

### Список використаних джерел:

1. Безклубенко С. Д. Як робиться фільм (види і жанри). Питання культурології: *Збірник наукових праць КНУКіМ*. 2009. Вип. 25. С.13–18.
2. Ковшова І. О. Наукові підходи до визначення маркетингового менеджменту. *Наукові записки НаУКМА. Економічні науки*. 2017. С. 69–74.
3. Крижанівський Б. М. Мальоване кіно України. К.: Мистецтво, 1968.
4. Stabile, Carol and Mark Harrison, eds. Prime Time Animation: Television Animation and American Culture. London: Routledge, 2003. ISBN 0-415-28326-4.
5. Stephenson, Ralph. The Animated Film. London: Tantivity Press, 1973. ISBN 0-498-01202-6.

**Оксана ГЕРЦИК,**  
асистент кафедри економіки і менеджменту,  
**Трофімчук Р.В.**, здобувач вищої освіти  
спеціальності «Менеджмент»,  
ВП НУБіП України «Бережанський агротехнічний інститут»,  
Україна

### МЕНЕДЖЕР ТА ЙОГО ДІЛОВІ ЯКОСТІ

Успішна діяльність на підприємстві значною мірою залежить від роботи менеджера. Відомо, що залучення до роботи в організації справді талановитого менеджера є значно важливішим ніж фінансові вкладення, залучення нових додаткових виробничих потужностей. Результатом більшості високорозвинених зарубіжних підприємств є професійний характер управлінської діяльності. В англомовних країнах професійного керівника називають менеджером.

Менеджер (англ. *manager* - *управляючий*) – специфічна професія, яка потребує схильності до підприємницької діяльності, знань у сфері фінансів, маркетингу, ринку, валютних операцій, податкового законодавства, психології тощо і на цій основі професійного виконання функцій менеджменту [2].

Менеджер не обов'язково є власником підприємства. Він може володіти акціями або паями, тобто працювати в організації за наймом. Стосовно ієрархії управління менеджерів класифікують на керівників вищої, середньої та нижчих ланок управління. Термін "менеджер" застосовують до управлінців різних ланок управління.

*Таблиця 1*

### **Менеджери різних рівнів управління [3]**

Стратегічний рівень управління	Тактичний рівень управління	Операційний рівень управління
Президент; - замісники президента	Керівники функціональних, штабних підрозділів: - бригадири; - начальники дільниць та ін.	Керівники невеликих підрозділів: - ланкові; - начальники відділів.

З даної таблиці випливає, що менеджери бувають вищої ланки управління (стратегічний рівень), середньої ланки управління (тактичний рівень) і нижчої ланки (операційний рівень управління). У відповідності до вказаної ієрархії менеджери приймають різні види управлінських рішень: стратегічні, тактичні і оперативні.

Термін "менеджер" вживається у такому змісті [1]:

- керівник відносно до підлеглих;
- адміністратор будь-якого рівня управління;
- керівник певних видів робіт;
- керівник підрозділу.

Отже, у системі державної політики забезпечення конкурентоспроможності продукції конкретне місце має посісти проблема якості підготовки кадрів, що на сьогоднішній день є досить актуальною.

Ринкова економіка, що ґрунтується, головним чином, на конкуренції і свободі підприємців, а не на ієрархічній підлеглості соціально-економічних процесів волі центру, вимагає висококваліфікованого персоналу, а також якісно вищого рівня діяльності менеджерів.

Для того, щоб управлінська діяльність була ефективною, існує потреба в спеціальній підготовці керівних кадрів, які б вміло розв'язували конкретні управлінські задачі, володіли якостями інтелектуального і морального порядку,

правильно використовували наявні ресурси, забезпечували життєдіяльність підприємства, а також досягали поставлених цілей.

Основні риси менеджерів, що досягають великих успіхів [1]:

- 1) впевненість у своїх силах і здатність приймати ефективні рішення за будь-якого рівня невизначеності результатів;
- 2) вміння при маневруванні не випускати з поля зору найважливіші моменти;
- 3) інстинктивне відчуття найбільш суттєвого у кожній справі;
- 4) вміння встановлювати потрібні ділові контакти;
- 5) ефективна комунікабельність, як у листах, так і особистих контактах;
- 6) прагнення підвищувати кваліфікацію;
- 7) здатність зберігати врівноваженість і спокій.

На даний час ринок праці дає можливість розв'язувати проблему комплектування штатних посад усіх категорій професійними кадрами, проте це не вирішить проблему професійності та високо кваліфікованості персоналу підприємства. За нинішніх умов високоспеціалізований фахівець може швидко вичерпати себе, якщо він не буде постійно і систематично розвиватись, тобто відвідувати регулярно конференції, семінари, круглі столи присвячені актуальним проблемам менеджменту, а також слідкувати за новинками засобів масової інформації.

Роботу з розвитку персоналу результативно може виконувати лише такий керівник, який сам постійно займається самовдосконаленням, тобто завжди удосконалюється в управлінні підприємствами та складовими структурами.

З вище сказаного можна зробити наступні висновки.

1. Кваліфікаційний рівень персоналу впливає на якість продукції та її конкурентоспроможність на внутрішньому та зовнішньому ринках.
2. Стан менеджменту в аграрних та інших формуваннях, від якого певною мірою залежить якість продукції, можна радикально поліпшити в перспективі, якщо розпочати підготовку резерву керівників зі студентської лави.

3. Освоєння новітніх технологій з виробництва конкурентоспроможної продукції зумовлює необхідність з боку керівництва організації забезпечувати перманентну політику щодо розвитку персоналу.

### **Список використаних джерел**

1. Михайлов С.І., Балановська Т.І., Степасюк О.С. Менеджмент: навчальний посібник. Вінниця: Нова книга, 2006. 416 с.
2. Мочерний С.В. Економічний енциклопедичний словник у 2 т. Т. 1 / С.В. Мочерний, Я.С. Ларіна, О.А. Устенко, С.І. Юрій ; за ред. С.В. Мочерного. Львів: Світ, 2005. 616 с.
3. Мурашко М.І. Менеджмент персоналу: навчально-практичний посібник. Київ : Т-во «Знання», КОО, 2002. 311 с.

**Світлана ГЕРЧАНІВСЬКА,**  
кандидат економічних наук, доцент,  
**Марія ЛЮЗНА,**  
здобувач вищої освіти  
ВП НУБіП України «Бережанський агротехнічний інститут»,  
Україна

### **СУТНІСТЬ ТА ЗНАЧЕННЯ ПОНЯТТЯ «МЕНЕДЖМЕНТ»**

В ринковому середовищі менеджмент набуває особливого значення для будь-якої організації. Його завжди пов'язують із ефективністю досягнення мети діяльності. Поряд із такими основними виробничими ресурсами, як земля, праця, капітал, підприємництво та інформація, менеджмент є ключовим елементом економічної системи будь-якого підприємства і відноситься до ресурсу «праця». Менеджмент існував навіть у найдавніших суспільних утвореннях, тому що завжди потрібні були особистості, які були б здатні взяти на себе відповідальність за загальну справу, спрямовували та координували діяльність інших.

Нині існує чимало визначень поняття «менеджмент». В його основі лежить англійське дієслово «to manage» – керувати, яке походить від латинського