

4. Клебанова Т.С., Иванов В.В., Дубровина Н.А. Методы прогнозирования. Учебное пособие. – Харьков: Изд ХГЭУ, 2002. – 372 с.

5. Одинцов М.М. Прогнозування попиту і споживання продуктів харчування як чинник сталого розвитку продовольчого ринку регіону / М.М. Одинцов // Економіка АПК. – 2009. – с.145.

**УДК 331**

**Сірченко К. О.**

магістр,

Київський національний університет технологій та дизайну

**Науковий керівник:**

**Пузирьова П. В.**

доцент кафедри підприємництва та бізнесу,

Київський національний університет технологій та дизайну

### **ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ПРАЦЕЗДАТНОСТІ МЕНЕДЖЕРА ТА РЕЗУЛЬТАТИВНОСТІ ЙОГО ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ**

Працездатність менеджера – це потенційна можливість менеджера виконувати відповідну діяльність на запланованому рівні ефективності протягом певного часу. Професійна компетентність і діловитість не можуть бути повною мірою реалізовані, якщо носій цих якостей (менеджер) не володіє необхідною для цього працездатністю [1, 5]. Також, трудова діяльність менеджера залежить від його працездатності, тобто здатності виробляти сформовані цілеспрямовані дії. З фізіологічної точки зору це означає, що людський організм повинен витримувати відповідні навантаження - фізичне, нервово-психічне і емоційне, підвищувати і зберігати на певному рівні інтенсивність фізіологічних процесів в руховому апараті, нервовій системі, органах кровообігу, дихальних органах і тим самим забезпечувати нормальний перебіг трудової діяльності [1, 2].

З проблемами працездатності, її зниження і відновлення пов'язане питання інтенсивності праці. Наука розрізняє дві сторони інтенсивності праці - фізіологічну і економічну. З фізіологічної точки зору інтенсивність праці прийнято розуміти, як ступінь напруженості праці, що вимірюється витратанням м'язової і нервової енергії в процесі виробництва в одиницю робочого часу. Як економічна категорія інтенсивність праці тісно пов'язана з її продуктивністю, оскільки зростання інтенсивності знаходить вираз у збільшенні маси продукції, виробленої в даний проміжок часу [2, 3].

Також, працездатність менеджера залежить від безлічі інших його якостей і властивостей, включаючи волю, мотивацію, характеристики фізичного і психологічного стану, сприйнятливості до зовнішніх обурюючих факторів, наприклад, у вигляді реакції на особливості мікроклімату в компанії і багато іншого [1, 4].

Якщо компетентність, діловитість і працездатність менеджера можуть розглядатися як основні його інструменти, безпосередньо використовувані ним у своїй діяльності, то організованість – це якість, здатна пов'язати їх в єдину систему, забезпечивши, таким чином, найбільш ефективне використання. Вагомість працездатності менеджера, як його особистої якості, збільшується в міру зростання рівня, займаного менеджером в ієрархії, і досягає максимуму для топ – менеджерів, які: мають обмежені можливості перерозподілу навантаження і вимушені суміщати функції і менеджера і рядових фахівців [5, 1]. Таким чином, вимоги до працездатності менеджера, як правило, зменшуються в ієрархіях з невисокою напруженістю виробничих процесів, наприклад, у багатьох некомерційних компаніях, внутрішня діяльність яких носить добре налагоджений стійкий характер. Дуже часто високі або навіть завищені вимоги до володіння цією якістю пред'являються в компаніях з невисокою культурою організації управління. Брак працездатності, як правило, не призводить до істотного погіршення якості управління, і, як наслідок, вкрай рідко є підставою для обмеження кар'єри або звільнення менеджера. Цьому в значній мірі сприяють широкі можливості щодо подолання або компенсації її дефіциту [4, 5].

Високу працездатність менеджера можна виробити за рахунок більш ефективної організації праці і відпочинку, цілеспрямованої фізичної та психологічної підготовки. Як правило, необґрунтовано завищені вимоги до працездатності менеджерів в дійсності можна

істотно зменшити за рахунок кращої організації праці в компанії і більш високої особистої організованості самих керівників. Практично всі менеджери мають можливість компенсувати дефіцит працездатності за рахунок перерозподілу обов'язків, в найбільшій мірі такою можливістю володіють топ - менеджери. Втім, не потрібно забувати, що в цьому випадку зменшення вимог до працездатності супроводжується їх збільшенням до особистої організованості керівника, оскільки одночасно з перерозподілом обов'язків відбувається збільшення кількості керуючих об'єктів [3 – 5].

На практиці існує безліч способів підвищення результативності праці менеджера, кожен з яких спрямований або на самого керівника, його особисті і професійні якості, або на будь-який елемент управлінської діяльності. Робота над підвищенням ефективності управління може починатися з будь-якого елементу, вдосконалення якого є для організації найбільш актуальним, а саме: удосконалення структури управління, максимальне її спрощення, децентралізація більшості функцій, визначення повноважень керівництва з урахуванням кваліфікацій і особистих якостей; розробка інформаційної системи організації, що забезпечує ефективний комунікаційний зв'язок між співробітниками і підрозділами; застосування найбільш ефективних методів підбору персоналу, його оцінки, формування працездатного, сумісного складу працівників, створення максимально сприятливого соціально-психологічного клімату. Також, одним з найбільш дієвих шляхів підвищення ефективності працездатності менеджера є мотивація [2, 5]. Мотивація – стимулювання до діяльності, процес спонукання себе та інших до роботи, вплив на поведінку людини для досягнення особистих, колективних та суспільних цілей [5].

Отже, можна стверджувати, що на практиці існує велика кількість шляхів і методів підвищення працездатності менеджерів, про те всі вони пов'язані з будь-якою певною областю діяльності підприємства і, яка виникає внаслідок соціального замовлення, в основі якого лежать актуальні аспекти організації та оцінки праці, що визначається рівнем розвитку людського суспільства країни.

#### **Список літератури**

1. Касіч І.О, Щербак В.Г. Шляхи підвищення працездатності менеджера. //ІІ всеукраїнська наукова Інтернет-конференція «Освітньо-інноваційна інтерактивна платформа «Підприємницькі ініціативи» // Електронний ресурс: <https://er.knutd.edu.ua/bitstream.pdf>.
2. Швець І.Б. Комплексна оцінка якості управління персоналом / І.Б. Швець, Т.В. Коваленко. – Донецьк: ДВНЗ «ДонНТУ», 2013. – 159 с.
3. Діденко М.С. Професійно значимі якості особистості менеджера організацій: теоретичний аспект [Електронний ресурс] / М.С. Діденко // Міжнародний науковий форум: соціологія, психологія, педагогіка, менеджмент. – 2013. – Режим доступу: <http://enquir.npu.edu.pdf>.
4. Поплавська А.П. Аналіз особистісних ресурсів менеджера промислового підприємства / А.П. Поплавська // Науковий вісник Херсонського державного університету. – 2014. – Вип. 1–2. – С. 137–141.
5. Електронний ресурс: <http://www.mangeshine.ru/dius-721-2.html>.

**УДК 330.341**

**Чумак Л. Ф.**

к. е. н., доцент,  
доцент кафедри економіки та організації  
діяльності суб'єктів господарювання,  
Українська інженерно-педагогічна академія,

**Степанов В. О.**

магістр 2 курсу,  
Українська інженерно-педагогічна академія

### **ІНФРАСТРУКТУРНА ПІДТРИМКА ПІДПРИЄМНИЦТВА**

Для нормального функціонування та розвитку підприємництва в різних країнах світу виникли та існують спеціалізовані структури – об'єкти інфраструктурної підтримки підприємництва. В широкому розумінні, метою діяльності цих об'єктів є надання бізнесу підтримки завдяки створенню інформаційного, правового, організаційного, технічного, фінансового та іншого забезпечення. Вони можуть утворюватися в різних організаційно-правових формах та проводити діяльність у декількох напрямках, але при цьому їм будуть