

відповідні кафедри і лабораторії. Саме на рівні інституту (факультету) здійснюється процес підготовки сучасної високопрофесійної творчої особистості, конкурентоспроможної в сучасному світі. Цей процес - замкнений самодостатній цикл від набору абітурієнтів до випуску фахівців. Саме тому інституту разом з завданнями необхідно делегувати частину управлінських повноважень від ректорату.

Ректори та проректори виконують такі функції, як аналіз, постановка завдань (планування), організація, координація (регулювання), мотивація та контроль за процесом підготовки сучасного фахівця. Важлива роль ректора в організації професійного етично-культурного середовища як комплексу професійних, моральних, психологічних, правових цінностей, які визначають морально-психологічну атмосферу у колективі університету. Це визначається системою норм та загальних (правових, етичних) і спеціальних (закони, нормативні документи, інструкції, стандарти тощо) правил, а також кваліфікацією та діловими якостями викладачів та співробітників. Значну роль в культурі та етиці поведінки ректора відіграють його особистісно-психологічні якості: відповідальність, акуратність, уважність, сумлінність, тактовність, ввічливість і комунікабельність. Під їх впливом формуються неформальні норми і правила, що характеризують традиції, що склалися в організації, які, в свою чергу, обумовлюють морально-психологічний клімат колективу.

Справжній ректор - менеджер освіти - завжди яскрава, неординарна особистість. Він самодостатній, самостійний, не задовольняється досягнутим станом речей у вирішенні професійно-виробничих, навчально-виховних завдань. Він залишає за собою вирішення тих питань, які відповідають рівню його кваліфікації, досвіду, авторитету, не лякається делегування. Один із головних напрямків його управлінської діяльності - активне і послідовне впровадження прогресивних нововведень, інноваційних технологій.

Роль ректора, як менеджера вищого рівня, полягає в розпорядженні (управлінні) ресурсами через відповідні служби: відділ кадрів - людські ресурси, бухгалтерію - фінансові, адміністративно-господарську частину - матеріальні, навчальний відділ, «АСУ університет» - інформаційні ресурси.

У сучасних умовах істотно змінюється роль і завдання проректорів. Із «начальників, командирів» над директорами інститутів (деканами) проректори стають організаторами та координаторами з таких видів робіт: навчальної, наукової, міжнародної, просвітницької, поза аудиторної (виховної) робіт тощо. Основні їх функції - інформація, координація, контроль. Саме вони забезпечують виконання показників (коефіцієнтів) рейтингової оцінки роботи університету.

ПІДХОДИ ДО ВИЗНАЧЕННЯ СУТНОСТІ ТА ЗМІСТУ МЕНЕДЖМЕНТУ АГРАРНОГО ПІДПРИЄМСТВА

Сорока А.М.,
аспірант

Національного університету
біоресурсів і природокористування України

Менеджмент як наукова теорія виник і розвивається у зв'язку з необхідністю дослідження і пояснення таких явищ як процвітання або

банкрутства підприємств, визначення та застосування певних методів управління для забезпечення їх успішної діяльності.

Ряд науковців посилається на визначення «менеджменту», пропонуване тлумачним Оксфордським словником англійської мови, де це поняття трактується як:

- спосіб, манера спілкування з людьми;
- влада й мистецтво управління;
- особливого роду вміння й адміністративні навички;
- орган управління, адміністративна одиниця [4].

Витоки сучасного менеджменту пов'язані з групою практиків і науковців, які прагнули сформулювати раціональні принципи підвищення ефективності діяльності підприємств. Їх класичний підхід можна розділити на дві категорії: науковий менеджмент і теорія загального адміністрування. Теоретики наукового менеджменту розглядали цю сферу з позицій підвищення продуктивності праці робітників. А теоретиків загального адміністрування цікавила діяльність усієї організації та способи підвищення її ефективності.

Серед фахівців з менеджменту на сьогодні найбільш поширеною є концепція ієрархічної структури зовнішнього середовища. В роботах Дж. Адамса, У. Ділла, А. Еллінга, А. Томсона доводиться, що за ступенем впливу на діяльність підприємства існує два рівні зовнішнього середовища: прямого і непрямого впливу.

Найбільш обґрунтованою, на наш погляд, є позиція Д. Хана та Х. Хунгенберга. Вони розглядають управління у широкому та вузькому значенні. У вузькому вони його розуміють як «процес волеутворення й реалізації волі, здійснюваний по відношенню до інших підлеглих осіб, направлений на досягнення однієї або декількох цілей та такий, що вимагає приймати пов'язану з цим відповідальність», у широкому - як «процес вирішення проблем на шляху досягнення цілей» [1].

Ф. Тейлор вирішив здійснити розумовий переворот у відносинах між робітниками та менеджерами, окресливши чіткі напрями підвищення ефективності виробництва. Він визначив чотири принципи менеджменту дотримання яких призведе до збагачення як менеджерів, так і робітників. Робітники одержуватимуть більшу платню, а менеджери - більші прибутки (рис. 1).



Рис. 1. Чотири головні принципи менеджменту за Ф. Тейлором [3, с. 69]

Скориставшись методами наукового менеджменту, Ф. Тейлор зміг визначити найкращий спосіб виконання будь-яких робочих обов'язків. Щоб заохотити робітників, він співставляв зарплату робітника та його продуктивності праці.

В аграрній сфері спостерігається дефіцит менеджерів, які здатні в процесі управління вчасно реагувати на кон'юнктуру ринку, проявляти суспільні потреби, сприяти максимальній вигоді працівників і колективу підприємства та досягати оптимізації власного прибутку.

Ефективний розвиток аграрних підприємств можна забезпечити шляхом формування системи сучасного менеджменту через удосконалення управління, що здатне забезпечити узгодження цілей, завдань і рішень залучаючи кваліфікованих менеджерів здатних брати на себе відповідальність за результати роботи.

Нині формування нового типу управлінського мислення має здійснюватися на принципах зміни психологічних настроїв людей, підвищення гнучкості й демократизації управління, пробудження ініціативи, прагнення до експерименту й ризику, поінформованості щодо часу і величини ефекту своїх дій, тобто впровадження ефективної системи менеджменту [2].

Отже, теоретико-наукову основу менеджменту можна визначити як акумульовані, логічно впорядковані знання, що являють собою систему принципів, методів і технологій управління, розроблених на базі інформації, отриманої як емпіричним шляхом, так і в результаті проведених досліджень в різних галузях науки.

Враховуючи вищезазначене, ми визначаємо сутність теорії менеджменту як інтеграційний процес, за допомогою якого менеджери управляють підприємствами шляхом визначення певних цілей мети й віднайдення способів їх досягнення з використанням інформаційних ресурсів внутрішнього і зовнішнього середовища та залучаючи кваліфікованих працівників здатних брати на себе відповідальність за результати роботи.

Список використаних джерел

1. Д. Хан Х. Хунгенберг. ПИК: Стоимостно-ориентированная концепции контроллинга[текст]: пер. с нем./ Хан Дитчер, Хунгенберг Харальд – М.: Финансы и статистика, 2005 – 928 с.
2. Організація управління аграрною економікою: [монографія] / [М.Ф. Кропивко, В.П. Немчук, В.В. Россоха, С.О. Юшин та ін.] за ред. М.Ф. Кропивка. – К.: ННЦ «Інститут аграрної економіки». 2008. – 418 с.
3. Робінс, Стефан П. Основи менеджменту / Робінс, Стефан П., ДеЧенцо, Девід А.; [пер. з англ. А.Олійник та ін.]. – К.: Видавництво Соломії Павличко «Основи», 2002. – 671 с.
4. <http://www.oed.com/> Сайт Оксфордського словника англійської мови.