

платні[1].

І хоча дані цього дослідження можуть виявитися оптимістичними для тих, хто сьогодні знаходиться на стадії пошуків роботи, для роботодавців це своєрідний "тривожний дзвінок".

Дослідження, проведене американською консалтинговою компанією BlessingWhite, засвідчило, що ймовірність втрати ключових талантів після закінчення рецесії зросла майже вдвічі. 19% ключових співробітників планують змінити роботу, а ще 48% не вирішили, стверджуючи, що вони, "можливо", залишаться [2].

Отже, більшості компаній варто переглянути свою політику залучення та утримання ключового персоналу.

Менеджери повинні зосередитися на пошуку можливостей для зростання та забезпечити своїх працівників новими цікавими пропозиціями, щоб утримати найталановитіших з них. І якщо менеджмент не зможе забезпечити таких працівників можливостями для зростання, в тому числі й персонального, залучити їх у досягнення нових цілей, тоді існує чимала ймовірність, що ці співробітники будуть впроваджувати свої безцінні навички в іншому місці.

Керівник: Іващенко М.М., викладач

1. Нестача талантів стає глобальною тенденцією/ [management.com.ua](http://management.com.ua)
2. Управління талантами – першочерговий пріоритет для генеральних директорів // [management.com.ua](http://management.com.ua)

## УМОВИ ЕФЕКТИВНОГО КОНТРОЛЮ В ОРГАНІЗАЦІЯХ З РИНКОВИМ ТИПОМ ЕКОНОМІКИ

Капітаненко Ю. А., студент

Конотопська філія Європейського університету

Слово «контроль» як і слово «влада» породжує, перш за все, негативні емоції. Для багатьох людей контроль означає, по-перше, обмеження, відсутність самостійності, в загальному все те, що прямо протилежне нашим уявленням про свободу особистості. Внаслідок такого стійкого сприймання, контроль відноситься до числа тих функцій управління, значення яких розуміється неправильно.

Контроль є управлінською функцією, спрямованою на процес моніторингу діяльності з метою забезпечення її провадження так, як заплановано.

Є три типи контролю: попередній контроль стосується ресурсів, які є затратами для системи; поточний контроль, пов'язаний з трансформаційним процесом, який використовує організація; підсумковий контроль стосується результатів діяльності організації.

Ефективна система контролю дозволяє успішно керувати фірмою і регулювати її діяльність, якщо цього вимагають обставини.

Характеристиками ефективною системи контролю є точність і достовірність; своєчасність; економічність; гнучкість; обґрунтованість критеріїв і їх множинність; об'єктивність; стратегічна спрямованість; зв'язок із винагородою; орієнтованість на людський фактор.

Контроль може стосуватися будь-якої сфери організації. Більшість організацій визначають сфери контролю залежно від чотирьох головних типів ресурсів, які вони використовують: матеріальних, людських, інформаційних і фінансових.

Відповідальність за контроль несуть менеджери. Вони вирішують, які типи контролю застосовуватиме організація, впроваджують системи контролю і вживають заходів, що ґрунтуються на інформації цих систем контролю.

Проаналізувавши наукову літературу було виявлено декілька ситуаційних чинників, які впливають на вибір типу і форми контролю, що необхідно застосовувати в організації [1, 2, 3]. А саме, масштаби організації, ієрархічний рівень керівника в організації, ступінь децентралізації, існуюча організаційна культура, вид діяльності в організації.

На основі проведеного дослідження можна надати рекомендації менеджерам, які намагаються уникнути негативного впливу контролю на поведінку співробітників і підняти його ефективність: встановлюйте чіткі стандарти контролю, встановлюйте двосторонній зв'язок, уникайте надмірного контролю, використовуйте в процесі контролю мотивацію, обов'язково винагороджуйте працівників за результатами контролю. [3, 4].

Для того, щоб бути ефективним, контроль повинен мати стратегічний характер, тобто віддзеркалювати загальні пріоритети організації та підтримувати їх. Діяльність у сферах, які мають стратегічне значення, мусить контролюватись не дуже часто. Але якщо керівництво вважає, що деякі види діяльності мають стратегічне значення, то в кожній такій сфері обов'язково повинен бути налагоджений ефективний контроль, навіть якщо ця діяльність важко

виміряти.

Керівник: Філоненко О.П., *ст. викладач*

1. Завадський Й. С. Менеджмент. У 3 т. Т. 1. - К. : Вид-во ЄУ, 2001. - 542 с.
2. Мартиненко М. М. Основи менеджменту. - К. : Каравела, 2005. - 496 с.
3. Мескон М.Х. Основы менеджмента. - М. : "Дело", 2000. - 704 с.
4. Немцов В.Д. Менеджмент організацій. - К. : УПВК «Екс Об», 2000. - 392 с.

## РОЛЬ І МІСЦЕ ЖІНКИ В УПРАВЛІННІ СУЧАСНИМ ПІДПРИЄМСТВОМ

Науменко А.М., *студент*

Конотопська філія Європейського університету

Необхідність дослідження гендерних аспектів менеджменту обумовлена динамічним залученням жінок до управління економікою. Особливої актуальності ці процеси набули в розвинених країнах. В країнах з розвинутою ринковою економікою жінки очолюють приблизно 30 % малих і середніх підприємств.

Слід відмітити, що в Швеції – країні з одним з найвищих в світі показників ступеня участі жінок в економічному і політичному житті – частка жінок парламенті досягає 42,7 %, Фінляндії – 33,5 %, в Данії, Норвегії, Нідерландах – 36-37 %. В Україні частка жінок-парламентарів становить 8 %.

Особливого значення набуває питання про роль і місце жінки в системі менеджменту для таких видів діяльності як готельне і ресторанне господарство, туризм, торгівля, обслуговування, де частка жінок досягає 90 %.

В нашій економіці склалася гендерна асиметрія, що привела до прихованої дискримінації жінок у сфері управління. Прихована дискримінація жіночої статі виразно простежується при аналізі управлінської літератури, де гендерний аспект займає явно підлегле положення. У переважній більшості праць заздалегідь передбачається, що менеджер, фахівець або підлеглий - обов'язково чоловік і оцінка поведінки особи, аналіз управлінських ситуацій, рекомендації по розробці управлінського рішення, по етикету даються саме з