

исключення, можуть входити в обмежених кількостях в склад продуктивних (помольних, сортових) партій сировини в мукомольних і круп'яних виробництвах.

Поэтому становится понятным, что управление качеством продукции должно быть направлено на улучшение всех выше перечисленных показателей, основной целью чего являются удовлетворения нужд потребителей на довольно высоком уровне и достижение конечной цели предприятия – получение прибыли.

Литература.

1. Войчак А.В. Маркетинговий менеджмент: [Підручник] / А.В. Войчак. – К.: КНЕУ, 1998. – 268 с.
2. Котлер Ф. Основы маркетинга: [Пер. с англ.] / Ф. Котлер. - М.: «Бизнес-книга», «ИМА-Крос. Плюс», ноябрь 1995. - 702 с.

АСПЕКТИ ПСИХОЛОГІЧНОЇ ПОВЕДІНКИ МЕНЕДЖЕРА

***Дзябура К.С., Котлярова А.М., Олемп'єва В.В. студенти*,
Харківський національний технічний університет
сільського господарства імені Петра Василенка***

За З. Петрасінським (1965 р.), невід'ємним атрибутом роботи менеджера є його вправність і економічно-організаційна ефективність. Згідно з думкою автора, «практика вправності» охоплює такі елементи:

1. Уміння оцінити способи затрат власного часу і систематична робота над тим, щоб мати більше часу у власному розпорядженні.
2. Концентрація на результатах, визначальних для тих, хто користується послугами цієї організації: перейматися результатами, яких очікують, а не самою роботою і технікою; націлювання внесок в діяльність і розвиток своєї інтуїції.
3. Використання сильних сторін ситуації діяльності, сильних сторін шефа, колега, власної особи, зовнішніх умов, базуватися на силі, а не на слабкості.
4. Концентрація на невеликій кількості основних галузей, в яких першокласна праця принесе відмінні результати; визначення і дотримання послідовності ієрархії і важливості справи.

* Науковий керівник – Зайка С.О., ст. викладач

5. Прийняття ефективних рішень, що спираються на результативну систему підготовки: концентрація на прийнятті невеликої кількості принципових незаперечних рішень, які спираються на протиставленні поглядів.

С.Й. Мотовидло (1994 р.) вирізняє три групи вмінь, типових для менеджерів:

1. Уміння інтерперсональне:

а) керівництво - досягнення цілей з іншими і завдяки їм, мотивування підлеглих, оцінювання, координування;

б) робота в колективі - співпраця з іншими, ставлення інтересів колективу і фірми вище за особисту користь, зважання на потреби підлеглих;

в) прийняття рішення, що виявляється в ініціативі і використанні слушного випадку, ефективне переконування інших, відстоювання власної думки;

г) парламентаризм - активний пошук порозумінь у суперечках, уважне вислуховування думки інших, схильність до зміни думки після отримання нової і переконливої інформації.

2. Уміння вирішувати проблеми:

а) організаційне вміння - методичне і систематичне використання інформації, вирішення проблем, звертання уваги на етап підготовки, опрацювання;

б) розважливність - швидка інтерпретація і використання інформації, розуміння залежності між різними інформаціями, критичний і творчий підхід до розв'язання проблеми;

в) сильне мотивування (активність) - подолання труднощів, прагнення якнайкраще реалізувати завдання, порушення проблем, що виходять за межі службових обов'язків.

г) стійкість до стресу - емоційна рівновага в ситуації тиску, вміння конструктивно виходити з критичних ситуацій, самоконтроль емоцій, стриманість від вибухів гніву і злості.

3. Комунікаційне вміння:

а) листування - простий і зрозумілий спосіб написання, використання ділового словника і стилю, а також типових для бізнесу форм повідомлень;

б) комунікація вербальна - простий, зрозумілий і логічний спосіб мовлення;

в) покращання обміну інформації - оцінка процесу постійного удосконалення інформаційної системи, корисного в управлінні підприємством.

За Д. Големаном, емоційна інтелігентність складається з п'яти основних елементів:

1. Самосвідомість - вона означає глибоке розуміння своїх емоцій, слабкостей, потреб і мотивів.

2. Саморегуляція - вона означає внутрішній діалог, завдяки якому людина не повинна бути в'язнем своїх емоцій.

3. Мотивування - лідери мусять мати волю до досягання неочікуваного.

4. Проникнення - означає брати до уваги відчуття співпрацівників, крім всіх інших чинників, щоб приймати розсудливі рішення.

5. Вміння соціальне - це вміння спирається на всі окреслені чинники. Люди можуть ефективно формувати стосунки з іншими, якщо розуміють і контролюють власні емоції, а також прислухаються до інших.

На думку В. Кижуна, професію керівника (директора) крім необхідного знання характеризує певна група вмінь, які декотрі теоретики називають «керівними кваліфікаціями». З них автор звертає увагу на такі:

- уміння мислити широкими категоріями;
- уміння робити аналіз і синтез;
- уміння спілкуватися з людьми;
- уміння переконувати і мотивувати;
- уміння розуміти людей і чужі погляди;
- уміння організувати команду.

В літературі, крім функцій і ролі менеджера, особистих рис, а також знань і вмінь, називаються принципи, якими менеджер повинен керуватися. Ці принципи спираються на так звані принципи управління, опрацьовані Г. Файолом. Автор перераховує такі принципи:

1. Поділ праці. Що більше люди спеціалізуються, то успішніше можуть виконувати свою роботу.

2. Авторитет. Керівники (менеджери) повинні давати розпорядження, щоб роботи були виконані.

3. Дисципліна. Члени організації повинні дотримуватися інструкцій і узгоджень, обов'язкових у цій організації.

4. Єдність законодавства. Кожен працівник отримує від іншої особи розпорядження, які стосуються одноразової дії.

5. Єдність керівництва. Операціями в організації, які ведуть до однієї мети, повинна керувати одна людина (менеджер).

6. Підпорядкування особистого інтересу інтересам спільноти. В

жодному починанні інтереси працівників не повинні брати верх над інтересами сукупними.

7. Винагорода. Має бути однаково справедливою як для працівників, так і для того, хто дає роботу.

8. Централізація. Обмеження ролі підлеглих у прийнятті рішень означає централізацію, а збільшення їх ролі - децентралізацію.

9. Ієрархія. Лінії влади пролягають від генерального керівництва організації до її найнижчого щабля.

10. Порядок. Кожна річ і кожна людина повинні бути на властивому їм місці і у властивому часі.

11. Відповідне трактування персоналу. Менеджери повинні ставитися до підлеглих прихильно і справедливо.

12. Стабільність персоналу. Велика флуктуація працівників некорисно впливає на успішне функціонування організації.

13. Ініціатива. Менеджери повинні створювати умови для того, щоб підлеглі мали свободу у складанні і реалізації своїх планів.

14. Корпоративний дух. Менеджери повинні створювати атмосферу, в якій належність до колективу забезпечує в організації дух єдності.

На основі результатів наших досліджень можна стверджувати, що наведені положення і висновки дають змогу окреслити стандарти підготовки менеджерів першого ступеня. Зрозуміло, що таке окреслення стосується лише певних елементів, а не всієї системи стандартизації професійної освіти менеджерів. Потрібно було б значно розширити дослідження професійної освіти з позицій філософії, аксіології, соціології, антропології тощо.

ПРОБЛЕМИ РОЗВИТКУ РИНКУ ЛІЗИНГОВИХ ПОСЛУГ

Дзябура К.С., Котлярова А.М., Олемпіїва В.В. студенти,
Харківський національний технічний університет
сільського господарства імені Петра Василенка*

Актуальність розвитку лізингу України обумовлена передусім несприятливим станом технічного та технологічного обладнання: значна питома вага морально застарілих основних засобів, низька

* Науковий керівник – Зайка С.О., ст. викладач