

покладених у зниження витрат, що пов'язані з організацією і виробництвом продукції, її вдосконаленням, обліком та розподілом.

Дедалі стає ефективним використання переваг суспільного поділу праці і впровадження інтенсивних форм організації інноваційних процесів. Формування ефективного механізму сталого розвитку галузі рослинництва стає визначальним чинником сталого рівня конкурентоспроможності національної аграрної економіки в умовах глобалізації [3].

Найважливішими завданнями в галузі рослинництва є розробка й вдосконалення технології обробітку сортів інтенсивного типу; праці з дослідження стійкості рослин до посухи, низьких і високих температур, засолення ґрунту; розробка і впровадження інтегрованих систем захисту рослин від хвороб і шкідників; створення найефективніших форм добрив; меліорація земель; розробка високомеханізованих способів обробітку сільськогосподарських культур.

Особливості функціонування, як аграрного менеджменту, так і особливості управління виробництвом продукції рослинництва, повинні творчо застосовуватися керівниками та підприємцями в сучасних умовах господарювання, оскільки їх врахування та використання є необхідною передумовою ефективного ведення аграрного виробництва. Саме такий підхід дасть змогу уникнути помилок і надмірних витрат.

Отже сучасний етап розвитку управління виробничих відносин у галузі рослинництва вимагає розробки дієвих механізмів і підходів, які б дали змогу підвищити ефективність виробництва, створити сприятливі інвестиційні умови, забезпечити конкурентоспроможність на споживчому ринку.

Список використаних джерел

1. Волкогонова О.Д. Стратегічний менеджмент: підручник / О.Д. Волкогонова, О.Т.Зуб. - М.: ІД «Форум»: ИНФРА-М, 2007.
2. Дячун О.В. Організація, нормування та оплата праці: навч. посібник / О.В.Дячун / Львів, 2001. – 220 с.
3. Зайцев Л.Г. Стратегічний менеджмент: підручник / Л.Г. Зайцев, М.І. Соколова. - М.: Економист, 2007.

Дзюрдзевич Лілія 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.

ВИМОГИ ДО ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ МЕНЕДЖЕРА

Для правильної, раціональної й ефективно організації праці, менеджер незалежно від організації, у якій він працює, повинен бути професійно компетентним, має мати відповідні психологічні та професійні навички, відповідати визначеним кваліфікаційним вимогам.

До менеджера передусім пред'являються вимоги високого професіоналізму й компетентності. Він повинен поєднувати риси висококваліфікованого фахівця, що володіє технічними та економічними знаннями, та організатора виробництва, який виконує адміністративні функції. За умов переходу до ринкової економіки необхідно змінити

погляд на природу, роль, сутність і значення праці керівника. Тепер перше місце посідає самостійність, ініціативність, підприємливість, творче мислення, готовність до розумного ризику [1].

Різноманітні вимоги до фахової компетенції менеджерів умовно можна об'єднати в дві групи.

Перша група вимог охоплює знання і вміння менеджерів, необхідних для виконання фахової роботи, або мистецтва управління, сюди відносять:

1. Розуміння природи управлінської праці і процесів управління.
2. Здатність мислити масштабно, перспективно. Менеджери можуть демонструвати прекрасні результати і водночас погубити всю компанію, якщо їхня робота не орієнтована на майбутнє.
3. Вміння вирішувати нестандартні управлінські проблеми.
4. Знання посадових і функціональних обов'язків менеджерів, засобів досягнення цілей і підвищення ефективності діяльності організації.
5. Вміння використовувати сучасну інформаційну технологію і засоби комунікацій, що необхідні для здійснення управлінського процесу.

Друга група вимог пов'язана із такими психологічними факторами, як здатність працювати з людьми й управляти самим собою, вона включає такі вимоги:

1. Вміння працювати з людьми. Оволодіння мистецтвом управління людськими ресурсами.
2. Володіння мистецтвом налагодження зовнішніх зв'язків.
3. Здатність до самооцінки, уміння робити правильні вибори і безупинно підвищувати кваліфікацію, знання і вміння [2].

Менеджери - категорія працівників, які професійно здійснюють управління людьми, вони відповідальні за отримання результатів від конкретних зусиль інших людей, котрі працюють як індивідуально, так і об'єднані в групи чи організації.

Сучасні менеджери стикаються з різноманітними цікавими й суперечливими ситуаціями. Звичайний виконавець працює 60 робочих годин на тиждень, виконує величезний обсяг замовлень за зміну; стикається з наростанням складності внаслідок глобалізації, внутрішньої конкуренції, урядового тиску та регулювання відносин з акціонерами. Швидкі зміни, непрогнозовані зриви, великі та малі проблеми ще більше ускладнюють завдання. Робота менеджера непередбачувана та самостверджувальна, вона вимагає творчості.

Робота менеджера ніяк не вкладається в якусь одну площину й потребує від особи володіння широким колом навичок. Усі навички поділяються на три категорії: концептуальні, людські й технічні.

Концептуальні - це пізнавальні властивості людини сприймати організацію як єдине ціле й водночас чітко вирізняти взаємозв'язки між її частинами. До таких навичок належать мислення менеджера, його вміння опрацьовувати інформацію, яка надходить, а також здатність планувати.

Під людськими навичками розуміють здатність менеджера працювати з людьми та з допомогою людей, а також уміння ефективно взаємодіяти в ролі члена команди. Вони виявляються в тому, як менеджер ставиться до працівників: як стимулює їх, допомагає їхній діяльності й координує її, подає приклад, як він спілкується та розв'язує конфлікти.

Технічні навички - це спеціальні знання та вміння, необхідні для виконання виробничих завдань. Це навички використання методів, технологій, обладнання,

необхідних для виконання конкретних функцій, таких як дослідження й розробки, виробництво й фінанси. Володіння менеджера технічними навичками зумовлене наявністю професійних знань, аналітичних здібностей і вміння правильно застосувати інструментальні та інші засоби для розв'язання проблем у конкретній галузі [3].

Отже, менеджер – це чи не найважливіша людина в організації чи підприємстві, адже від його рішень залежить весь процес роботи, він визначає основну стратегію і тактику підприємства, тому він повинен бути професійно компетентним, володіти широким колом навичків, для того щоб підприємство чи організація працювали ефективно і прибутково.

Список використаних джерел

1. Степаненко Н.В. Особливості становлення професійно значущих якостей майбутніх менеджерів / Н.В. Степаненко//Вісник КІБІТ.- 2008. №2 – С. 12-14.
2. Осовська Г.В. Основи менеджменту/Г.В. Осовська// Навчальний посібник для студентів вищих навчальних закладів. Київ: Кондор, 2003, 556 с.
3. Федуллова Л.І. Менеджмент організацій/ Л. І. Федуллова// Навч. посібник. – К.: Центр учбової літератури, 2007. – 536 с.

Дзюрдзевич Лілія Ярославівна,
студентка економічного факультету
напряму підготовки 6.030601 «Менеджмент»
Подільського державного аграрно-технічного
університету, м. Кам'янець-Подільський
Науковий керівник: доцент Покотильська Н.В.

МОТИВАЦІЯ ПЕРСОНАЛУ В АГРАРНОМУ МЕНЕДЖМЕНТІ

В умовах функціонування ринкової системи господарювання аграрні підприємства стоять перед необхідністю діяти у конкурентному середовищі, знаходити і розширювати свою «нішу» на ринку товарів та послуг, оволодівати новим типом економічної поведінки, постійно підтверджувати свою конкурентоспроможність. У зв'язку з цим має зростати внесок кожного працівника у досягнення цілей підприємства, а одним з головних завдань кожного суб'єкта господарювання стає пошук ефективних способів управління працею, що забезпечують активізацію людського фактора. Наявність у працівників належної професійної підготовки, навичок, досвіду не є гарантією високої ефективності праці. "Локомотивом" їх активної трудової діяльності є мотивація.

Мотиваційні процеси досліджували відомі іноземні вчені: А. Маслоу, Ф. Герцберг, Д. Мак Клеlland та інші. Незважаючи на наявність значної кількості досліджень даної проблеми, залишаються актуальними питання мотивації персоналу у сучасних умовах господарювання, особливо враховуючи процеси, що відбуваються в економіці України [1].

Однією з основних функцій сучасного аграрного менеджменту, спрямованої на підвищення ефективності праці персоналу організації, є мотивація персоналу.

В умовах, що склалися в Україні на нинішньому етапі її розвитку, проблема мотивації аграрного персоналу набула важливого значення, оскільки вирішення завдань, які стоять перед суспільством, можливе лише за умови створення належної мотиваційної основи, здатної спонукати працівників будь-яких підприємств, в тому числі аграрних, до ефективної діяльності.

Мотивація – це сукупність внутрішніх і зовнішніх рушійних сил, які спонукають