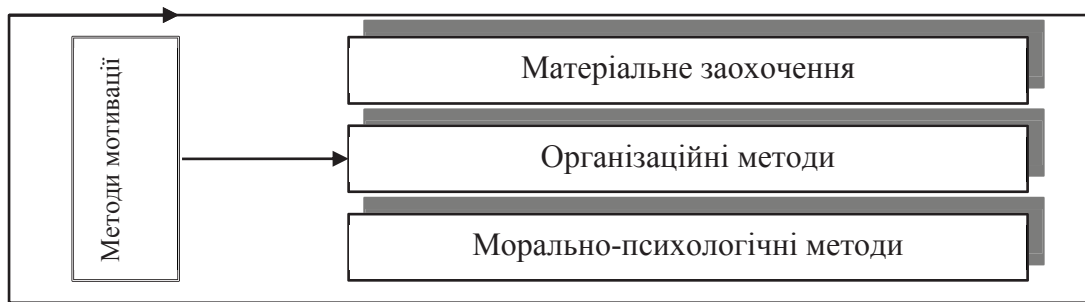


Рис. 3. Загальні методи мотивації

Джерело: побудовано автором за даними [4].

Індивідуальна премія – це найбільш розповсюджена форма матеріального заохочення, проте її не варто виплачувати часто, адже вона втратить свою мотивуючу роль, оскільки перетвориться на зразок заробітної плати.

Організаційні методи мотивації передбачають, що працівник приймає участь у справах підприємства (зазвичай, соціальних), в перспективі може набути нових навичок та знань, зміст його праці має збагачуватися, тобто він має змогу отримати більш цікаву роботу з перспективною професійного росту.

Морально-психологічні методи мотивації персоналу вміщують в себе наступне:

- створення умов, що сприятимуть формуванню відповідальності, професійності за працю;
- наявність можливості показати себе найкращим чином під час трудової діяльності;
- наявність визнання, що може бути відображено у відзнаках: почесних грамотах, подарунках тощо;
- наявність високих цілей, що можуть надихнути персонал на ефективну роботу;
- існування атмосфери довіри та взаємної поваги [4, с.133].

З метою найбільш ефективного управління мотивацією, доцільним є застосування в управлінні підприємством всіх трьох наведених груп методів.

Отже, мотивація являє собою процес стимулювання та спонукання працівників до досягнення певних цілей та високої продуктивності на робочому місці; вона включає в себе різноманітні методи та стратегії, спрямовані на те, щоб задовольняти потреби та очікування працівників, які в свою чергу сприяють покращенню їхньої продуктивності та відданості організації.

Список використаних джерел

1. Безпалько О.В. Менеджмент персоналу: навчальний посібник. Київ: МПП. «ЛИНО», 2022. 612 с.

2. Георгіаді Н.Г. Організаційна структура управління як складова системи менеджменту підприємства. Вісник Національного університету "Львівська політехніка». 2014. № 748. С. 33-40.
3. Ігнатюк В., Туніна Г. Мотивація персоналу як фактор підвищення ефективності системи управління підприємством. International Science Journal of Management, Economics & Finance. Vol. 2. №. 1. 2023. pp. 75-83.
4. Колот А.М., Цимбалюк С. О. Мотиваційний менеджмент. Київ: Знання, 2019. 479 с.
5. Немцов В.Д. Менеджмент організацій. Київ: Знання, 2018. 392 с.
6. Прохоровська С.А. Мотивація персоналу підприємств в умовах сучасних викликів. Трансформаційна економіка. №2. 2023. С.45-48.

*Найко Марина Євгенівна,
викладач циклової комісії з фінансів,
обліку та оподаткування;
Фаховий коледж економіки та управління
Національної академії статистики, обліку та аудиту*

АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ СУЧАСНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ

Менеджмент – це процес планування, організації, мотивації та контроль організації з метою досягнення координації людських, фінансових, природних і технологічних ресурсів, необхідних для ефективного виконання завдань [1, с. 8].

Сучасний менеджмент – це сукупність стратегій, методів та підходів, що використовуються для ефективного управління організаціями та досягнення їхніх цілей у сучасних умовах. Сучасний менеджмент стикається з численними проблемами і викликами в сучасному бізнес-середовищі. Виділимо найбільш поширені проблеми сучасного менеджменту:

1. Нестабільне економічне середовище. Глобальні фінансові кризи, політичні нестабільності та інші економічні труднощі можуть суттєво впливати на діяльність компаній і вимагати адаптації стратегій управління.

2. Технологічні зміни. Швидкі технологічні зміни можуть призвести до втрати конкурентних переваг для компаній, які не можуть своєчасно адаптуватися до нових технологій.

3. Глобалізація. Управління міжнародними командами, культурна різноманітність та вирішення правових, економічних та політичних питань у різних країнах можуть стати важким завданням для менеджерів.

4. Зміни у способах праці. Зростаюча популярність дистанційної роботи та фрілансу вимагає нових підходів до управління командами та забезпечення продуктивності.

5. Боротьба за конкуренцію. Сучасні компанії часто стикаються з інтенсивною конкуренцією, як на локальних, так і на глобальних ринках.