

Ефективність контролю можна оцінити як із якісної, так і з кількісної точок зору. Якісні характеристики визначаються через логічну оцінку змін у системі контролю, яка реалізується шляхом аналітичного узагальнення результатів контрольних впливів з позицій зниження різного роду ризиків підприємства.

Отже, правильно організований контроль повинен бути дієвим та результативним, за наявності саме таких результатів контролю можна говорити про його ефективність.

### **Список використаних інформаційних джерел**

1. Кузьмін М. В. Кізло. Актуальні проблеми економіки [Електронний ресурс] / Кузьмін М. В. – 2012. – № 4. – С. 184–194. – Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/ape\\_2012\\_4\\_20](http://nbuv.gov.ua/UJRN/ape_2012_4_20). – Назва з екрана.
2. Кузьмін О. Є. Теоретичні та прикладні засади менеджменту : навч. посіб. / Кузьмін О. Є., Мельник О. Г. – 2-е вид. доп. і перероб. – Львів : Національний університет «Львівська політехніка» (Інформаційно-видавничий центр «ІНТЕЛЕКТ+» Інституту післядипломної освіти), «Інтелект-Захід», 2003. – 352 с.
3. Чернобай Л. І. Система контролю: роль та місце в управлінні машинобудівним підприємством [Електронний ресурс] / Чернобай Л. І., Кізло М. В. // Проблеми системного підходу в економіці. – 2009. – № 3. – Режим доступу: <http://www.nbuv.gov.ua>. – Назва з екрана.

### **НЕВЕРБАЛЬНІ ЗАСОБИ В КРОС-КУЛЬТУРНІЙ КОМУНІКАЦІЇ**

**Р. Б. Ковальчук**, студент спеціальності Менеджмент, група МЕН БА 6-11

**Н. Л. Кужель**, науковий керівник, асистент кафедри менеджменту

*Вищий навчальний заклад Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі»*

Тенденції розвитку людства сприяють посиленню контактів між представниками різних націй, культур. Це позитивно впливає на становлення бізнесу, активізацію міжкультурного діалогу, загальнолюдський прогрес. Важливу роль у цьому відіграють крос-культурні комунікації. Вони допомагають сформувати спільні цінності у багатонаціональному колективі, активізувати контакти, усунути мовні, культурні, релігійні бар'єри. Розвиток крос-культурних комунікацій допоможе не лише контролювати

внутрішню ситуацію, але й налагоджувати взаємини з іншими міжнародними компаніями, що мають багатонаціональні колективи, чи співробітниками альтернативних субкультур. Успішне впровадження крос-культурних комунікацій в ділових контактах компанії сприятиме її процвітанню, а помилки, допущені у цій справі, навпаки, можуть їй дорого коштувати.[2]

Роль крос-культурних комунікацій досліджували вітчизняні та зарубіжні науковці, такі як А. Герасимчук, Н. Тодорова, Л. Грішаєва, Я. Дашкевич, И. Айбл-Айбесфельдт, Е. Холл, Б. Добек-Островська та ін., проте особливу увагу під час дослідження даної проблеми слід приділити саме невербальним засобам, адже від 40 до 70 % всіх комунікацій припадає саме на них.

Мацюк та Н. Станкевич [1] поділяють невербальні засоби таким чином:

1. Оптичні – жести, міміка, поза, хода, контакт очей, одяг.
2. Акустичні – темп мовлення, тембр, висота, сила голосу, паузи, інтонація.
3. Кінестичні – дотик, потиск руки, поцілунок, обійми.
4. Ольфакторні – запах тіла, запах косметики.
5. Просторово-часові – відстань між співбесідниками, розміщення їх в просторі, тривалість контакту.

Дуже важливо відзначити, що кожен народ має власну культуру невербального спілкування, оскільки частина сигналів засвоюється людиною в певному культурному середовищі, тому одні рухи містять позитивне для нього смислове навантаження, а інші – негативне.

Крос-культурні відмінності можна виявити у наступних знаках невербальних комунікацій:

- у зовнішності, позі, жестах, рухах, виразі обличчя;
- вигуках;
- дотиках;
- готовності чи неготовності дивитися в очі співрозмовнику;
- та ін.

Невербальні засоби спілкування доповнюють і уточнюють вербальну комунікацію; можуть замінювати слова і вирази; дають можливість виразити почуття й емоції; передаються поглядом в процесі зорового контакту та можуть бути задіяні для контролю і регуляції ділової бесіди, переговорів.

Ділове спілкування у міжнародному аспекті є складним процесом, опосередкованим ціннісною несумісністю національних бізнес-культур. Воно повинно відбуватися так, щоб унеможливити будь-який міжнародний конфлікт, спричинений зіткненням різних уявлень про належну поведінку. Цьому сприяє знання і дотримання вимог і правил культури міжнародного спілкування (крос-культурної комунікації) [3].

### **Список використаних інформаційних джерел**

1. Мацюк З. Українська мова професійного спілкування : навч. посіб. / З. Мацюк, Н. Станкевич. – Київ : Каравела, 2010. – 352 с.
2. Романуха О. Роль крос-культурних комунікацій у менеджменті організацій / Романуха О. // Економіка і суспільство. – 2017. – Вип. 9. – Режим доступу: [http://www.economyandsociety.in.ua/journal/9\\_ukr/103.pdf](http://www.economyandsociety.in.ua/journal/9_ukr/103.pdf). – Назва з екрана.
3. Сайтарли І. А. Культура міжособистісних стосунків : навч. посіб. / І. А. Сайтарли. – Київ : Академвидав. – 240 с.

### **МОТИВАЦІЯ ПЕРСОНАЛУ ЯК ФАКТОР ТА НЕОБХІДНА УМОВА РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВА**

*Ю. В. Щербина, М. С. Щербань, Є. О. Давиденко, студентки спеціальності Менеджмент, група МЕНБ-11*

*Н. Л. Кужель, науковий керівник, асистент кафедри менеджменту*

*Вищий навчальний заклад Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі»*

Стратегічне управління сучасним підприємством вимагає істотних фінансових та інтелектуальних зусиль менеджера для аналізу стану середовища і розробки управлінських методів для досягнення корпоративної мети. Ефективність таких інвестицій буде багато в чому визначатися тим, якою мірою персонал зацікавлений у вирішенні перед ним поставлених завдань.

Одним із головних факторів, що забезпечує підвищення продуктивності праці, а відповідно і рівня розвитку підприємства, стає оптимізація системи мотивації праці персоналу.

Мотивація – це сукупність внутрішніх і зовнішніх рушійних сил, що спонукають людину до діяльності, встановлюючи межі, форми, ступінь інтенсивності діяльності, рівень витрат зусиль, старання, сумлінності, наполегливості і що додають їй спрямованість, орієнтацію на досягнення певної мети.