

поглядів на соціальний вплив. Але підприємців не завжди вітають за столом, коли стіл заповнений! Або якщо їх підхід вважають руйнівним та не співпрацюють.

Соціальне підприємництво – це спосіб прив’язати вас до мети вашого життя, допомогти іншим знайти своє і внести зміни у світ, одночасно заробляючи на життя. Зростання кількості успішних практик соціального підприємства спонукатиме наших громадян розвивати свої ідеї, адже гарний приклад – найкращий мотиваційний фактор. Вірте в себе. Будьте стійкими, будьте відданими... і будьте готові до випробувань – це операційна ціна успіху. Знайдіть інших підприємців та організації для співпраці та взаємопідтримки. Чітко повідомляйте про власні наміри, рушійну силу та мотивацію – це стане частиною ДНК вашої організації і повинно бути прозорим для всіх, хто бере участь. Ви можете масштабувати свій бізнес шляхом тиражування на інших ринках або співпраці через існуючі партнерські відносини.

Д-р екон. наук Марцін Кесі

Університет економіки в Бидгощі (Польща)

Д-р екон. наук Даріуш Павліщій

Університет третього віку в Громадці (Польща)

Канд. екон. наук Наталія Навольська

Західноукраїнський національний університет (Україна)

МЕНЕДЖЕРИ ТОП-МЕНЕДЖМЕНТУ.

МЕТОДИ УПРАВЛІННЯ ЧАСОМ

Підприємства є організаціями, настроєними на прибуток, в яких істотне значення має справне і ефективне управління наявними людськими, інфраструктурними, речовими а також фінансовими ресурсами. Сприймання підприємства через призму ресурсного трактування сплющує сприймання труднощі перед якими стають підприємства а саме керуючи ними менеджери. Вібраційне середовище, його волатильність призводять до того, що менеджери в управлінні компанією повинні використовувати доступні методи та інструменти, які дозволяють підвищити ефективність індивідуальної та командної роботи, щоб створити конкурентну перевагу на ринку.

Менеджер на сучасному підприємстві відповідно до призначених функцій управління відповідає не тільки за планування або організацію, а й за кадрову політику, управління інформацією і знаннями, управління фінансами організації, управління завданнями, маркетинг та PR, переговори, контроль або взаємодію та надання матеріальної, психологічної допомоги співробітникам у виконаних завданнях [1].

За словами П. Друкера, бути менеджером означає нести відповідальність за продуктивність підприємства [2, 146-147].

У повної організації, трирівневої по класичному трактуванні організації, для кожного рівня в організації вони призначені відповідні менеджери, які виконують інші ролі в організації,

що, в свою чергу, визначає компетенції, які повинні мати, щоб вправно і ефективно реалізувати завдання на одному з трьох рівнів: операційному, тактичному або стратегічному.

Як правило, топ-менеджери відіграють репрезентативну, міжособистісну та вирішальну роль [3]. Представлені ролі вимагають від менеджера відповідних навичок, що дозволяють ефективно виконувати їх. Менеджери також повинні адаптуватися до ситуації, вміти справлятися в різних ролях. Ці ролі постійно розширюються і збагачуються, стають більш активними і творчими. Очевидний той факт, що найбільш важливими є ролі прийняття рішень. Найбільш суттєвою з якостей менеджера є мистецтво прийняття точних рішень [4, 191].

Безумовно, складність виконуваних завдань, а також мінливі оточення бізнес-реалізують менеджери вдосконалення компетенції і в залежності від займаної посади в структурі організаційних інших компетенції в області стратегічного, професійного (технічного) або соціального [5, 90-102].

Професійні знання менеджерів незалежно від рівня управління в організації зосереджені на методах і інструментах, що допомагають дії у сфері планування, організації, підтримки або контролю. Універсальна характеристика для всіх функцій управління – це час, який для кожного менеджера є унікальним, унікальним значенням і, звичайно, не розтягується.

Свідомі менеджери оцінюють обмежений ресурс, яким є час, який є значним чинником у підвищенні ефективності дій. З цією метою слід реалізувати методи управління управлінськими та уподобаннями на окремій позиції або команді.

У випадку менеджерів з найвищого організаційного рівня, найбільш часто використовуваними методами управління часом є: метод ABC, метод ALPEN, метод методу, метод ОК або матриця Eisenhower.

Кожен з цих методів має складну методологію використання, також характеризується тим, що їх можна використовувати одночасно керувати своїм власним часом керівником топ-менеджера, а також делегувати завдань колегам, які безпосередньо та опосередковано їм підпорядковані.

Метод ABC базується на правилах Парета. Його основним припущенням є розподіл завдань за пріоритетом для особи або організації у процесі написаного в трьох етапах.

Сутність класифікації ABC полягає в тому, щоб зробити зусилля, збережені під контролем та записами ресурсів групи С, безпосередньо до предметів з більшою достовірною або важливішою з точки зору придатності [6].

У методі ALPEN [7] та TRZOS [8] це стосується планування та контролю за темпами завдань у щоденному та щотижневому плані. Це стосується короткострокових завдань, в яких можуть бути задіяні не тільки керівники, а також треті особи, які знаходяться у ділових відносинах з менеджером.

Інший метод є ОКР [9]. Це методика, яка використовується глобальними корпораціями та базується на визначенні цілей та ключових результатів. Таким чином, ми будемо від 3 до 5 цілей у найважливіших сферах діяльності та 1-3 критерії успіху для кожної цілі. Таким чином, особливо для безцінних цілей, ми отримуємо інформацію, на якому етапі і реалізації знаходиться певна ціль дії.

Матриця Eisenhower – це метод, заснований на двох критеріях: дійсність та терміновість завдання. Таким чином, завдання можуть бути згруповані в 4 частинах, від важливих та термінових, через важливі і нетермінові та неважливі і термінові, до неважливих та нетермінових.

Такий розподіл завдань дозволяє менеджером топ-менеджменту відібрати завдання, які повинні бути виконані або наглядові особисто, чия реалізація має стратегічне значення для компанії (це завдання 1 та 2 груп). Завданням, які повинні делегувати, без опосередкованого нагляду, оскільки вони не мають значного значення для організації або мають обмежений вплив на функціонування компанії. У цьому випадку менеджер повинен бути повідомлений про досягнутий результат, наприклад, у вигляді звіту про реалізацію.

Всі представлені методи управління часом складаються у побудові свідомих пріоритетів та основних напрямків дій, так щоб обмежений час, який мають менеджери топ-менеджменту ери керування, використати оптимально, стосовно до можливостей внутрішнього середовища та сигналів, що протікають від зовнішнього середовища фірми.

Список використаних джерел:

1. A.K. Koźmiński, D. Jemielniak (2008), *Zarządzanie od podstaw*, WAiP, Warszawa.
2. P. Drucker (1998), *Praktyka zarządzania*, Wyd. Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie, Kraków, s. 146-147.
3. A.F. Zakrzewska-Bielawska (2012), *Podstawy zarządzania. Teoria i ćwiczenia*, Oficyna a Wolters Kluwer business, Warszawa.
4. J. Penc (2000), *Kreatywne kierowanie*, Agencja Wydawnicza Placet, Warszawa, s. 191.
5. R. L. Katz, *Skills of an effective administrator*, Harvard Business Review, 52 (5) 1974, s. 90-102.
6. L. J. Seiwert, *Zarządzanie czasem, bądź panem własnego czasu*, Wyd. Placet, Warszawa, 2005.
7. Ch. Buchholz, B. van Aerssen (red.) (2020), *The Innovator's Dictionary. 555 Methods and instruments for more creativity and innovation in your company*, De Gruyter, Berlin/Boston, s. 104.
8. J. Kuster, E. Huber, R. Lippmann, A. Schmid, E. Schneider, U. Witschi, R. Wust (2015), *Project Management Handbook*, Springer, Berlin, s. 383-385.
9. Maasik (2019), *What's are OKRs?* Weekdone.

Машир Г. Я.

Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара

МОТИВАЦІЙНА СКЛАДОВА МЕХАНІЗМУ УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ МАТЕРІАЛЬНО-ТЕХНІЧНОЇ БАЗИ ПІДПРИЄМСТВА

З огляду на мінливість сучасних умов господарювання стратегічний аспект роботи механізму управління розвитком матеріально-технічної бази підприємства набуває особливого значення. Загальновідомим є розуміння, що успіх розробленої стратегії значною мірою залежить від якості її реалізації. Оскільки реалізують стратегію окремі працівники підприємства, то зростає актуальність питань удосконалення соціально-мотиваційної компоненти механізму управління розвитком матеріально-технічної бази підприємства.

У якості одного з головних завдань організації управління розвитком МТБП необхідно розглядати встановлення зв'язку між системою мотивів (мотиваційних комплексів) та бажаними цільовими значеннями індикаторів якості розвитку. Індикатори сформовано в три групи – критерії в частині засобів праці, в частині предметів праці та бізнес-процесів.