

5. Шацкова Л.П. Стимулирование развития человеческого капитала предприятия: матеріали I міжнар. наук.–практ. конф. [«Економіка: реалії часу і перспективи»], (м. Одеса, 20–21 лютого 2014 р.) / Л.П. Шацкова. – Одеса: ОНПУ, 2014. – Т.3. – С. 150–153.

6. Ковтуненко Ю.В. Методичний інструментарій оцінки інтелектуального капіталу інноваційного розвитку підприємства [Електронний ресурс] / Ю.В. Ковтуненко, С.Ю. Каверіна // Економіка та суспільство. – 2016. – № 2. – С. 286–291. – Режим доступу до журн.: http://www.economyandsociety.in.ua/journal/2_ukr/51.pdf

7. Ковтуненко К.В. Інноваційний процес та інноваційна діяльність як рушійна сила формування інтелектуального капіталу промислового підприємства [Електронний ресурс] / К.В. Ковтуненко // Економіка. Управління. Інновації. Електронне наукове фахове видання. – 2013. – № 1(9). – Режим доступу : http://archive.nbu.gov.ua/e-journals/eui/2013_1/pdf/13kkvkpp.pdf.

8. Ковтуненко Ю.В. Проблеми людського капіталу в Україні / Ю.В. Ковтуненко, А.О. Кипибіда // Матеріали IX Міжнародної науково–практичної конференції «Регіональна, галузева та суб'єктна економіка України на шляху до євроінтеграції» (19–20 квітня 2017 р.). Тези доповідей. Частина 1. – Харків: ХНУБА, 2017. – С. 178–180

ОСНОВНІ СТИЛІ УПРАВЛІННЯ В ОРГАНІЗАЦІЯХ

*к.е.н. Л.П. Шацкова,
А.Р. Аркушенко, Є.В. Сапожнікова
Одеський національний політехнічний університет*

Всім відомо, що будь–яка безпосередньо суспільна чи колективна праця, яка здійснюється у порівняно великому масштабі потребує в більшій або меншій мірі управління, котре встановлює узгодженість між індивідуальними роботами та виконує загальні функції, що виникають із руху всього виробничого механізму на відміну від руху його самостійних органів. Тобто, можна сказати, що сумісна діяльність людей вимагає керівника, який буде здійснювати управлінську діяльність, а також вирішувати управлінські завдання та проблеми. Оскільки саме він стимулює роботу персоналу і відповідає за її результати. Саме керівник, тобто член організації, задає певну атмосферу в колективі, яка може бути у вигляді доброзичливості, стабільності, ділової активності чи навпаки нервозності та напруженості. Для того, щоб створити сприятливе внутрішнє середовище в колективі він повинен вміти працювати з людьми, що вимагає певні знання в галузях педагогіки та психології [1].

У дослідженнях, які німецький вчений К. Левін провів зі своїми колегами, він виділив три основних стилі управління: авторитарний, демократичний та ліберальний. Саме стиль управління являє собою засіб, завдяки якому керівник може управляти своїми підлеглими, і досягти задоволення від роботи. А вибір найкращого стилю залежить від багатьох ситуаційних чинників, таких як особисті якості керівника і підлеглих та самого колективу, загальні характеристики ситуації, тобто час, мета, інформація, складність завдання тощо [2]. Цю класифікацію запропонував К. Левін у 30–х роках. Такі дослідники К. Херсі та К. Бландед нашого часу запропонували ще й ситуативний стиль, що враховує рівень професійної культури та психологічного розвитку колективу в цілому [3].

Для визначення найбільш оптимального стилю управління потрібно розглянути кожен стиль окремо.

Головна риса авторитарного стилю – абсолютна влада керівника, яка проявляється у самостійному вирішенні всіх питань щодо управління діяльністю організації. Загальні риси лідера такої організації: непривітливий тон, рішучість у вирішенні ділових питаннях, жорстокість стосовно підлеглих, власність, контроль за діями підлеглих та ініціативу може проявляти лише керівник.

Теорія Х Дугласа МакГрегора пов'язана з авторитарним стилем управління, оскільки в ній зазначається, що керівник повинен запевняти, віддячувати, карати та контролювати діяльність підлеглих, для того вона була направлена. Завдяки цим рисам керівництво досягає своєї цілі через інших людей [3]. Також у цієї теорії розповідається, що людина без примусу та контролю не буде виконувати свої обов'язки у повній мірі.

Форми авторитарного стилю:

– патріархальна – характеризується таким виконанням розпоряджень керівництва, що підлеглі не в змозі самостійно приймати рішення щодо управління, а тому керівництво повинно піклуватися про них. Ця форма являє собою модель відносин в організації як у великій родині;

– бюрократична – загальна риса якого характеризується значущістю чиновництва. А також, поглядом на людину як носія узагальнених функцій;

– харизматична – головна риса якого проявляється у важливості та неповторності лідера.

Отже, авторитарний стиль породжує несприятливу психологічну атмосферу в колективі, яка викликає напруженість у відносинах між керівництвом та підлеглими. Проте цей стиль виправдовується у критичних ситуаціях. А також лідер має і привабливі риси, серед яких виділяють: рішучість, енергійність та швидкість прийняття рішень у кризових ситуаціях.

Демократичний стиль характеризується високою співпрацею колективу та органів управління. Функції контролю розподіляються від верхніх рівнів влади до нижчих. Завдяки цьому стилю робітники можуть вільно проявляти ініціативу. Керівництво бере за основу думки підлеглих у вирішенні тих або інших питань. Рішення приймається на основі консультацій зверху або думки громади, а також вимагає багато часу на прийняття рішень. Лідер в організаціях, яким притаманний демократичний стиль, знаходиться у середині групи, він спирається на думку колективу і бачить кінцевий результат. Керівник розподіляє повноваження серед підлеглих, а також він не нав'язує свою волю.

Існують два різновиди демократичного стилю: консультативний та партисипативний.

– консультативний – лідер консультується з підлеглими, з метою використати їх кращих порад, а підлеглі, у свою чергу, надають допомогу своєму керівництву та морально підтримують у кризових ситуаціях.

– партисипативний – полягає в тому, що керівник залучає підлеглих до створення цілей та контролю за їх виконання, а також керівництво повністю довіряє своїм підлеглим.

Згідно з теорією У Дугласа МакГрегора, в якій сказано, що праця – процес природний, самоврядування і прилучення до завдань і цілей організації дозволяють творчо вирішувати проблеми, які з'являються, спільно з керівництвом [3]. Тобто, можна сказати, що працівники повинні володіти такими рисами, як самодисципліна і самоконтроль, а цілі організації реалізуються за допомогою заохочення у вигляді грошової винагороди, а також у можливості реалізувати свою ініціативність.

Такий стиль управління можна використовувати, коли підлеглі розуміють свою відповідальність за їх роботу, в якій вони добре розбираються, а також можуть виконувати її творчо.

Головна риса ліберального стилю – незначна участь лідера в правлінні підлеглими, керівник не займає головної позиції в колективі. Працівники вільні у прийнятті рішень щодо основних виробничих питань, а лідер, у свою чергу, не мотивує та не пригнічує інтереси працівників до справ організації.

Найчастіше маса не знає, що їй робити з ліберальними свободами, і навіть відчуває себе при цьому покинутою. Це проявляється в тому, що ініціативні та творчоорієнтовані підлеглі починають використовувати своє робоче місце не на благо організації, а для справ, які не пов'язані з нею. Але при цьому, ефективність ліберального стилю полягає у тому, що підлеглі повинні мати власне прагнення щодо реалізації цілей організації.

Отже, такий стиль може бути реалізований, якщо колектив складається з висококваліфікованих фахівців, які ретельно виконують свою індивідуальну та творчу роботу.

Підсумовуючи все вище сказане, складно зробити висновок щодо того, який саме стиль управління організацією є безпосередньо кращим. Напевно, найкращим рішенням щодо обрання стилю управління є комбінація усіх стилів. При прийнятті рішення, який стиль управління вибрати, потрібно відштовхуватися від ситуації, яка існує на ринку, в якому діє організація, а також від галузі, в якій спеціалізується дана організація. А керівник повинен вміти адаптуватися до ситуації, яка виникає в організації.

Література:

1. Методи стратегічного управління в умовах кризи [Електронний ресурс] / К.В. Ковтуненко, О.О. Пар'єва // Економіка: реалії часу. Науковий журнал. – 2012. – № 2 (3). – С. 84–87. – Режим доступу до журн.: <http://www.economics.opu.ua/n3.html>

2. Енциклопедія державного управління [Текст] : у 8 т. / Нац. акад. держ. упр. при Президентові України ; наук.-ред. колегія : Ю. В. Ковбасюк (голова) та ін. – К. : НАДУ, 2011. – Т. 1 :

Теорія державного управління / наук.-ред. колегія : В. М. Князев (співголова), І. В. Розпутенко (співголова) та ін. – 2011. – 748 с.

3. Енциклопедія державного управління [Текст] : у 8 т. / Нац. акад. держ. упр. при Президентові України ; наук.-ред. колегія : Ю. В. Ковбасюк (голова) та ін. – К. : НАДУ, 2011. – Т. 6 : Державна служба / наук.-ред. колегія : С. М. Серьогін (співголова), В. М. Сороко (співголова) та ін. – 2011. – 524 с.

РИНОК ЕЛЕКТРОННИХ ГРОШЕЙ В УКРАЇНІ: СУЧАСНИЙ СТАН ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ

ст. викладач О.О. Олейникова

К. Мунтян

Одеський національний політехнічний університет

Електронні гроші – одиниці вартості, які зберігаються на електронному пристрої, приймаються як засіб платежу іншими особами, ніж особа, яка їх випускає, і є грошовим зобов'язанням цієї особи, що виконується в готівковій або безготівковій формі. Електронні гроші – означення грошей чи фінансових зобов'язань, обмін та взаєморозрахунки з яких проводяться за допомогою інформаційних технологій.

Пристроєм, на якому вони зберігаються, може бути: мікропроцесорна картка, комп'ютер користувача, сервер системи розрахунків електронними грошима, мобільні телефони тощо.

Емітент зобов'язаний забезпечити, щоб сума випущених ним електронних грошей не перевищувала суми отриманих ним від користувачів та агентів готівкових або безготівкових коштів та суми отриманих агентом з поповнення готівкових коштів, які мають бути перераховані емітенту.

Основною відмінністю розрахунків електронними грошима від безготівкових за допомогою банківських карток є неперсоніфікованість і конфіденційність. Так, банківська картка завжди випускається у зв'язку із банківським рахунком, відкритим на конкретну особу, про яку банку відомі особові дані. При розрахунках банківською платіжною картою відбувається списання коштів саме з рахунку клієнта, тому відомо, який клієнт, за що і де розраховувався. При розрахунках електронними грошима списання коштів здійснюється із електронного гаманця, який має номер і не містить інформації про його власника – ідентифікується гаманець, а не його власник.

Розрізняють електронні фіатні гроші і електронні нефіатні гроші. Електронні фіатні гроші обов'язково виражені в одній з державних валют і є різновидом грошових одиниць платіжної системи однієї з держав. Держава законами зобов'язує всіх громадян приймати до оплати фіатні гроші. Відповідно, емісія, обіг та погашення електронних фіатних грошей відбувається за правилами національних законодавств, центробанків або інших державних регуляторів. Електронні нефіатні гроші є електронними одиницями вартості недержавних платіжних систем. Відповідно, емісія, обіг та погашення (обмін на фіатні гроші) електронних нефіатних грошей відбуваються за правилами недержавних платіжних систем.

Визначають наступні основні переваги електронних грошей:

- чудова подільність і поєднуваність – при проведенні платежу не виникає необхідність в решті;
- висока портативність – величина суми не пов'язана з габаритними або ваговими розмірами грошей, як у випадку з готівкою;
- дуже низька вартість емісії електронних грошей – не треба карбувати монети і друкувати банкноти, використовувати метали, папір, фарби і т. п.;
- момент платежу фіксується електронними системами, що дозволяє знизити вплив людського фактора;
- при здійсненні платежу неможливо укрити кошти від оподаткування;
- ідеальна збереженість – електронні гроші не втрачають своїх якостей з плином часу;
- ідеальна якісна однорідність – окремі екземпляри електронних грошей не мають унікальних властивостей;