

на вибір інвестором об'єкта інвестування;

– науково-технічний потенціал – характеризує рівень і масштабність наукових досліджень та розробок, створення й використання передових технологій, у тому числі винаходів, товарних знаків, промислових зразків, ноухау, інжинірингових послуг;

– трудовий потенціал регіону – наявні в даний час і передбачувані в майбутньому трудові можливості, які характеризуються кількістю працездатного населення, його професійно-освітнім рівнем, іншими якісними характеристиками;

– інформаційний потенціал характеризує повноту й ефективність нормативної правової бази інноваційної діяльності, рівень розвитку та ступінь поширення інформаційних систем.

Список використаної літератури:

1. Економічний тлумачний словник: власність, приватизація, ринок цінних паперів (українсько-англійсько-російський) / Л. М. Алексеєнко, В. М. Олексієнко. – Тернопіль: Астон, 2003. – 672 с.

2. Лешанич, С. Є. Формування складових економічного потенціалу регіону / С. Є. Лешанич // Моделювання регіональної економіки. – 2013. – № 2. – С. 319-328.

3. Миско, К. М. Ресурсний потенціал регіона (теоретические и методические аспекты исследования) / К. М. Миско. – М.: Наука, 2001 – 146 с.

4. Бутко, М. П. Методологічні засади формування інвестиційного потенціалу регіональних господарських систем / М. П. Бутко, О. Ю. Акименко // Інвестиційна практика та досвід. – 2008. – №5. – С. 3-7.

5. Экономический потенциал региона: анализ, оценка, диагностика: Монография / Тищенко А. Н., Кизим Н. А., Кубах А. И., Давискиба Е. В. – Х.: ИД «ИНЖЕК», 2005. – 176 с.

Юрик Марина Іллічна,
здобувач вищої освіти ОС «Бакалавр»
спеціальності «Менеджмент»,
Лизанець Анжела Гейзівна,
к.е.н., доцент кафедри менеджменту та
управління економічними процесами,
Мукачівського державного університету

ВПЛИВ МІКРОМЕНЕДЖМЕНТУ НА ЕФЕКТИВНІСТЬ ФУНКЦІОНУВАННЯ СУБ'ЄКТУ ГОСПОДАРЮВАННЯ

Підвищення ролі менеджменту на сучасних підприємствах актуалізує питання постійного вдосконалення механізму його здійснення, пошуку резервів підвищення ефективності, усунення недоліків, подолання управлінських проблем організаційного та іншого характеру.

Менеджер — це людина, що обіймає постійну управлінську посаду й наділена повноваженнями приймати рішення з певних видів діяльності організації,

що функціонує за ринкових умов. Основне завдання менеджерів полягає у створенні умов для групової діяльності таким чином, щоб індивіди робили внесок у досягнення групових цілей з мінімальною витратою коштів, часу, зусиль і матеріалів, а також з мінімальними незручностями.

Аналіз процесу управління на українських підприємствах виявив типове негативне явище на більшості підприємствах, а саме покроковий контроль менеджерами своїх підлеглих при виконанні їх професійних обов'язків та нав'язування своєї власної думки. На Заході таке явище отримало назву «мікроменеджмент».

Мікроменеджмент має місце, коли хтось намагається особисто контролювати і моніторити все, що робиться в команді, в конкретній ситуації або на певному місці [1]. Іноді це корисно (в невеликих проектах), але частіше за все призводить до того, що менеджер не бачить загальну картину і тисне на команду своїм контролем. Такий акцент на маленькі дрібниці часто затримує рішення, обмежує потік інформації між співробітниками і керівництвом/

Надлишкове застосування мікроменеджменту, як правило, призводить до цілого ряду негативних наслідків, таких як: відчуття роздратування у співробітників; провокування помилок з обох сторін; ускладнення для менеджера бачити загальну картину; підрив довіри співробітників; підвищена стомлюваність (призводить до вигорання) менеджерів і команди; формування залежності працівників від контролю; ріст плінності кадрів.

Працюючи з мікроменеджером, підлеглі поступово звикають до того, що керівництво не очікує від них ефективної роботи, і через деякий час починають втрачати впевненість в своїх здібностях. Інші, не маючи можливості проявити ініціативу, втрачають зацікавленість до ефективного виконання поставлених задач. Мікроменеджмент також перешкоджає будь-якому прояву самостійності та прийняттю рішень в команді. Адже не можна бути впевненим у своїх діях або виборі, якщо все, що виконується особою, ретельно вивчається і «виправляється».

Хоча негативні сторони мікроменеджменту очевидні, він може бути виправданий в невеликих командах і конкретних ситуаціях. За певних обставин мікроменеджмент забезпечує ґрунтовніший контроль над операціями; дозволяє точно знати показники і терміни виконання; може допомогти новим працівникам освоїти роботу; забезпечує надійність виконання складних операцій.

Мікроменеджмент може бути корисним, коли підлеглий регулярно порушує строки виконання поставлених завдань, а результати його роботи суттєво відхиляються від запланованих. В такому випадку прискіпливий контроль з боку менеджера зможе допомогти у вирішенні проблеми і надасть можливість не передавати завдання іншому співробітнику. Крім того, мікроменеджер може допомогти своїй команді у випадку кризи. Коли обставини стрімко змінюються, детальний контроль необхідний.

Проведений аналіз засвідчує, що мікроменеджмент є доцільним для використання, але лише у дозованому вигляді та під впливом визначених ситуаційних факторів. Відомий західний експерт в галузі менеджменту Гарі Чемберс зазначає, що тільки самоконтроль з боку менеджера дозволяє утриматися від детальних інструкцій, прислухатися до чужої думки та утримуватися від

нав'язування своєї [2].

Заслуговують на увагу його рекомендації щодо того, що для уникнення виникнення мікроменеджменту, управлінцям, схильним до прискіпливого контролю своїх підлеглих, необхідно дотримуватися наступних принципів управління:

- всі пункти плану діяльності кожного співробітника мають бути сформульовані у вигляді очікуваного результату роботи;
- втручання в процес виконання задач можливе тільки за умов, коли результат їх виконання відрізняється від запланованого;
- в процесі прийняття управлінських рішень, необхідно враховувати думку підлеглих;
- система оплати праці співробітників має мотивувати їх на досягнення потрібного результату;
- мікроменеджер повинен концентруватись не на подоланні недоліків, а на можливостях і сильних сторонах своїх підлеглих;
- кожний співробітник має бути зацікавлений у ефективному виконанні роботи та впевнений у значущості свого вкладу в результати діяльності підприємства.

Таким чином, у загальному мікроменеджмент негативно впливає на ефективність функціонування суб'єкту господарювання, обмежуючи можливості підлеглих зростати та розвиватись. Але, незважаючи на безліч недоліків, мікроменеджмент має право на існування у дозованому варіанті за певних обставин та щодо визначених працівників як інструмент дієвого впливу на забезпечення бажаного результату. Його застосування є вартим радше як виключення, ніж як правило та повсякденна норма.

Список використаної літератури:

1. Подреза С.М. Данілова Е.І. Вплив явища мікроменеджменту на ефективність діяльності сучасних підприємств. [Електронний ресурс] – Режим доступу: <https://dou.ua/lenta/articles/micromanagement-hurts/>
2. Малхолланд Б. Мікроменеджмент головного мозга: как перестать портить жизнь подчиненным излишним контролем. Управление лидерством. 2018. № 1.С. 1-3.
3. Петренко С. Мікроменеджмент — це ознака недовіри до підлеглих і неможливість делегувати їм певні завдання? Школа маркетингу і комунікацій «Багаж». 2009-2020. С. 5



МУКАЧІВСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

89600, м. Мукачево, вул. Ужгородська, 26

тел./факс +380-3131-21109

Веб-сайт університету: www.msu.edu.ua

E-mail: info@msu.edu.ua, pr@mail.msu.edu.ua

Веб-сайт Інституційного репозитарію Наукової бібліотеки МДУ: <http://dspace.msu.edu.ua:8080>

Веб-сайт Наукової бібліотеки МДУ: <http://msu.edu.ua/library/>