

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.

Соціальний аспект організації управління розвитком МТБП вже досить давно фігурує у економічній літературі. Так, стверджується, що МТБП перш за все охоплює створену людиною речовинну частину продуктивних сил суспільства. Отже й розвиток МТБП обов'язково відбувається в нерозривному зв'язку із самим виробником, що є основною умовою подальшого використання МТБП вже у процесах функціонування підприємства.

Між розвитком МТБП та вдосконалюванням робочої сили (а таке вдосконалення може реалізуватися лише при наявності дієвої системи мотиваційних комплексів) існує постійна взаємодія. Зрозуміло, форми такої взаємодії змінюватимуться залежно від конкретних організаційно-технічних умов та домінуючого технологічного укладу. Враховуючи ж властивість інноваційності розвитку МТБП, існує певна складність для реалізації завдання зв'язування мотивації з провадженням інноваційних перетворень, які провадить МУР МТБ.

Забезпечення розвитку МТБП має супроводжуватись розвитком компетенцій працівників, діяльність яких пов'язана не лише з постачанням матеріально-технічних ресурсів на підприємство, але й, передусім, з раціональним їх використанням. В контексті управління можливостями розвитку підприємства такий підхід дасть змогу взаємоузгодити вектори формування та нарощування кадрового потенціалу та матеріально-технологічної складової виробничого потенціалу підприємства.

З позиції управління МТБП необхідно враховувати наявність синергетичного ефекту між рівнем компетенцій персоналу (первинно залежить від конкретного працівника, вторинно – від підприємства), можливостями їх розвитку та залучення (первинно залежать від підприємства, вторинно – від конкретного працівника) та потенціалом наявної МТБ (залежить від підприємства).

Реалізація на підприємстві мотиваційного механізму управління МТЗ визначається його цілями та передбачає здійснення управлінських впливів за трьома напрямками: на систему управління кваліфікацією персоналу, задіяного у використанні складових МТБП як окремо, так і в сукупності; на трудову поведінку працівників, які безпосередньо використовуються у господарських процесах складові МТБП; на подолання опору змінам у частині підходів та засобів формування та використання МТБП; на процес соціально-економічної мотивації працівників та упорядкування системи персональних мотивів.

Особлива увага при цьому має бути приділена системі ціннісних орієнтирів як самого підприємства (його менеджменту), так і окремих працівників (їх груп). Повний збіг цих орієнтирів дасть змогу не лише сформуванню конкурентні переваги підприємства на, але й сприятиме створенню нового позитивного іміджу підприємства.

З іншого боку, при визначенні потреби у матеріально-технічних ресурсах мотиваційна компонента також повинна враховуватись. Зокрема, для працівника важливим є створення відповідних умов для продуктивної праці, від'ємні за своїм напрямом відхилення від яких не сприяють найповнішому використанню трудового потенціалу окремого індивідууму. Це означає, що раціоналізація МТБП вимагає безпосереднього залучення до цієї дії виконавців окремих бізнес-процесів.

Вибір системи мотивів й структури мотиваційних комплексів має забезпечувати визнання працівниками необхідності розвитку МТБП і сприяти усвідомленню ними змісту програми розвитку МТБП.

Реалізація зазначених принципів вимагає забезпечення відповідності складу й структури мотивів як цілям розвитку, так і об'єктивним обмеженням реалізації наявного потенціалу матеріально-технічної бази підприємства.

Процес формування мотиваційних комплексів спрямовується на формування в свідомості персоналу підприємства образу перспективного стану матеріально-технічної бази підприємства. Введення даного положення базується на тому, що зростання умотивованості персоналу до найбільш ефективного застосування своїх здібностей в процесі розвитку МТБП сприяє реалізації обраної стратегічної поведінки.

Список використаних джерел:

1. Пилипенко А.А., Литвиненко А.О. Організація управління розвитком матеріально-технічної бази підприємства: монографія. Харків: ФОП Здоровий Я.А., 2015. 236 с.
2. Гринько Т.В., Пасека Д.В. Фактори підвищення ефективності діяльності підприємства. *Економіка і менеджмент-2013: перспективи інтеграції та інноваційного розвитку: Збірник наукових праць Міжнародної науково-практичної конференції: у 6 томах (м. Дніпропетровськ, 24-25 квітня 2014 р.)*. Дніпропетровськ: Біла К.О., 2014. Т. 4. С. 103-105.

Морока Д. М.

Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)

ОСОБЛИВОСТІ ОПОРУ ЗМІНАМ НА ПІДПРИЄМСТВІ

В сучасних мінливих економічних умовах, все частіше науковці звертають свою увагу на таке явище в підприємницькій діяльності, як опір змінам. У зв'язку нестабільною економічною ситуацією в країні, впливу пандемії на ведення господарської діяльності більшої організації все частіше постає проблема дослідження особливостей та методів подолання опору змінам.

Теоретичним проблемам щодо аспектів опору змінам, системи управління змінами підприємства та дослідження природи опору змінам в організації присвячено ряд досліджень вітчизняних та зарубіжних вчених: Л. Карамушка, О. Толков О, К. Пріб, І. Сташкевич, Ю. Лапигін, О. Можвіло, А. Наумов, А. Пригожин, Х. Рамперсад, Н. Тічі, С. Фролов, Й. Хейнтце, Г. Широкова, Д. Щербакова та ін.

Тож, зміни в загальному вигляді розглядаються науковцями як певний перехід від одного стану об'єкта до іншого [3, с. 265]. З економічної точки зору, це процес переходу об'єкта підприємницької діяльності на новий рівень розвитку. Такі зміни можуть бути спричинені як внутрішніми, так і зовнішніми чинниками. А саме, до внутрішніх можна віднести такі, як: зниження показників ефективності підприємницької діяльності; застарілі основні засоби, що використовуються на підприємстві; незадоволення працівників на підприємстві; тощо. До зовнішніх чинників можна віднести саме такі, як: політичні та правові зміни в державі; вплив конкурентів; зменшення попиту на реалізовану продукцію; тощо.