## НАПРЯМ 2. ЕКОНОМІКА. МЕНЕДЖМЕНТ. ГОТЕЛЬНО-РЕСТОРАННА СПРАВА ТА ТУРИЗМ

DOI https://doi.org/10.36059/978-966-397-405-7-29

### ЧИННИКИ ВПЛИВУ НА ЕФЕКТИВНІСТЬ УПРАВЛІННЯ

***Албичева Ю. В.***
*здобувач вищої освіти ступеня бакалавра другого курсу*
*за спеціальністю 073 – Менеджмент*
*кафедра менеджменту*
*Міжнародний гуманітарний університет*

***Згардан В. В.***
*здобувач вищої освіти ступеня бакалавра другого курсу*
*за спеціальністю 073 – Менеджмент*
*кафедра менеджменту*
*Міжнародний гуманітарний університет*
*Науковий керівник:* ***Лебедєва Н. А.***
*кандидат технічних наук, доцент,*
*завідувач кафедри менеджменту*
*Міжнародний гуманітарний університет*
*м. Одеса, Україна*

Аналізуючи вплив [1] різноманітних факторів на ефективність управління у сучасному бізнес-середовищі, це дослідження систематизує й узагальнює результати досліджень:

– управління, ефективність, стратегічне планування, комунікація, лідерство, інновації.

– полягає в ідентифікації та аналізі факторів, що впливають на ефективність управління в умовах постійних змін у глобальному бізнес-середовищі.

– досліджують вплив різноманітних факторів, таких як стратегічне планування, комунікація, лідерство та інновації, на ефективність управління.

– дослідження полягає в розкритті важливості різноманітних чинників для ефективного управління та узагальненні наукових досліджень у цій області [4].

Чинники, які впливають на ефективність управління, різноманітні і включають:

1. Людські можливості, які включають розумові та фізичні здібності для управлінської діяльності.

2. Засоби виробництва, які допомагають підвищити продуктивність та розширити можливості людини і колективу.

3. Соціальні умови, які сприяють розвитку творчих здібностей працівників та колективів.

4. Сукупний вплив цих чинників, який може посилюватися їх взаємодією.

У сучасному управлінні ключову роль відіграють людський інтелект, використання обчислювальних систем та забезпечення інформацією.

Враховуючи це, важливо поєднувати науку, техніку та виробництво для досягнення успішних результатів. Крім того, професійний рівень керівника, його творчі здібності та здатність швидко реагувати на управлінські виклики є важливими факторами ефективного управління.

Також значний вплив на ефективність управління мають фактори, такі як участь колективу в управлінні, поліпшення якості персоналу, наукова організація праці тощо. Однак ієрархічність може викликати труднощі, коли деякі чинники, які суттєво впливають на результати, залишаються за межами компетенції управлінського органу [5].

Головна мета мотивації у праці – це спонукання працівників до досягнення високих результатів, виконання обов'язків з більшою відповідальністю та зацікавленості в досягненні цілей. Тому створення сприятливих умов для мотивації персоналу та забезпечення їхнього зацікавлення в результаті діяльності є ключовим завданням керівництва підприємства.

Кожна людина має свої потреби, інтереси та цінності, які визначають мотивацію до праці та щасливого життя. Тому оптимальною буде система мотивації персоналу, побудована на індивідуальному підході до кожного працівника.

У сфері економіки нашої країни відзначається недостатній рівень управління. Однією з причин такого становища є неефективна мотивація працівників. Проблеми зі стимулюванням результативної праці управлінського персоналу не вирішуються належним чином. Для підвищення продуктивності роботи управлінського персоналу застосовуються різноманітні методи мотивації, включаючи матеріальні та нематеріальні стимули. При цьому особливу увагу слід звертати на задоволення потреб працівників, від основних фізіологічних потреб до потреби у самореалізації.

Комунікація – це взаємодія, під час якої передається або обмінюється інформацією. Успішна комунікація вважається тоді, коли інформація

успішно доходить від відправника до отримувача, і останній однозначно зрозумів її суть. Ефективність комунікації також залежить від того, як відправник побудував повідомлення: спочатку привернув увагу, зацікавив, перейшов до основної частини, уточнив деталі, обговорив, зробив висновки і закликав до дії. Очікуваним результатом такої комунікації є зміна поведінки отримувача.

Існують різні типи комунікації:

1. Формальні – це ті, які визначаються організаційною структурою підприємства. Чим більше рівнів управління, тим більше можливостей для викривлення інформації, оскільки кожен відділ може фільтрувати та коригувати комунікаційні повідомлення.
2. Неформальні – це спілкування між друзями, колегами або поширення чуток. Навіть якщо 66% інформації приходить через неформальну комунікацію, то 80% цієї інформації стосується роботи.
3. Вертикальні – це комунікація вгору або вниз по ієрархії.
4. Горизонтальні – це обмін інформацією між відділами для узгодження дій.
5. Міжособистісні – це вербальне спілкування між людьми в будь-якій формі комунікації.

Хоча організаційна структура може ускладнювати розвиток горизонтальної комунікації, надаючи перевагу ієрархічному спілкуванню, горизонтальна комунікація є важливим елементом успішної комунікації в межах та поза структурами підприємства.

Більшість осіб часто не розрізняють суттєво різницю між поняттями "лідерство" і "керівництво", вважаючи, що будучи на посаді керівника, людина автоматично володіє владою над підлеглими і стає лідером колективу. Однак лідерство полягає в здатності впливати на окремих особистостей і групи, спрямовуючи їхні зусилля на досягнення цілей організації.

Лідерство виникає там, де є потреба в ініціативних діях. Лідером може бути той, хто бере на себе ініціативу або розподіляє завдання так, щоб кожен міг виявити ініціативу, бачить конкретну мету та шляхи її досягнення. Справжній лідер користується довірою своєї команди, володіє адаптивним мисленням, вірою в себе і свою команду, харизмою, силою волі, а також є чесною і відкритою особою.Для досягнення успіху лідерові необхідна свобода, самостійність і автономність.

Керівник не просто "старший", він має функцію управління і адміністративні повноваження. В ідеальному випадку в трудовому колективі керівник одночасно є і "лідером", і "менеджером". Менеджер – це керівник, який керує роботою інших і несе особисту відповідальність за її результати.

Інновації супроводжують людство з самого початку його існування. Світовий інноваційний розвиток можна розглядати через певну хронологічну періодизацію, а саме:

I – дотермінологічний період (100 тис. років тому – XIII ст. н.е.);

II – період початку зародження (XIII ст. – кінець 1930-х років);

III – період наукового становлення (початок 1940-х – кінець 1960-х років); IV – період нового осмислення (1970-і роки – початок 1980-х років);

V – період інтенсивного впровадження (1980-і роки – кінець 1990-х років);

VI – період нанотехнологічного перетворення (2000-ні роки – по теперішній час)

Інновації – це єдине поняття, яке не тільки не застаріло, але й не застарітиме. Це пояснюється постійною увагою до пошуку нового: будь то нові ідеї, товари чи послуги, а також нові ринки. Якщо спеціалізація в певній галузі вважається минулим, оскільки ґрунтується на досвіді, правилах та процедурах, то інновації – це майбутнє, яке відображається у розвитку спеціалізації за допомогою нових концепцій та інструментів. Це стосується управління як системи, яка регулюється принципами та теоріями.

Вивчення основних положень відомих інноваційних теорій дозволяє їх класифікувати у чотири групи, які відображають еволюційний розвиток інновацій: циклічні інноваційні теорії, інноваційні теорії економічного розвитку, еволюційно-інституційні теорії економічного розвитку та теорії управління знаннями як основи інноваційного розвитку.

Отримання нових знань і технологій та їх ефективне впровадження у соціально-економічний розвиток визначає роль і місце країни у світовій спільноті, рівень життя населення та забезпечення національної безпеки. У промислово розвинених країнах 80–95% приросту ВВП припадає на частку нових знань, втілених у техніці та технологіях. Цей перехід на інноваційний шлях розвитку став можливим завдяки створенню національних інноваційних систем (НІС), які, за даними досліджень, є головним досягненням XX століття. НІС дозволили високорозвиненим країнам забезпечити технологічні прориви і підтримувати конкурентоспроможність своїх економік на найвищому рівні.

У 2020 році Україна посіла 45-ту позицію у "Глобальному інноваційному індексі 2020" серед 131 економіки та набрала 37,4 бали зі 100. З урахуванням процесів глобалізації економічного зростання, коли внаслідок інтенсифікації конкурентних змагань між підприємствами значно ускладнюється механізм формування і використання конкурентних переваг, ключовою стає ефективна управлінська інновація через функціонування адаптивних і підтримуючих механізмів [2].

Серед різноманітних видів інновацій нині особливо актуальні управлінські, які стають важливими для вдосконалення бізнесу в нових умовах і є менш витратними, ніж технологічні та продуктові.

Підводячи підсумки, слід зазначити, що результативність управління визначається впливом різноманітних факторів, які взаємодіють між собою та формують успішну діяльність організації. Зокрема, важливою складовою є якість лідерства, здатність до ефективної комунікації, стратегічне планування, гнучкість та адаптивність, а також постійний пошук інноваційних рішень. Гармонійне поєднання цих факторів та постійна увага до їхнього вдосконалення є важливими для досягнення успіху та стабільного розвитку в сучасному бізнес-середовищі [3].

**Література:**


1. Вплив організаційно-економічних чинників на ефективність управлінської праці. Вебсайт. URL: https://conf.ztu.edu.ua/wpcontent/uploads/2017/12/407.pdf
2. O. Veklych. BASIC OPERATIONAL NOTIONS OF THE TERMINOLOGICAL APPARATUS OF THE ECOSYSTEM ASSETS. *Ефективна економіка* : електронний журнал. 2020. Вебсайт. URL: https://ouci.dntb.gov.ua/editions/AQDdx4DY/
3. Елементи системи управління персоналом. Вебсайт. URL: http://www.economy.nayka.com.uahttps://dspace.kntu.kr.ua/server/api/core/bitstreams/b711a0b0-130b-443c-a5e3-b15ce8292168/content#:~:text=Саме%20комунікація%20створює%20сприятливі%20умови,язковим%20елементом%20системи%20управлі ння%20персоналом
4. Лідерство як невід'ємна складова управління. Вебсайт. URL: https://core.ac.uk/download/pdf/249318113.pdf
5. Вплив управлінських інновацій на ефективність управління організації.Вебсайт.URL:http://www.economy.nayka.com.ua/pdf/9_2021/98.pdf