

УДК: 631/635:316.6

ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИХ МЕТОДІВ УПРАВЛІННЯ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИМИ ПІДПРИЄМСТВАМИ

Минів Р.М., к.с.н.,

*Львівський національний університет ветеринарної медицини
та біотехнологій імені С.З.Гжицького*

Опрацьовано та систематизовано теоретичні засади соціально-психологічних методів управління сільськогосподарськими підприємствами.

The theoretical principles of social and psychological methods of management of agricultural enterprises, have been worked out and systematized.

Постановка проблеми. Становлення ринкового механізму регулювання розвитку агропромислового комплексу в Україні відбувається в складних соціально-економічних умовах. Тривалий час у розв'язанні проблем АПК домінував технократичний підхід, коли наголос робився на матеріальних умовах виробництва, на забезпеченні підприємств сучасною технікою, зв'язком, інформацією та ін. В управлінській діяльності мало зважали на людський чинник, або не брали його до уваги взагалі. Як правило, ставилось тільки конкретне завдання, яке слід було виконати будь-якою ціною. Однак новітня техніка і технології, якісна інформація, прогресивна система стимулювання гарантують високу ефективність лише за таких умов, коли враховуються потреби та самопочуття працівників, стан їхнього задоволення умовами праці, психологічний мікроклімат у колективі та інші морально-психологічні аспекти.

Значення людського чинника зростає через ускладнення демографічної ситуації і зменшення приросту працездатного населення, що зумовлено стійкою тенденцією до зниження народжуваності. Скорочення кількості трудових ресурсів супроводжується підвищенням вимог до їх продуктивного використання. Це засвідчує те, що для успішного управління необхідно керуватись не лише економічними законами та орієнтуватись на високі прибутки, але й враховувати інтереси людини, знати закономірності її діяльності та поведінки, можливості та здібності, психологічні відмінності між людьми, особливості їх групової взаємодії. Окремої уваги заслуговують поширені в світовій теорії управління моделі «гуманізації праці й управління». З їх змісту випливає, що треба вміти організувати взаємостосунки менеджерів і робітників, реалізувати концепцію «співучасті в управлінні» тощо.

Ефективного результату в управлінській діяльності можна досягнути лише за умови правильного, розумного, наукового керування людським ресурсом, шляхом раціональних дій і підтримання стану впорядкованості, плановості та динамічної рівноваги з навколишнім середовищем. Саме таке завдання покладено на менеджмент (manage), що у перекладі з англійської мови означає керування, завідування, вміння обходитись із чимось, вміння справлятися із роботою [1, с. 10]. Отже, менеджмент – сукупність видів управлінської діяльності, спрямована на ефективне і результативне використання ресурсів для досягнення певних спільних цілей.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Нами проаналізовано останні фундаментальні видання в галузі управління і виявлено певну розбіжність точок зору на зміст понять «управління» і «менеджмент», а також відсутність достатньо аргументованого розмежування цих категорій. Зокрема, О.Є. Кузьмін тлумачить управління як «цілеспрямовану дію на об'єкт з метою зміни його стану...» [3, с. 9]. Натомість Н.П. Тарнавська та Р.М. Пушкар трактують управління як «процес планування, організації і контролю, щоб досягти цілей організації» [7, с. 453]. За визначеннями зарубіжних дослідників, управління – «особливий вид діяльності, що перетворює неорганізований натовп в ефективну цілеспрямовану і продуктивну групу» [5, с. 39]. Й.С. Завадський тлумачить управління як «цілеспрямовану координацію суспільного процесу відтворення» [2, с. 5]. Однак, менеджмент ці та інші автори трактують як: «цілеспрямований вплив на колектив працівників... з метою досягнення поставлених цілей», «самостійний вид професійної діяльності, спрямований на досягнення... цілей...», «сукупність діяльності за умов ринкової економіки, пов'язаної з керуванням людьми...».

Цілі статті. Метою нашої роботи є опрацювання та систематизація теоретичних засад управління сільськогосподарськими підприємствами.

Виклад основного матеріалу. Сучасна українська модель управління базується на поєднанні нагромаджених у світі знань і їх адаптації до конкретних національних умов.

Провідні українські вчені Б.М. Андрушків, О.Є. Кузьмін, М. М. Мартиненко та Ф. І. Хміль вказують на потребу не тільки акумуляції найважливіших світових здобутків у формуванні системи управління підприємством, а й урахування особливостей соціально-економічних процесів в Україні. Виходячи з цього, ці вчені виділяють три напрями, які за останні 15 років утвердилися в практиці управління:

- менеджмент здорового глузду (умовна назва) – інтуїтивне керування, що не потребує високого професіоналізму, сформоване в умовах первісного нагромадження капіталу;

- професійний ринковий менеджмент – представлений зарубіжними підприємцями або спільними підприємствами в Україні, опертий на західну культуру і технічну базу менеджменту, однак сучасні західні технології корпоративного керування та групової взаємодії не застосовуються;

- адміністративно-командний стиль керування, який застосовують колишні керівники радянської системи – власники підприємств з метою максимального власного збагачення.

На думку Й.С. Завадського, у полі зору менеджера завжди повинен бути «людський чинник», який за змістом є ширший у порівнянні з такими категоріями, як «робоча сила», «трудові ресурси» та ін. [1, с. 117]. Менеджмент традиційно пов'язують із соціальними та змішаними системами, в яких менеджер переважно впливає на людей, а через них на матеріальні й фінансові ресурси.

Сучасний менеджмент, на нашу думку, в його класичному тлумаченні, за своєю природою є проявом діяльності виключно людського інтелекту, набутого у результаті здобуття спеціальної освіти, одержаних знань та досвіду. Його цілком можна віднести до творчих видів діяльності.

На нашу думку заслуговує на увагу виокремлення соціального менеджменту як окремого об'єкта наукового аналізу в фундаментальній колективній роботі за загальною редакцією Б.М. Андрушківа. Завдання соціального менеджменту, на думку авторів, полягає у визначенні науково обґрунтованих напрямів і темпів усіх видів діяльності, організації поєднання економічної і моральної зацікавленості на всіх управлінських рівнях у досягненні поставлених цілей. Доведено, що ці завдання успішно досягаються при вмілому поєднанні керівництва та лідерства, зміні поведінки керівника відповідно до зміни ситуації (ситуативне управління) [7, с. 86-89].

На основі системного підходу розглядає теорію управління М.М. Мартиненко, пов'язуючи її з особливостями цілеспрямованої діяльності об'єкта управління [4, с. 23]. Він обґрунтував концепцію об'єктивно-цільового підходу до менеджменту. В працях вченого ця концепція лягла в основу теоретичного обґрунтування загальних принципів управління, складу і змісту загальних функцій управління, методів проведення діагностики організації на базі моделі 10-С, нової методології формування організаційних структур управління, сотової моделі мотивації. Ці методи будуть нами застосовуватись упродовж проведення експериментів на другому етапі дослідження.

О.Є. Кузьмін, розглядаючи менеджмент з функціональних позицій, крім інших, особливо виділяє функції мотивації, контролю та регулювання і виокремлює з них поняття: стиль керівництва, комунікації, управлінські рішення, організації [3, с. 59-61].

Ф.І. Хміль обґрунтував методи програмованого активно адаптованого управління діяльністю організацій [9, с. 141-150]. Він довів, що процес управління забезпечується діяльністю двох взаємопов'язаних підпрограм – підпрограми діяльності організації у зовнішньому середовищі і підпрограми формування внутрішнього середовища. Підпрограма, над якою співпрацює організація із зовнішнім середовищем, розділяється на блоки: 1) блок активного впливу на зовнішнє середовище; 2) блок дій, пов'язаних з адаптацією до зовнішнього середовища. Відповідно, підпрограма формування внутрішнього середовища ділиться на три блоки: 1) блок реструктуризації виробництва і вдосконалення технології; 2) блок реструктуризації системи управління; 3) блок формування соціальних відносин у колективі.

Вагому теоретичну цінність у процесі формування моделей ефективного керівника-лідера мають теоретичні узагальнення Ф.І. Хміль про стиль діяльності керівника, який вважає, що всю різноманітність індивідуальних особливостей керівника можна звести до певних типів за такою класифікаційною ознакою, як стосунки керівника з підлеглими. На підставі цього він поділяє думку американського вченого К. Левіна, який виділив і описав три типи стилю діяльності керівника [8, с. 175]. Ці три типи стилю є найбільш поширеними: авторитарний (автократичний), демократичний і ліберальний.

Розглянемо депо ширше два з них, авторитарний і демократичний, оскільки перший за інерцією сповідує певна частина керівників агропідприємств, переважно старших за віком, однак другий, на нашу думку, є більш ефективним. Керівник авторитарного типу догматичний, прагне підпорядковувати весь колектив своїй волі, керується лише власною думкою, жорстко регламентує і контролює підлеглих, не терпить у свою адресу критики, надміру вимогливий до підлеглих, орієнтований виключно на досягнення результату за будь-яку ціну. Авторитарний тип може бути ефективним на етапі переходу до нових форм господарювання, коли необхідні авторитет, воля та рішучість керівника. Демократичний тип з повагою ставиться до людей і турбується про них, залучає їх до різноманітних процесів, аж до прийняття рішень, складні справи не перекладає на плечі інших, а вирішує сам, інформує підлеглих про стан справ і перспективи розвитку колективу, завдяки чому легко мобілізує підлеглих і виховує в

них почуття справжніх господарів, зміцнює почуття довіри і поваги до керівника [7, с. 313-314].

Висновки. Проведений аналіз теорії управління та формування її сучасної наукової моделі в Україні засвідчує постійне вдосконалення його функцій і пошук таких методів управління виробничою діяльністю, які б були вискооефективними, давали найвищий результат при найменших затратах. Постійно менеджери-практики та представники наукової думки виділяли роль людського фактора, відносячи другорядну роль речовим і фінансовим факторам. Тому є очевидним, що створення ефективної системи керування сільськогосподарським виробництвом в Україні повинно базуватися не лише на творчому застосуванні ефективних зарубіжних методів менеджменту, а й, виходячи зі специфіки економічних перетворень в державі і ментальності українського народу, на розробці власних методик управління та рекомендацій щодо їх конкретного застосування.

Література:

1. Завадський Й. С. Менеджмент / У 3-х т. Т.2. – К.: В-во Європ. ун-ту. – 2002. – 635 с.
2. Завадський Й.С. Управління сільськогосподарським виробництвом у системі АПК: підручник / Й. С. Завадський. – К.: Вища школа, 1992. – 367 с.
3. Кузьмін О. Є. Основи менеджменту: підруч. / О. Є. Кузьмін, О. Г. Мельник. – К.: Академ. видав., 2003. – 414 с.
4. Мартыненко Н. М. Технология менеджмента: учебник [для студ. высш. учеб. завед.] / Н. М. Мартыненко. – К.: МП Леся, 1997. – 800 с.
5. Мескон М. Х. Основы менеджмента / М. Х. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури; пер. с англ. – М.: Дело, 1999. – 800 с.
6. Основы социального менеджмента. Теоретичні положення та прикладні механізми / [Папієв М., Кирян Т., Андрушків Б. та ін.]; за ред. Б. М. Андрушківа. – Тернопіль: ТзОВ «Терно-граф», 2007. – 1024 с.
7. Тарнавська Н. П. Менеджмент: теорія та практика: підруч. [для студ. навч. закл.] / Н. П. Тарнавська, Р. М. Пушкар – Тернопіль: Картоланиш, 2003. – 490 с.
8. Хміль Ф. І. Менеджмент: підручник / Ф. І. Хміль. – К.: «Вища школа», 1995. – 330 с.
9. Хміль Ф. І. Становлення сучасного менеджменту в Україні (проблеми теорії та практики) / Ф. І. Хміль. – К.: ІЗМН; Львів: ЛКП, 1996. – 206 с.