

2. Визначення стратегії збуту і розподілу, в тому числі ринку та його меж, кінцевих споживачів, методів збуту тощо.

3. Вибір системи розподілу: одноканальна чи багатоканальна; традиційна, горизонтальна або вертикальна. Визначення типів каналів розподілу і кількості їх рівнів, тобто які типи посередників слід застосовувати і якою повинна бути схема їх взаємодії, виходячи з умов забезпечення цілей політики збуту і розподілу. Розподіл функцій між учасниками каналів, розгляд альтернативних варіантів структури.

4. Визначення ширини каналів — кількості учасників на кожному рівні каналу розподілу. Його можна визначити шляхом поділу річного обсягу реалізації продукції через канал на кількість продукції, яку може реалізувати за цей період один учасник каналу.

5. Вибір конкретних учасників каналів розподілу, тобто визначення того, які підприємства оптової торгівлі, магазини тощо будуть задіяні у розподілі товару, з огляду на їх можливості, репутацію, фінансовий стан, інше. Ухвалення рішення про доцільність надання їм виключного або переважного права продажу.

6. Організацію збуту товарів (документальне оформлення операцій).

7. Визначення методів управління каналами розподілу.

Таким чином, збутова політика підприємства спрямована на формування взаємовідносин з кінцевими споживачами, а маркетингова політика розподілу — з учасниками каналу розподілу.

Як наслідок правильно сформована збутова політика стане запорукою мінімізації витрат на збут, дасть можливість більш глибокого розуміння основних ринків збуту, вдосконалення в цілому маркетингової стратегії підприємства.

МОТИВАЦІЯ ПЕРСОНАЛУ В СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМИ РЕСУРСАМИ ПІДПРИЄМСТВА

Паніж Ю.С., к.е.н., доцент кафедри менеджменту виробничої сфери,

Кольмаз О.Ю., студент,

ДВНЗ «Національний гірничий університет», м. Дніпропетровськ, Україна

Функція управління трудовими ресурсами розглядається з позицій соціотехнічної системи та провідної ідеї менеджменту організацій — мотиваційного механізму. Дана функція відрізняється від кадрового менеджменту за своєю ієрархією і статусом в організації: кадровий менеджмент як проблемний функціональний менеджмент на рівні всього підприємства відповідає за його кадрову політику, а управління трудовими ресурсами (підлеглими) діє на рівні операційного менеджменту з позицій «кожний лінійний керівник — керівник відділу кадрів». Основне завдання на цьому рівні — чітке розуміння мотиваційного механізму активізації індивідуальної та

групової економічної поведінки членів трудового колективу на підставі їх самоорганізації.

За умов ринкової економіки, коли робітники чимраз ближчі до результатів своєї праці, особливу роль відіграють економічні методи мотивації, але необхідно також пам'ятати, що ефективно діють і такі методи управління, як соціальні, психологічні, організаційні та правові. Побудова та дія мотиваційного механізму операційного менеджменту засновується на комплексному застосуванні методів управління, необхідності створення умов для обмеження негативної поведінки, орієнтації управлінських дій на усунення наслідків негативної поведінки, її профілактику та мотивування поведінки працівників.

Безпосередня залежність матеріальної забезпеченості людини від результатів її праці — основа системи ефективних економічних методів мотивації. Ця система має найбільше поширення за умов ринкової економіки. Водночас організаційні методи (організаційно-адміністративні) сприяють оздоровленню економіки в цілому, тому що передбачають чіткі функції, структуру, права та обов'язки, положення про підрозділи, трудову дисципліну, компетенцію керівників і спеціалістів. Побудувати мотиваційний механізм менеджменту сучасного підприємства можна, застосовуючи принципи самоорганізації індивідуальної та групової поведінки працівників у процесі їхньої спільної діяльності.

Організація операційної системи являє собою двоєдине завдання для керівника. Організаційна діяльність поєднує функції з організації виробничої системи та ролі організатора роботи колективу. Основною ознакою визначення рівня управління є ступінь наближення до управлінських процесів виробництва. На низовому рівні управління процесом виробництва здійснюється через безпосередніх виконавців, на середньому — через підлеглих керівників та за допомогою спеціалістів, на вищому — через лінійних керівників та за допомогою функціональних ланок управління (функціональних менеджментів).

Системний підхід потребує виконання трьох основних організаційних функцій:

- встановлення внутрішньо-системних і зовнішніх зв'язків;
- управління процесом реалізації зв'язків;
- управління організаційним розвитком системи.

Реалізація організаційних функцій зумовлює встановлення певних вимог до рівня професіоналізму менеджера. Йому необхідні практичні знання, пов'язані з об'єктом управління. Зміст цих знань динамічний, що вимагає безперервного оновлення знань. Операційний менеджер повинен приділяти більше уваги роботі, пов'язаній з тлумаченням, інструктажем підлеглих. Важливо, щоб менеджер умів дати правильну установку, правильно зорієнтувати виконавців, пробудити заінтересованість та ініціативу, добрати форму спілкування та психологічні дії на підлеглих, сформулювати у них правильну соціальну позицію, засновану на економічному мисленні.

Пізнаючи структуру технологічних, коопераційних, економічних зв'язків, які поєднують членів колективу, кожний із виконавців отримує можливість зрозуміти й відчувати механізм поєднання його особистих інтересів з інтересами організації.

Загальною умовою до керівника, врахуванням усіх організаційних завдань, є вміння приймати обґрунтовані та ефективні рішення, володіння механізмом їх формування та прийняття. Від керівника вимагається вміння аналізувати ситуацію, правильно формулювати головну проблему, ставити мету й визначати її місце в «дереві» цілей загальної системи менеджменту, визначати вимоги до рішення та основні критерії ефективності, прогнозувати сценарії можливих наслідків рішень, що приймаються.

У процесі управління операційною системою менеджер повинен уміти користуватися даними аналізу, підготовленого фахівцями. Важливо також бути здатним до організаційно-економічного мислення, вирізняти істотні чинники та зв'язки, що впливають на результат. Окрім цього, необхідно знати життєвий цикл організаційного розвитку й методологію системного управління розвитком виробничої системи. Слід уміти розпізнавати проблеми інноваційного процесу, володіти навичками впровадження нових ідей.

Операційний менеджер повинен мати підготовку в галузі організації виробничих систем у цілому, організації технологічної частини виробництва, технології прийняття рішень, застосування програмно-цільових методів в управлінні розвитком виробничої системи й управлінні інноваційними процесами, управління персоналом в умовах організаційної перебудови.

Таким чином, під час роботи члени колективу формують свою організаційну культуру, мають шанси реалізувати свій творчий потенціал і задовольнити конкретні потреби в процесі виконання поставленої мети організації. На жаль, на більшості вітчизняних підприємств такі побажання працівників залишаються лише побажаннями. Наслідки кризи виробництва, викликані як об'єктивними причинами (на ранніх її етапах), так і суб'єктивними (передусім, відсутністю кваліфікованих сучасних керівників-менеджерів, а не автократів), вносять дезорганізацію в роботу, спричиняють відчай, втрату кваліфікації, нерозуміння своєї ролі та місця на даному підприємстві.

Отже, тільки економічна стабільність, застосування економічних методів мотивації спроможні змусити людей продуктивно працювати. Створення підприємств з високою інноваційною культурою забезпечить конкурентоспроможність, неперервне економічне зростання і на цій основі задоволення особистих і колективних інтересів своїх працівників.

УПРАВЛІННЯ ЦІНОВОЮ ПОЛІТИКОЮ ПІДПРИЄМСТВА: СУЧАСНІ ВИМОГИ

*Паніж Ю.С., к.е.н., доцент кафедри менеджменту виробничої сфери,
М'ячина А.Р., студент,*

ДВНЗ «Національний гірничий університет», м. Дніпропетровськ, Україна

Одним з найсуттєвіших напрямків аналізу є цінова політика підприємства, адже встановлені ціни забезпечують підприємству запланований прибуток,