

*Сватюк О.Р., к.е.н., доцент Львівського державного університету внутрішніх справ;
Петренко Л.М., Климчук О.Р. Львівського державного університету внутрішніх справ*

ОСНОВНІ ДІЛОВІ ЯКОСТІ МЕНЕДЖЕРА

У статті обґрунтовано особливості умов діяльності менеджера, а також узагальнено характеристику професійних та особистих якостей успішного менеджера.

Ключові слова: менеджер, менеджер вищого рівня, управління, професійна діяльність, професійно-кваліфікаційні якості.

Актуальність дослідження. Менеджер займає ключове місце у системі управління організацією. Важливість ролі менеджера визначається тим, що він наділений повноваженнями приймати рішення, вирішувати кому, коли і що робити; нести за це відповідальність перед власником майна організації.

Аналіз останніх досліджень і публікацій у сфері економіки проведено такими науковцями, як О.Кузьміном, Н.Малою, О.Мельник, І.Процик, Г.Осовською, Л. Скібіцькою, О.Скібіцьким, Ф.Хмілем. Наукові поняття «менеджмент», «керівництво» й «управління» мають досить не визначений особистісний характер. Ці терміни однаково використовуються в різних сферах, або існують у визначеннях в економічних, психологічних, педагогічних та інших галузях [3, с. 7].

Метою статті є уточнення ділових якостей керівників для виконання необхідних видів робіт менеджерами щодо забезпечення стійкого становища підприємства. Саме менеджер, який володіє реальною владою – впливає на трудовий колектив, а через нього на результати функціонування самого об'єкта управління. Він підбирає, розставляє і використовує персонал за своїм розумінням. Високопрофесійний менеджер оточує себе кваліфікованими, знаючими справу колегами, а слабкий – ще слабшими підлеглими. Та як результат – перший менеджер веде організацію до процвітання, а другий зі своїм персоналом – до збитковості. Знаючий свою справу менеджер чітко формулює завдання колективу, ясно розуміє свою роль у їх вирішенні, здатний задіяти внутрішні стимули до самостійних дій, передбачити можливі труднощі, попереджати невдачі й знаходити найкращі рішення проблем у кожній конкретній ситуації.

Серед ролей для менеджерів всіх рівнів найвагомішою є роль керівника. Керівник є наділеним необхідними повноваженнями для прийняття рішень, та несе всю відповідальність за результати роботи колективу. Він визначає підготовку управлінських рішень, приймає, організовує та контролює їхнє виконання. Праця керівника є не тільки найвідповідальнішою і найскладнішою в системі управління організацією, але й творчою [7, с.64].

Прикладом успішного менеджера є О.В.Ярославський. Він розпочинав свою кар'єру з мільйонера, а сьогодні: власник футбольного клубу «Металіст» і компанії «Девелопмент Констракшн Холдинг» (DCH), депутат Верховної ради України IV скликання (2002 – 2005), з 1998 р. – президент, а з 2003 по 2005 р. – почесний президент АКБ «УкрСиббанк»; член оргкомітету з підготовки проведення в Україні Чемпіонату Європи з футболу 2012, координатор з підготовки державної та приватної інфраструктури Харкова до Євро-2012; кандидат технічних наук; кавалер ордена «За заслуги» II і III ступеня; почесний громадянин Харківської області. На протязі 2006-2010 років в рейтингу журналу Кореспондент «ТОП-50 найбагатших українців»

О.Ярославський входив у «двадцятку» найбагатших людей України (в 2010 р. – 15-е місце зі статком \$797 млн.). У 2012 р. увійшов до топ-10 найбагатших українців за версією Forbes зайнявши позицію з 960 мільйонами доларів [6].

Менеджер впливає на будь-які справи та засоби виробництва, кошти, матеріали, робітників, як найбільш гнучкий основний чинник виробничо-господарської діяльності. Особливостями професії є: динамічність, інтуїція, тип мислення, сума знань, організаторський талант, здібність працювати з людьми. Чим вище рівень підготовки менеджера, тим більше підстав мати ефективне виробництво, підприємництво. Наявність досвідчених менеджерів стає вирішальним чинником економіки [5, с.1].

Успішний менеджер середнього рівня може стати керівником вищого рівня, однак тривала робота на середньому рівні сприяє привиканню до часткової відповідальності. Тоді такий перехід стає все більш проблематичним. У економічно розвинутих країнах кар'єра керівника вищого рівня формується протягом 10-15 років. В Україні, в умовах стрімкого розвитку бізнесу, цей ріст йде швидше – у середньому 5 років. Керівник невеликого підприємства здатний перейти на більш низьку позицію у велику корпорацію. Менеджер, що займає посаду середнього рівня в корпорації, може піти на керівну посаду великого підприємства. Пониження на тому ж самому підприємстві неможливе, тому що для вищого керівництва це – психологічна травма й кінець кар'єри.

У таблиці 1 розроблено систематизацію основних вимог до керівника.

Систематизація даних вимог дозволить фахівцям з оцінки соціальних проектів і програм удосконалювати професійно важливі вміння й психологічні якості, необхідні для успішної аналітичної діяльності. Для оцінки діяльності фахівець повинен мати відповідний рівень компетенції, тобто він повинен мати певну систему професійних знань, умінь і навичок. Основою підготовленості до оцінювання програм і проектів становлять соціальні науки: соціологія, економіка, політологія, менеджмент. Добре, якщо фахівець має знання в сфері бухгалтерського обліку й фінансового аудита, які він може використати як інструмент для одержання даних про витрати. До числа спеціальних умінь і навичок у першу чергу варто віднести володіння методами соціологічного дослідження й математичної статистики, користування комп'ютером. Важливі для керуючого такі психологічні якості, як комунікабельність, спостережливість, критичність мислення, аналітичні здатності, розвинена мова. Для ефективної організації оцінки проектної діяльності необхідно знати структуру оціночної діяльності, її основні компоненти, необхідні дії, професійно важливі вміння й психологічні якості, що потрібні для її реалізації. Без дотримання норм моральності неможливі політичні, економічні, культурні відносини, бо не можна існувати не поважаючи одного, не накладаючи на себе певних обмежень. Діючи за правилами етикету, ділова людина справляє найкраще враження на оточення, не прикладаючи до цього додаткових зусиль, зберігаючи власну чесноту.

Систематизація вимог щодо професійно-кваліфікаційного рівня керівника

Вимоги	Характеристика їхнього змісту	Застосування
Бути	провідником кадрової та соціальної політики у колективі; лідером та моральним еталоном; бути дуже уважним до своїх слів і висловлювань; ніколи незаслужено не нарікати на своїх підлеглих і колег.	бути спостережливим; бути у курсі подій і проблем, які існують в організації, оточують її; бути впевненим у своїх переконаннях.
Мати	уявлення про методи дослідження, знання про аналіз соціально-психологічних процесів; про принципи роботи з профспілковими організаціями; виявлення ініціативи, не боятися відповідальності; зберігати почуття поваги, гідності; навики подавати особистий приклад; не звертати своєї уваги і підлеглих на дрібниці.	мати вищу освіту, досвід роботи не менше 5 р. в сфері управління; розвинуті, керівні, організаторські та пізнавальні якості; уміння аналізувати свої помилки, а коли треба – і визнавати їх; уміння активно захищати свої погляди
Знати	основи економіки, планування, управління персоналом; законодавство; основи психології праці, соціології праці, виробничої педагогіки; функції, відповідальність, повноваження; в оцінці предметів, людей дотримуватися виваженості, об'єктивності, критикувати тільки за справу;	виконання логічних і розрахункових операцій; управління персоналом; ввічливе та запобігливе ставлення до працівників; всебічне постійне навчання інновацій.
Володіти	методами організації та технікою управління персоналом; соціально – психологічними процесами; методами оцінки особистості, аналізу роботи і атестації; способами усунення непридатних працівників; питаннями практичного застосування основ законодавства у роботі з персоналом; здібністю приймати управлінські рішення, навичками вирішення процедурних питань; умінням прогнозувати діяльність організації у цілому та адаптувати її до умов змінного зовнішнього середовища.	методами аналізу, класифікації, порівняння, узагальнення; кваліфікація на відповідному рівні до посади; вміння передавати свої ідеї, пропозиції; будувати відносини як у середині організації, так і ззовні; володіти емоціями, стресовими і конфліктними ситуаціями.

Без дотримання норм моральності неможливі політичні, економічні, культурні відносини, бо не можна існувати не поважаючи одного, не накладаючи на себе певних обмежень. Діючи за правилами етикету, ділова людина справляє найкраще враження на оточення, не прикладаючи до цього додаткових зусиль, зберігаючи власну чесноту.

Висновки. Моральні та ділові якості персоналу для менеджера є об'єктом професійної діяльності. На наш погляд повинні сприяти формуванню у працівників таких якостей:

1. Професійно-організаційних (знання, навички, вміння, мати ролі, лідерство, дисциплінованість, цілеспрямованість, комунікативність, толерантність, принциповість, вимогливість знання мов).
2. Психологічних (здібності, навички, уміння; емоції; темперамент; характер; основні потреби; мотиви трудової діяльності).
3. Моральних (чесність, доброта, гідність, повага до інших, порядність, гуманність, справедливість, витримка).

Подальшими дослідженнями виступає особистість людини, яка проявляється у всій багатогранності тих психічних якостей, які визначають її поведінку у відношенні до інших людей, до трудового колективу і суспільства в цілому. Поведінка людини є проявом психічних та психофізіологічних процесів, які відбуваються в її вищій нервовій діяльності.

Список використаних джерел

1. Загороднюк П.О. Менеджер – провідна фігура в управлінні організацією [Електронний ресурс].–Режим доступу: <http://eko.org.ua/tu/library/article/?T>
2. Кузьмін О.Є. Керівництво організацією / О.Є. Кузьмін, Н.Т. Мала, О.Г. Мельник, І.С. Процик. – Житомир: Полісся, 2004. – 348 с.
3. Скібіцька Л. І. Менеджмент: Навчальний посібник для вищих навч. закладів / Л. І. Скібіцька, О. М. Скібіцький. – К.: ЦНЛ, 2007. – 415 с.
4. Фестісов В.С. Автоматизоване робоче місце менеджера. – К., 2006.- 380с.
5. Чайка Г.Л. Організація праці менеджера: Навч. пос. – К.: ЦНЛ, 2007. -420 с.
6. Ярославський Олександр Владиленович. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://tu.wikipedia.org/wiki>

Summary. In the article the features of terms of activity of manager are reasonable, and also description of professional and personal internalss of successful manager is generalized.

Key words: manager, manager of higher level, management, professional activity, professionally-qualifying internalss.

УДК 338.24

В.В.Ткачук, к.е.н., доцент Подільського державного аграрно-технічного університету

МЕХАНІЗМИ РОЗВИТКУ АГРАРНИХ ПІДПРИЄМСТВ НА НАУКОВІЙ ОСНОВІ: КОНЦЕПТУАЛЬНІ ПІДХОДИ

Організаційно-економічний розвиток підприємств аграрного сектору економіки повинен в обов'язковому порядку формуватись на науковій основі. Оскільки лише наука дасть можливість незалежно і адекватно оцінити ситуацію і намітити шляхи розвитку.

Ключові слова: організаційно-економічний розвиток, аграрний сектор економіки, процеси управління.

Постановка проблеми. Сучасний етап розвитку економіки пов'язаний з глибокими змінами в усіх її сферах, що впливають на систему господарювання в цілому. І як наслідок цього досягнення ефективного розвитку підприємства базується на принципах підвищення його конкурентоспроможності, адаптації до нових умов існування,