

Література:

1. Берлач А. І. Конфліктологія: Навчальний посібник для дистанційного навчання. - К. : Університет "Україна", 2007. - 203, с.
2. Конфліктологія: Підручник для студ. вищ. навч. закл. юрид. спец.. - Х.: Право, 2002. - 253, с.
3. Орлянський В. С. Конфліктологія: Навч. посібник для вузів. - К.: Центр учбової літератури, 2007. - 159, с.
4. Русинка І. І. Конфліктологія. Психологія запобігання і управління конфліктами: Навчальний посібник. - К. : Професіонал, 2007. - 334, с.
5. Скібіцька Л. І. Конфліктологія: Навчальний посібник для студ. вищих навчальних закладів. - К. : Центр учбової літератури, 2007. - 383 с.

Павлова Тетяна, Гринько Ольга
ст. гр. МОА-41,
Тернопільський національний економічний університет
(науковий керівник: к.е.н., доцент кафедри менеджменту та
публічного управління Крисько Ж. Л.)

ОЦІНЮВАННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ РОБОТИ ФОРМАЛЬНОГО ЛІДЕРА

Як відомо, лідерство окреслюється як вид людської діяльності, який охоплює абсолютно всю систему менеджменту. Тому для ефективного виконання основних функцій менеджменту, а саме: планування, організування, мотивації і контролю, будь-яка організація повинна бути забезпечена ефективним керівництвом та лідерами. Ці лідери повинні бути спроможні позитивно впливати на персонал, мотивувати його на продуктивну працю і, тим самим, досягати поставлених цілей.

Актуальність даної теми полягає в тому, що питання лідерства вважається одним з основних елементів успішного функціонування організації в сучасних ринкових умовах. Практика господарювання доводить, що часто причиною занепаду підприємства є відсутність керівництва, яке здатне приймати правильні і вчасні рішення, набирати працівників з необхідною кваліфікацією, об'єктивно оцінювати та аналізувати ситуацію на підприємстві та її розвиток у

майбутньому, а також, що не менш важливо, вести за собою інших задля досягнення генеральної мети підприємства.

Вважається, що ефективність управлінської діяльності визначається як співвідношення її корисного результату та витрат на управління. Тому, чим менше ці витрати з розрахунку на одиницю продукції, тим більш ефективним є менеджмент в організації. Але цей процес варто оцінювати в динаміці, зважаючи на те, що витрати можуть стрімко зрости у разі купівлі сучасних засобів для обробки інформації. Якщо в наступному періоді значно збільшаться обсяги виробництва і продажу, то збільшиться й питома вага прибутку, а це свідчить про те, що ефективність керівництва підвищилася.

В економічній літературі виокремлюють два види ефективності роботи менеджера: економічну й соціальну. Зазначимо, що вони перебувають у тісному взаємозв'язку. При цьому, економічна ефективність оцінюється за величиною економічного ефекту та витратами керівництва на його досягнення, а соціальна ефективність відображає як рівень досягнення цілей, так і ступінь економічності витрачених ресурсів [3].

Основним критерієм оцінювання ефективності роботи керівника як наставника і організатора є результати праці колективу і кожного працівника окремо. Вони визначаються за допомогою низки виробничо-економічних показників, на які мають вплив різні організаційні, технічні та економічні рішення. Найбільш ефективними ці рішення будуть тоді, коли вони одночасно формуватимуть позитивне відношення працівників до праці, розвиватимуть дружню взаємодопомогу, згуртованість колективу, підвищуватимуть відчуття задоволеності працею, покращать соціально-психологічний клімат у колективі.

Стиль лідерства займає головне місце в програмі ефективного менеджменту. Американський вчений Р. Лайкерт для оцінювання ефективності роботи лідера на підприємстві пропонує визначити ліберально-авторитарний коефіцієнт (ЛІАК). Він розраховується як відношення суми ліберальних і авторитарних складових в поведінці менеджера [2, с. 36]. Тобто, ефективному

керівникові потрібно застосовувати приблизно в два рази більше елементів переконання, ніж примусу.

Для вибору ефективного стилю лідерства використовуються такі критерії:

- достатня кількість інформації та досвіду в підлеглих;
- рівень вимог до прийняття рішення;
- чіткість і структурованість проблем;
- ступінь участі підлеглих до справ в організації і потреби погоджувати з ними рішення;
- можливість того, що одноосібно прийняте рішення буде підтримане підлеглими;
- рівень зацікавленості виконавців у досягненні цілей;
- ступінь можливого виникнення конфліктів між працівниками під час прийняття рішення [2, с. 39].

Зазначимо, що важливе значення має також оцінювання особистих якостей менеджера. Для проведення такого оцінювання необхідно визначити риси, якими повинен володіти ефективний менеджер. Зважаючи на сучасні ринкові умови господарювання та досвід роботи успішних менеджерів, він повинен мати такі риси:

- діловитість, яка заснована на високій організованості та оперативності роботи, гнучкості, практичності, вмінні правильно оцінити ситуацію;
- професіоналізм в управлінській діяльності;
- вміння використовувати різноманітні методи та прийоми винагороди за якісно зроблену роботу і стягнень без приниження працівника;
- уміння володіти своєю психікою та емоціями;
- особиста привабливість, високі моральні цінності, знання та вміння в галузі психології, вміння себе показати, високий рівень культури;
- уважність до підлеглих та знання їхніх потреб.

Отже, від обраного стилю керівництва, особистих якостей, уміння досягати цілей організації залежить ефективність роботи менеджера, від якої, в свою чергу, залежить успіх організації в цілому.

Література:

1. Гамаюнов В. Р. *Організація праці менеджера* / В. Р. Гамаюнов. – Харків: Основа, 2009. – С. 84-96.
2. Рудьєв В. А. *Менеджмент* / В. А. Рудьєв, С. О. Гуткевич. – К.: Київ, 2011. – С. 31-44.
3. Федоренко В. Г. *Основи менеджменту [Електронний ресурс]* / В. Г. Федоренко // *Westudents*. – Режим доступу: <http://westudents.com.ua/glav/46619-103-metodika-rozrahunku-ekonomchno-efektivnost-upravlinsko-prats.html>. – Назва з екрану.

Паюк Максим
ст. гр. ЕППМ-11,
Тернопільський національний економічний університет (науковий керівник: к.е.н., старший викладач кафедри економіки підприємств та корпорацій Крисоватий І.А.)

УПРАВЛІННЯ ЯКІСТЮ ПРОДУКЦІЇ ЯК ЧИННИКОМ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

В умовах глобалізації ринків якість послуг і продукції є не лише складовою конкурентоспроможності виробника, але і необхідною передумовою функціонування підприємств та цілих країн. Головною орієнтацією, за таких умов, має стати спрямування до постійної адаптації та вдосконалення сучасних методів і моделей управління якістю продукції з тим, щоб якнайкраще забезпечити показники конкурентоспроможності підприємства стосовно інших суб'єктів господарювання.

Метою дослідження є розкриття необхідності здійснення постійного контролю за якістю виробленої продукції як необхідної умови формування і забезпечення конкурентоспроможності підприємства. Успіх діяльності кожного підприємства товаровиробника оцінюється рівнем ефективності виробництва, тобто, ступенем задоволення потреб суспільства за найменших витрат з обох боків. Визначальною характеристикою суспільних потреб є якість продукції,