

складської системи і товаропровідних мереж, великі автоматизовані транспортно-складські комплекси, транспортні вузли і вантажні термінали, контейнерні пункти, підприємства різних видів транспорту і зв'язку, обчислювальні та інформаційно-диспетчерські центри, об'єкти оптової, роздрібної торгівлі.

Суттєвою перешкодою впровадження концепції логістики в Україні є те, що логістичний підхід передбачає досить кардинальні зміни в структурі підприємства, перехід до більш гнучких організаційних структур, створення спеціалізованих цехів і служб транспортно-складського господарства, до чого керівництво більшості підприємств є не готовим. Також до причин, які гальмують впровадження логістики у практику вітчизняних підприємств і її розвиток, є недоліки у професійній підготовці кадрів [3,с.63].

Незважаючи на розглянуті перешкоди, в умовах конкурентного середовища керівники підприємств все більше приходять до розуміння необхідності застосування логістичних підходів в управлінні. Це визначає зростання попиту на професійний та якісний логістичний сервіс, призводить до інвестування у сучасну складську інфраструктуру та спеціальні транспортні засоби, і як наслідок, зростає кількість виробників, що займаються розвитком власних регіональних збутових мереж, в основі яких є розгалужена логістична інфраструктура. Тим не менше, на сьогодні залишається ряд недоліків у функціонуванні всіх сегментів ринку логістичних послуг в Україні, що потребує проведення досліджень у цьому напрямку та здійснення конкретних практичних дій із вирішення наявних проблем.

Список використаних джерел

1. Чернописька, Н. В. Тенденції та перспективи ринку логістичних послуг України / Н. В. Чернописька, О. Є. Шандрівська // Вісник національного університету «Львівська політехніка». Логістика. – 2012. – С. 224-249
2. Кальченко, А. Г. Логістика: Підручник / А.Г. Кальченко. – К.: КНЕУ, 2003. –284с.
3. Смирнов, І.Г. Світовий ринок логістичних послуг: географічні особливості / І.Г.Смирнова// Вісник Київського ун-ту. Серія «Географія». Вип. 46.- 2009.- с. 60—65.

Дзюрдзевич Леся Ярославівна,

студентка напряму підготовки 6.030601 «Менеджмент»

економічного факультету Подільського державного аграрно-технічного університету, м. Кам'янець-Подільський

Науковий керівник: к.е.н. доцент Кучер О.В.

ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНО-ДІЛОВИХ ЯКОСТЕЙ МЕНЕДЖЕРА

Професійно-ділові якості - це здатність знаходити у межах власної компетенції, наданих повноважень та засобів найкращий підхід до ситуацій та найкоротший шлях до досягнення мети, оперативно приймати самостійні обґрунтовані рішення, послідовно забезпечуючи їх виконання.

Конкретні ділові властивості виявляються в умінні провести кваліфікований аналіз ситуації і розібратися в складних обставинах, розробити альтернативні варіанти рішення з наступним вибором найбільш результативного, своєчасно визначати склад дій, необхідних для вирішення проблем, чітко ставити завдання підлеглим і здійснювати ефективний контроль за їх виконанням, залишатися самокритичним в оцінюванні

підсумків діяльності.

Ідеальний образ сучасного менеджера передбачає наявність у людини відповідних якостей та вмінь. Якості менеджера — сукупність характеристик менеджера, обумовлених такими чинниками, як генотип людини, вплив соціуму, освіта, досвід.

Генотип людини є підґрунтям для формування таких якостей, як здатність до ризику, лідерські якості, стресорезистентність.

Управлінські знання менеджер отримує у системі вищої освіти, а також шляхом самоосвіти: вивчення спеціальної літератури, спостереження, спілкування з колегами та науковцями, відвідування професійних виставок тощо. Важливим є уміння пов'язувати нові знання зі старими, швидка реакція та орієнтація.

Управлінські уміння - це застосування знань на практиці, трансформовані знання, які втілюються при здійсненні конкретних управлінських операцій. Уміння керівника є відносно сталими характеристиками особи (уміння слухати, організувати виконання тощо).

Менеджер, звичайно, не може бути однаково компетентним з усіх питань, у вирішенні яких він бере участь, і в цьому немає нічого компрометуючого. Однак йому не обійтися без певної суми професійних знань та навичок, достатніх для чіткого розуміння цілей та сприйняття нових ідей, для кваліфікованого аналізу виникаючих ситуацій та прийняття обґрунтованих рішень.

Компетентна особа з розвиненими діловими якостями може виявитися не здатною керувати колективом, якщо їй не вистачає особистісних рис, перш за все, вольових.

Воля - це свідоме регулювання людиною своєї поведінки та діяльності, пов'язане з подоланням внутрішніх та зовнішніх перешкод.

Для менеджера важливі:

- цілеспрямованість - уміння людини підпорядковувати свої дії поставленим цілям. Цілеспрямовані особи мають чіткі й визначені цілі в житті;

- наполегливість - уміння мобілізувати свої можливості для тривалої боротьби з труднощами, здатність спрямовувати і контролювати поведінку відповідно до визначеної мети;

- рішучість - уміння прийняти та втілити в у життя швидкі, обґрунтовані рішення. Рішуча людина здатна в потрібний момент відкинути коливання і сумніви й рішуче зупинитися на конкретній меті та визначити способи і засоби її досягнення;

- ініціативність - уміння працювати творчо, діяти ініціативно;

- самостійність - уміння не піддаватися впливам різних факторів, які можуть відволікати від досягнення мети, критично оцінювати поради та пропозиції інших, діяти спираючись свої погляди та переконання;

- сміливість - уміння подолати страх і йти на виправданий ризик заради досягнення мети, незважаючи на небезпеку для власного благополуччя.

- витримка - уміння відкидати дії, почуття і думки, які заважають здійсненню прийнятого рішення.

Важливе значення для менеджера має такі особистісні риси, як впевненість у собі, пов'язана з наявністю у людини чіткої цілі і здатності до рішучих дій для її досягнення.

Риса, яка особливо необхідна менеджеру будь-якого рівня - це комунікабельність. У процесі виконання своїх функцій менеджер взаємодіє з колегами, підлеглими, керівниками, акціонерами, постачальниками, споживачами, представниками контролюючих органів та іншими людьми і організаціями, які безпосередньо чи

опосередковано пов'язані з діяльністю даної організації. Щоб працювати з людьми, які відрізняються за своїм статусом та інтересами, менеджер повинен мати сукупність специфічних особистісних рис, які посилюють довіру і повагу з боку тих, з ким вони контактують.

Комунікативні навички необхідні менеджеру для того, щоб правильно розуміти інших людей і ефективно взаємодіяти з ними. Йому не обійтися без цих навичок у більшості ситуацій, оскільки його діяльність зводиться саме до того, щоб досягти конкретних цілей за допомогою інших людей. Кваліфікований менеджер знає, як обирати найбільш адекватні інформаційні засоби чи канали комунікацій.

Уміння спілкуватися з людьми, швидко і без напруження увійти в контакт з будь-якою людиною, впливати на людей, виступати публічно - умова успіху управлінської діяльності.

До найбільш важливих здібностей менеджерів належить уміння реалізувати поставлені цілі, делегувати повноваження і відповідальність; організувати і мотивувати групову роботу, встановлювати пріоритети, самопізнавати і самооцінювати, переконувати, аналітично мислити, розпізнавати найбільш суттєві фактори, систематизувати, опрацьовувати і формувати інформацію, розробляти програми, виявляти тенденції, розподіляти сили і час.

Отже, менеджер – це висококваліфікований спеціаліст, який володіє знаннями щодо механізмів самоорганізації суспільства та його осередків, які приводяться в дію людьми, працює за допомогою людей і, що дуже важливо, здобуває результат в інтересах людей.

Всі вище зазначені якості ефективного менеджера формуються під впливом середовища, яке його оточує. Таким чином на формування ефективних якостей впливає сім'я, друзі, суспільство, відносини у колективі. Також багато чого залежить від самої людини, адже ефективність роботи менеджера залежить від темпераменту та характеру особистості. Ефективними менеджерами не народжуються, ними становляться в процесі формування особистості.

Список використаних джерел

1. Поршщнев А. Качество, результативность и эффективность менеджмента / А. Поршщнев // Менеджмент і менеджер. 2011. – С. 44 – 47
2. Столяренко Л. Менеджер: типология и общие психологические требования / Л. Столяренко // Менеджмент і менеджер. 2011. – С. 18 – 23.
3. Менеджмент. Навчальний посібник / Загальна редакція кандидата економічних наук, професора Мошенка Г. Є. – К.: Кондор, 2009. – 392 с