

ПРОФЕСІЯ МЕНЕДЖЕРА НА СУЧАСНОМУ РИНКУ ПРАЦІ

В. О. Вербовицька, *ст. гр. УП-14⁴¹*

Кіровоградський національний технічний університет

Пропозиція робочої сили в Україні, незалежно від економічної ситуації, визначається демографічними чинниками, передусім чисельністю населення віком 20-65 років. До 20 років молодь переважно навчається і не виходить на ринок праці, а по досягненні пенсійного віку населення, як правило, не припиняє трудової діяльності. Водночас пропозиція робочої сили, особливо її якість, може стати або додатковим чинником прискорення, або бар'єром економічного зростання.

Кожен п'ятий безробітний має вищу освіту. За офіційними даними в середньому на одне робоче місце в Україні претендує 11 чоловік.

Особливо гострою є проблема старіння робочої сили у сільській місцевості. Це може стати непереборним бар'єром розвитку нових відносин в аграрному секторі регіонів.

Якість підготовки робочої сили має першорядне значення саме у період економічного зростання в зв'язку з необхідністю запровадження нових технологій, схем організації виробництва. Триває тенденція випереджального збільшення масштабів підготовки економістів та юристів (відповідно на 36,2 та 43,6 %), обумовлена, насамперед, інерцією високої престижності отримання спеціальностей, які гарантували в недавньому минулому досить високі та стабільні доходи, і адекватною реакцією ринку освітніх послуг. Однак практична насиченість національного ринку праці економістами та юристами неминуче позначиться на працевлаштуванні фахівців з цих спеціальностей. Здобуття вищої освіти не гарантує зайнятості.

Сьогодні проблема безробіття серед випускників вузів особливо актуальна. Її причиною є невідповідність запитів ринку праці та держзамовлень на навчання.

Щорічно університети випускають більше 500 000 фахівців, які не можуть влаштуватися на роботу. Не дивно, що безробіття серед молоді в Україні досить високе. Крім того, що навчальні заклади і бізнес не співпрацюють, сама молодь прагне отримати професію, яка буде приносити високі доходи і соціальний статус. Випускників не беруть на роботу через відсутність досвіду роботи. Хоча за прогнозами експертів, популярність молодих фахівців буде тільки зростати. Компанії шукають випускників, щоб виростити фахівців під себе і свої вимоги. На їх думку, такі кандидати не зіпсовані трудовими відносинами, тому з ними легше працювати.

Щодо професії менеджера, то сьогодні менеджер одна з найпопулярніших професій у сфері великого бізнесу.

Серед сучасних «акул великого бізнесу» є як чисті «технарі», так і економісти. А деякі взагалі не мають вищої освіти. Одним із яскравих прикладів того, як можна зробити приголомшливу кар'єру та піднятися на бізнес-олімп, не маючи при цьому фундаментальної освіти у сфері управління, є колишній глава концерну DaimlerChrysler Юрген Шремп. Він почав простим майстром у Mercedes-Benz, а з роками очолив автоконцерн у Штутгарті, провівши злиття з американським «Крайслером».

Головна якість сучасного менеджера – це все-таки лідерство. На його плечах лежить відповідальність за цілу команду. Причому справжній керівник обслуговує інтереси відразу трьох груп людей – акціонерів компанії, співробітників і клієнтів. Захищати інтереси утримувачів акцій так само важливо, як розвивати потенціал своїх працівників. Від менеджера очікують швидкого ухвалення рішень, що не обов'язково прийдуться до душі

⁴¹ Науковий керівник – С.В. Коваленко, асистент Кіровоградського національного технічного університету

всім. Він має створювати додану вартість і мислити в категоріях «ціна» й «якість». Сьогодні можна говорити про перевиробництво менеджерів, але не грамотних керівників. Такі фахівці завжди в ціні. Остання фінансова криза, що потрясла світову економіку, оголила слабкі сторони управлінців. Якщо не всі, то багато хто забули про свою відповідальність і жили одним днем, орієнтуючись виключно на швидкий заробіток. Але саме для менеджера важливим є стратегічне бачення на роки вперед.

Не останню роль в управлінні відіграє людський чинник. Сучасний керівник повинен уміти спілкуватися з персоналом і клієнтами, ставити задачі, що мають здійснюватись і створювати додаткові імпульси для їх вирішення. У психології цю якість називають «емоційним інтелектом» (від англійської *emotional intelligence*), маючи на увазі під ним здатність усвідомлювати та розуміти власні емоції та емоції оточуючих і тим самим впливати на них. Керівник має бути в центрі й об'єднувати команду. Разом із вищезазначеними якостями, сучасний менеджер має розбиратись у політичній обстановці та володіти міждисциплінарним підходом. «Перевиробництво» менеджерів – це міф. Сьогодні, як ніколи, потрібні кваліфіковані керівники.

Список літератури

1. Городюк А. Б. Стан та перспективи розвитку сучасного ринку праці в Україні [Електронний ресурс] // інтелект–портал. – Режим доступу: <http://nauka.zinet.info/3/gorodiuk.php>
2. Національний інститут стратегічних досліджень при Президенті України. Становлення та розвиток ринку праці в Україні: проблеми та перспективи розв'язання [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://old.niss.gov.ua/evrointeg/prez1/roz5.htm>
3. Освіта.ua / Професія – менеджер: бути чи не бути? [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://osvita.ua/vnz/career/37106/>

УДК: 338.658

УПРАВЛІННЯ МОТИВАЦІЄЮ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

**К. А. Митрофанова, ст. гр. МЕ-15,
Т. С. Корнєєва, асист.**

Кіровоградський національний технічний університет

Управління мотивацією потребує зосередження уваги на проблемі створення ефективної системи управління персоналом, у якій формується необхідний рівень вмотивованості працівників до ефективної праці. Необхідність пошуку шляхів удосконалення процесу управління мотивацією персоналу на підприємствах зумовлюється низкою чинників, де одним із вагоміших є стимулювання продуктивної праці. Питанням мотивації присвячені праці багатьох вітчизняних та зарубіжних науковців, а саме: Ф. Герцберга, Річарда Л. Дафта, М. Мескона, Д. Богині, О. Бугуцького, А. Чухна, А. Афонін, А. Колот, Д. Богиня, І. Беляєва, Е. Уткін, Ф. Хміль, Л. Владімірова, В. Травін, О. Ромашов, В. Нестерчук.

Сучасні підходи до мотивації формувалися під впливом основних теоретичних напрямів. До них відносять змістовні теорії мотивації, що аналізують базові споживи людини, які досліджують споживи працюючих в організаціях людей, спираючись на них, менеджери одержують можливість глибше усвідомити нестатки підлеглих. Увага прихильників процесуальних теорій мотивації сконцентрована на вивченні розумових процесів, що впливають на поведінку людини, поясненні того, якими способами працівники прагнуть до винагороди [3].

Мотивація ґрунтується на двох категоріях: потреби – відчуття фізіологічної або психологічної нестачі чого-небудь і винагороди – те, що людина вважає цінним для себе.