



**МЕНЕДЖМЕНТ ЯК СПОСІБ СПІЛКУВАННЯ ТА ЕЛЕМЕНТ ВПЛИВУ  
(УПРАВЛІННЯ) НА ПРАЦІВНИКІВ АПВ УКРАЇНИ**

*Ю.М. Куроченко, факультет економіки та менеджменту,  
спеціальність «Менеджмент», 3 курс*

*Науковий керівник — В.І Хомич, к.ф.н., доцент кафедри соціально-гуманітарних  
дисциплін ВП Національного університету біоресурсів і природокористування  
України «Ніжинський агротехнічний інститут»*

*Анотація: досліджено вплив менеджера на працівників АПВ України та визначено  
сутність поняття «менеджменту».*

*Ключові слова: менеджмент, управління, організація, методи управління*

Одним з важливих завдань сьогодення у сфері освіти визначено: розробка та реалізація особистісно зорієнтованої моделі підготовки майбутніх фахівців економічних, технічних спеціальностей, розрахованої на підготовку висококваліфікованих професіоналів у нових умовах перехідного періоду. Визначені положення зафіксовано в державних документах (Конституції України, Національній доктрині розвитку освіти (2002)), нормативно-правових, що регламентують діяльність системи освіти (закони «Про освіту» (1996), «Про загальну середню освіту» (1999), «Про професійно-технічну освіту» (2001), «Про вищу освіту» (2002) та Державна програма розвитку вищої освіти на 2005-2007 роки (2004)) та інших законодавчих актах.

Вище зазначене питання стало об'єктом дослідження психології (О.Потебня, О. Синиця, Л.Виготський, Л.Проколієнко, О.Леонтьєв, І.Зимня, Є.Климов, В.Слободчиков, С.Смирнов, Г.Колшанський та ін.), педагогіки (І.Зязюн, В.Пасинок), дидактики (А.Алексюк, О.Савченко, О.Сухомлинська, М.Євтух, М.Лещенко, О.Пометун, Н.Тоцька, М.Муравицька, О.Пономарів, Л.Мацько, В.Мусієнко, Л.Паламар), лінгвістики, лінгводидактики тощо [4]. Це є свідченням того, що в теорії і практиці вищої освіти накопичено значний досвід, який може стати основою модернізації професійної мовнокомунікативної підготовки студентів економічних спеціальностей.

Проте зазначене питання повністю ще не розкрито, тому стало об'єктом нашого дослідження. Темою статті визначено «Менеджмент як спосіб спілкування та елемент впливу (управління) на працівників АПВ України». Мета роботи: дослідити, як висококваліфіковані спеціалісти (менеджери) впливають на функціонування організації.

Розвиток професійної мовнокомунікативної компетенції майбутнього менеджера є ефективним лише за умови реалізації таких принципів: функціонально-комунікативного, антропоцентризму, антропологізму, інтеграції, принципу системної організації навчання, цілеспрямованості та послідовності, високої результативності кожного виду роботи, що знаходять реалізацію в системних знаннях, урахування індивідуальних особливостей менеджерів.

Менеджмент у перекладі з латинського "керування" — функція, вид діяльності по керівництву людьми в найрізноманітніших організаціях. Менеджмент — це вміння домагатися поставлених цілей, використовувати працю, інтелект, мотиви поведінки інших людей. Українським синонімом до цього поняття є

«управління» як функція, вид діяльності щодо керівництва людьми в найрізноманітніших організаціях. Менеджмент — це також галузь знання, що допомагає здійснювати цю функцію. Адже, менеджмент як збірна від менеджерів — це певна категорія людей, соціальний прошарок тих, хто здійснює роботу з управління.

Поняття «менеджмент» широко трактується у світовій літературі з управління. Термін «менеджмент» визначається як засіб (манера) спілкування з людьми, влада і



мистецтво управління, особливого роду вміння й адміністративні навички, орган управління, адміністративна одиниця [3].

Т.М. Чебан подає таке визначення поняттю «менеджмент» — мистецтво роботи з людьми, метою якої є забезпечення досягнення цілей засобами вироблення, прийняття та реалізації ефективних рішень по використанню всіх доступних ресурсів організації [5].

Фундаментальний Оксфордський словник англійської мови дає тлумачення поняттю «менеджмент»:

1. менеджмент — це спосіб та манера спілкування з людьми (працівниками);
2. менеджмент — це влада та мистецтво керівництва;
3. менеджмент — це вміння і адміністративні навички організувати ефективну роботу апарату (служб працівників);
4. менеджмент — це органи управління, адміністративні одиниці, служби і підрозділи [2].

Український економіст Валерій Терещенко зазначає, що «менеджмент» як американська теорія управління пересуває центр ваги правових питань у галузь соціології, суспільних відносин, людських стосунків, психофізіології праці, психотехніки, колективної психології. Менеджери розглядаються як розпорядники економічного життя суспільства. Олег Білоус та Євген Панченко вказують на те, що менеджмент забезпечує реалізацію мети підприємства, тобто задоволення соціальних потреб через ринок, виробництво товарів або надання послуг. Широке застосування у світі терміну "менеджмент" викликає необхідність його застосування і в Україні у розумінні - управління людьми, колективами працівники організаціями [1]. Разом з тим у менеджменті буде використовуватись і термін "управління", але з обов'язковою орієнтацією на певний об'єкт (процес). До основних категорій менеджменту належать поняття організацій, функцій менеджменту, рівнів управління, методів менеджменту, стилів керівництва, комунікацій, управлінських рішень тощо. Значимість менеджменту була усвідомлена в тридцяті роки ХХ ст. Уже тоді стало очевидним, що діяльність ця перетворилася на професію, галузь знань, на самостійну дисципліну, а соціальний шар — на дуже впливову суспільну силу. У культурі розвинутих капіталістичних країн поняття менеджмент дуже часто стоїть поруч із поняттям бізнес. Бізнес — це діяльність, спрямована на одержання прибутку створенням і реалізацією визначеної продукції або послуг. «Управління бізнесом» — це керування комерційними, господарськими організаціями [2]. Термін «менеджмент» застосовується до будь-яких типів організацій. Якщо мова йде про державні органи будь-якого рівня, доцільніше використовувати термін «*public administration*» «державне управління».

Організація як функція менеджменту — це процес створення структури підприємства, яка дає можливість людям ефективно працювати разом для досягнення спільної мети.

Говорячи про «менеджмент», американці, по-перше, майже завжди мають на увазі «менеджера» як людину, суб'єкта управління, що діє в певній організації. У більш загальному розумінні вони застосовують термін «адміністрація», що більше відбиває знеособлену систему управління. По-друге, коли вживається термін «менеджер», то за великим рахунком, маються на увазі професійного керуючого, який усвідомлює, що він представник особливої професії, а не просто інженер або економіст, що займається управлінням. До того ж менеджер — це людина, що пройшла, як правило, спеціальну підготовку.

Менеджмент нерозривно пов'язаний з людьми, які зайняті управлінням. Порівняно з іншими видами праці в організації він має ряд особливостей, які виражаються в характері самої праці, його предметі, результатах і використовуваних засобах. Особливим предметом праці є інформація, опрацьовуючи яку, менеджери приймають рішення, необхідні для вдосконалення зміни об'єкта управління. Враховуючи це, на перший план виступають



## Матеріали Міжнародної студентської науково-практичної конференції «Перспективи розвитку аграрної вищої освіти України очима молодих науковців»

засоби, які опрацьовують інформацію. Результат діяльності оцінюється на момент досягнення поставлених цілей.

Для виконання своїх обов'язків менеджери повинні мати спеціальні знання і володіти здатністю використовувати їх у повсякденній праці. До недавнього часу вважалося, що такі риси даровані людям природою або можна їх набути в процесі багаторічної роботи шляхом проб та помилок, однак останні досягнення науки дозволяють вивчати природу людських відносин і мистецтво управління людьми на науковій основі, не покладаючись на особистий досвід.

Вимоги до професійної компетенції менеджерів:

1. Розуміння природи управлінської праці і процесів менеджменту
2. Знання посадових і функціональних обов'язків менеджера, способів досягнення цілей і підвищення ефективності роботи організації
3. Уміння використовувати сучасну інформаційну технологію і засоби комунікації.

Знання та вміння виконувати професійну роботу в такій спеціальній сфері як менеджмент включають:

1. Уміння обґрунтовувати і приймати рішення в ситуаціях, для яких характерні висока динамічність і невизначеність, висока інформованість у питаннях розвитку організації.
2. Знайомство з досвідом менеджменту в інших організаціях.
3. Здібність управляти ресурсами, спрогнозувати і планувати роботу організації, підвищувати ефективність управління.
4. Уміння використовувати сучасну інформаційну технологію, засоби комунікації та зв'язку.
4. Володіння мистецтвом управління людськими ресурсами.
5. Володіння мистецтвом налагодження зовнішніх зв'язків.
6. Здатність до самооцінки, уміння робити правильні висновки і безперервно підвищувати кваліфікацію.

Здібності до співпраці з людьми та самоуправління. Щоб працювати, менеджери повинні мати багато специфічних особистісних якостей, які викликають довіру й повагу з боку тих, з ким вони вступають у контакт. Це перш за все:

1. Високе почуття обов'язку і відданість справі.
2. Чесність у відносинах з людьми і довіра до партнерів.
3. Уміння чітко висловлювати свої думки і переконувати у своїй правоті інших.
4. Поважне й дбайливе ставлення до людей незалежно від їх положення в ієрархії організації.
5. Здатність швидко відновлювати свої фізичні і духовні сили і критично оцінювати особисту діяльність. Від помилок у роботі не застраховані навіть найдосвідченіші й висококваліфіковані менеджери, але справжні професіонали здатні зберігати при цьому спокій, ясність думок і працювати над поліпшенням ситуації.

Важливим чинником підвищення ефективності менеджменту є розподіл праці менеджерів, тобто спеціалізація управлінських працівників на виконанні визначених видів діяльності (функцій), поділу їх повноважень, прав і сфер відповідальності. Відповідно до цього в організаціях виділяють такі види розподілу праці менеджерів:

1. функціональний;
2. структурний;
3. технологічний;
4. професійно-кваліфікаційний.

Функціональний розподіл праці базується на формуванні груп працівників управління, які виконують такі функції менеджменту, як планування, організація, контроль тощо. Відповідно до цього одні працівники апарату управління спеціалізуються на роботах із

### СЕКЦІЯ 3

#### «Гуманітарна складова становлення кваліфікаційних фахівців» «Освітні інновації та формування сприятливого соціального середовища»



планування, другі спрямовують свої зусилля на організацію робіт з виконання планів, треті є спеціалістами з контролю ходу, вимірювання результатів і оцінки роботи і таке інше.

Структурний розподіл праці менеджерів будується виходячи з таких характеристик об'єкта управління, як організаційна структура, масштаби, сфери діяльності, галузева або територіальна специфіка. Через велику кількість факторів, які впливають на структурний розподіл праці, він є специфічним для кожної організації. Водночас можна виділити деякі загальні риси спеціалізації, які стосуються перш за все вертикального і горизонтального розподілу праці менеджерів. Вертикальний розподіл праці побудовано на базі трьох видів управління:

1. нижчий,
2. середній,
3. вищий.

До нижчого рівня відносяться менеджери, які мають у своєму підпорядкуванні переважно виконавців; вони здійснюють управління такими первинними підрозділами, як дільниці, зміни.

Середній рівень включає менеджерів, які відповідають за діяльність усіх підрозділів організації; сюди входять також менеджери штатних і функціональних служб апарату управління організації, її філіалів і відділень, а також керівництво допоміжними і обслуговуючими службами, цільовими програмами і проектами.

Вищий рівень — це адміністрація організації, яка здійснює загальне стратегічне керівництво організацією в цілому, її функціональними і виробничо-господарськими комплексами. Фактична кількість рівнів у організації характеризується великою різноманітністю і коливається від 1-2 до 8-10 (у великих організаціях).

Відповідно змінюється і зміст завдань, які вирішуються на різних рівнях менеджменту. Загальним є те, що кожному з них передбачається визначений обсяг робіт по функціях управління. Це горизонтальний розподіл праці за функціями.

Функціональна структура робіт на кожному рівні неоднакова. При русі від нижчого рівня до вищого збільшується кількість і складність завдань зі складання планів і організації всієї роботи, підвищується значення контрольної функції. На нижчому і середньому рівнях менеджери зайняті координацією спільної діяльності людей, тому ця функція нарівні з мотивацією стає найбільш важливою.

Більш глибокий горизонтальний розподіл праці менеджерів передбачає їхню спеціалізацію за основними сферами діяльності, які утворюють підсистеми організації.

Технологічний і професійно-кваліфікаційний рівень розподілу праці менеджерів ураховує види і складність виконуваних робіт. За цими критеріями в складі апарату виділяють 3 категорії працівників:

1. керівники;
2. спеціалісти;
3. службовці.

Коли розглядати їхню працю з погляду управління, то завдання керівників перш за все полягає у прийнятті рішень і організації їхньої практичної реалізації; спеціалісти здійснюють проектування і розробку варіантів рішень, службовці займаються в основному інформаційним забезпеченням усього процесу.

У класичному менеджменті лідерство — це здатність завдяки особистим якостям здійснювати вплив на поведінку окремих осіб та груп працівників з метою зосередження їх зусиль на досягнення цілей організації. Поняття лідерство є невід'ємним від таких понять, як влада та вплив. Отже, влада — це можливість впливати на поведінку інших людей, і, нарешті, вплив — це будь-яка поведінка одного працівника, яка вносить зміни в поведінку, відносини, відчуття іншого працівника.



Високий рівень освіти ліквідує відмінності між керівником і підлеглими. Тому важко формувати владу тільки на примусі, винагородах, традиції, харизмі чи компетенції. Отже, потрібно переконувати працівників і залучати до управління з метою здійснення впливу.

Вплив через переконання. Переконання будуть мати вплив у разі ефективної передачі точки зору керівника. Керівник визнає залежність від виконавця, його компетентність. Виконавець, у свою чергу, впевнений, що керівник задовольнить його власну потребу.

Вплив через залучення працівників до управління здійснюється шляхом скерування їх зусиль на виконання потрібної цілі. Як тільки десь і колись збирається група людей, які працюють над досягненням спільної мети, ними без сумніву формується те, що всім нам відомо під назвою організація. Це може бути і урядова структура і громадське об'єднання, релігійна громада і спортивний клуб, лікарня і вищий навчальний заклад.

Люди створюють організації просто напросто тому, що працюючи разом, вони можуть досягти набагато суттєвіших результатів ніж поодиночки. Невід'ємною частиною будь-якої організації є система менеджменту, спрямована на об'єднання та координацію зусиль усіх її членів. Адже без цього окремі члени організації або їх групи, старанно спрямовуючи свої зусилля на власний розсуд (навіть керуючись найкращими намірами), не враховуючи інтересів і завдань інших, можуть не тільки не забезпечити досягнення організацією своїх цілей, але й навпаки — добитися повної протилежності — фактичного розвалу організації.

Навіть у малій організації відсутність менеджменту може привести до марнування зусиль її членів, якщо ж менеджмент відсутній у більш складнішій організації, то найбільш ймовірно в ній запанує хаос.

Основними ресурсами організації завжди виступають: люди, фінанси, обладнання, сировина. Деякі менеджери, на мою думку, цілком виправдано додають до цих ресурсів ще два види — інформація та час.

Слід підкреслити також, що поняття менеджменту часто використовується для визначення в організації групи людей, які несуть відповідальність за вироблення і прийняття рішень та координацію використання доступних ресурсів. При цьому менеджер є функціонером цієї системи.

Методи управління — це способи впливу на окремих робітників та виробничі колективи в цілому, необхідні для досягнення цілей підприємства[4]. Управління господарською організацією спрямоване на людей, на коло їх інтересів. Тому основою класифікації, методів управління є внутрішній зміст мотивів, якими керується людина у процесі виробничої діяльності. За своїм змістом мотиви виробничої діяльності людини можна поділити на матеріальні, соціальні та мотиви примусового характеру. У відповідності з цим розрізняють економічні, соціально-психологічні та організаційні методи управління. Економічні методи управління реалізують матеріальні інтереси участі людини у виробничих процесах шляхом використання товарно-грошових відносин.

Отже, менеджмент - це цілеспрямований вплив на колектив працівників або окремих виконавців, з метою виконання поставлених завдань та досягнення визначених цілей.

#### **Список літератури:**

1. А.А. Николаева, И.П. Черная. Экономическая теория: Учебник. – Издательство: Юнити – Дана, 2008. – 527 с.
2. Б.А.Райзберг. Современный экономический словарь: Инфра – М, 2011. – 512с.
3. В.В.Страдник, М.А.Йохна. Менеджмент: Посібник. — К.: Академвидав, 2003. — 464 с. (Альма-матер)
4. В.І. Хомич, А.М. Хоменюк. Українська мова (за професійним спрямуванням): Навчально-методичний посібник для студентів стаціонарної та заочної форми навчання

### СЕКЦІЯ 3

#### «Гуманітарна складова становлення кваліфікаційних фахівців» «Освітні інновації та формування сприятливого соціального середовища»

---



економічних спеціальностей. — Ч.І. — Ніжин: Видавець ПП Лисенко М.М., 2011. — 145 с.

5. Т.М.Чебан. Теорія економічного аналізу: Навчальний посібник за редакцією професора В.Є.Труша. — Київ: Центр навчальної літератури, 2003. — 214с.
6. <http://deputat.pp.net.ua/menedgment/rozd1.htm>
7. <http://books.br.com.ua/23021>
8. <http://www.coolreferat.com>

*Аннотация:* исследовано влияние менеджера на работников АПВ Украины и определена сущность понятия «менеджмента».

*Ключевые слова:* менеджмент, управление, организация, методы управления

*Abstract:* The influence of manager to workers and the essence of the concept of management.

*Keywords:* management, management, organization, management methods

**MANAGEMENT AS A WAY TO COMMUNICATE AND INFLUENCE ELEMENT  
(CONTROL) FOR EMPLOYEES**

*U.M.Kurochenko*