

25 ФОРМУВАННЯ ОБРАЗУ ІДЕАЛЬНОГО УПРАВЛІНЦЯ

Поліщук Л. В.
Науковий керівник: к.е.н, доцент Мазур К. В.

Досліджується проблема ефективного управління і формування образу ідеального управлінця, розглядаються особисті якості керівника та їх вплив на ефективність діяльності менеджера при досягненні поставлених цілей організації.

Дефіцит у освічених спеціалістах - одна з проблем, з вирішенням якої теоретики і практики пов'язують в нашому суспільстві надію на успішне засвоєння сучасної технології господарювання, оволодіння цивілізованими нормами організації економіки. Сьогодні ми живемо в інших організаційно-економічних та соціально-психологічних умовах і відповідно нам вкрай необхідні такі якості, як підприємництво, ділова ініціатива, схильність до розумного ризику. Новий ритм життя нікого не страшує від невдач, стресів, хвилювань. У зв'язку з цим гостро постає питання про самовдосконалення, переорієнтацію мислення, про формування у нових умовах вмінь і навичок оцінювати свою власну діяльність, поведінку, свій розвиток, визначати перспективи росту.

З моменту виникнення управлінської практики, а надалі й науки управління, одне із центральних місць у пізнанні займає фігура керівника - «владаря», «правителя», «адміністратора», «менеджера» тощо. В наш час пошук ідеального управлінця є однією із найактуальніших проблем.

Незважаючи на те, що є об'єктом управління - величезна імперія чи невелика майстерня - є певний арсенал універсальних якостей, котрі необхідні кожному керівникові, і саме ці якості дають йому змогу піднятися до рівня ефективного менеджера.

Постановка проблеми. У науці управління проблема ідеального керівника відразу стала ключовою. Зростанню рівня професійної компетентності менеджерів усіх ланок і підвищенню управлінської культури присвячено багато досліджень як вітчизняних вчених (А. Алексюка, І. Беха, В. Галузинського, В. Демчука, М. Євтуха, Н. Ничкало, І. Зязюна та ін.), так і зарубіжних (Г. Емерсона, А. Файоля, Ф. Герцберга, А. Маслоу, Д. Мак-Грегора, Ф. Тейлора та ін.). Аналіз досліджень, присвячених проблемам професійної підготовки менеджерів вказує на недостатню розробленість проблеми взаємозв'язку професійного становлення керівника та підвищення рівня його морально-етичної культури [3].

Результати дослідження. Ще вавилонський правитель Хаммурапі (1792-1750 р. до н. е.) прекрасно розумів, що уявлення про людину складається на підставі трьох показників: те, що думають про неї оточуючі; те, що думає про себе вона сама, і те, чим вона є насправді. Він уміло маніпулював першим критерієм і цілеспрямовано створював думку про себе в народі як про його турботливого правителя. На цьому прикладі можна побачити перші кроки свідомого формування іміджу правителя [2].

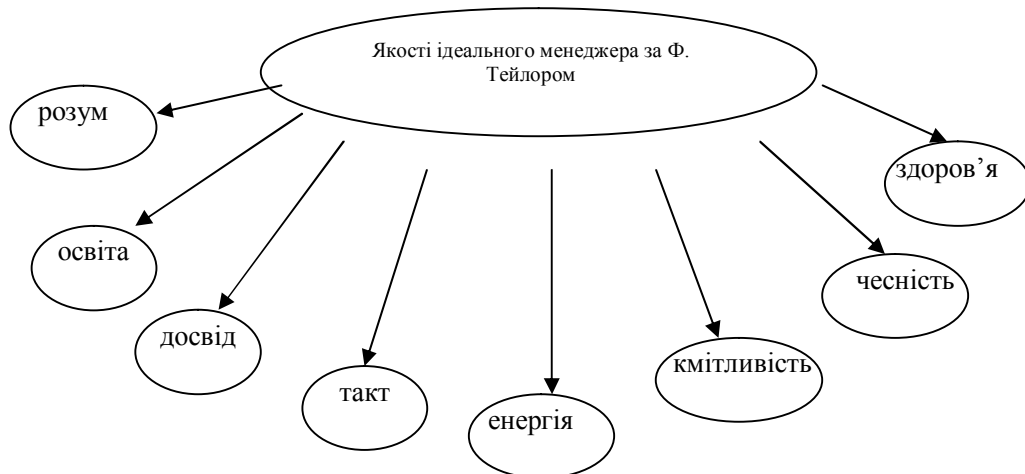


Рис. 1. Якості ідеального менеджера за Ф. Тейлором

А. Файоль розставляв якості ідеального менеджера в такому порядку:

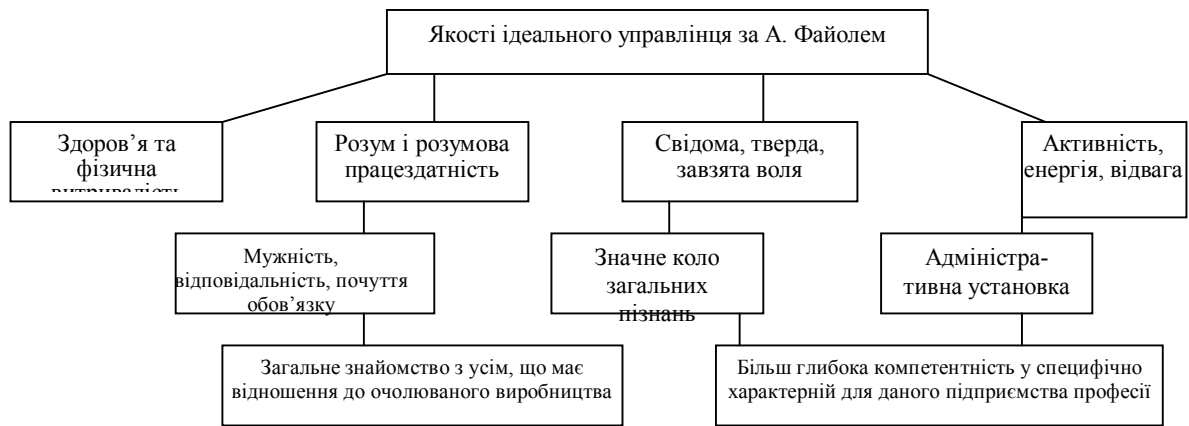


Рис. 2. Якості ідеального управлінця за А. Файолем

Як бачимо, багато якостей перетинаються, однак варто помітити, що в адміністратора А. Файоля фігурують такі «моральні якості»: «Свідома, тверда, завзята воля; активність, у відомих випадках відвага; мужність, відповідальність; почуття обов'язку, турбота про спільний інтерес». Для порівняння наведемо якості доброго керівника за Ф. Тейлором: «Такт, чесність, енергія» [2].

Таким чином, А. Файоль посилено підкреслює діяльність, що дуже близька до бойової боротьби, тим часом як Ф. Тейлор виділяє звичайні культурні якості європейця чи американця.

У своїй праці «Ефективності потрібно вчитись» Пітер Друкер писав: «Управляючи, хто вважає не обов'язковим ставити собі запитання «Який мій потенційний внесок?», орієнтуються найчастіше як на замилкі, а й хибні мети. Насамперед вони звужують діапазон своїх досягнень. «Внесок» означатиме різне. Будь-яка організація намагається домогтися успіху у трьох напрямках: досягнення прямих результатів, формулювання і запровадження цінностей і підготовка майбутніх кадрів. Якщо організація дасть збій одному з цих напрямів, то спочатку вона потрапить у смугу застою, а згодом і розвалиться. Саме у цих напрямках повинен вносити конкретний внесок кожен управлінець. Відносна важливість цих напрямів може варіюватися залежно від особи і становища управляючого, і навіть потреб цієї організації» [2].

Надалі в науковій літературі з менеджменту цій темі приділялось усе більше уваги. У раціоналістичному напрямі розвитку управлінської діяльності - це функції, а, отже, визначення змісту професійного «поля» адміністратора. У психологічному напрямі - це вивчення проблеми лідерства, виявлення стилів управління, форм впливу тощо. У наш час, щоби стати професіоналом у сфері управління, потрібно опанувати серйозні знання й уміння, накопичені сучасним менеджментом.

На шляху до формування свого ідеального образу перед керівниками постає низка проблем, які заважають ефективно працювати та досягати цілей організації. Професійні якості і психологічні властивості самі по собі не розвиваються і не сформуються тільки тому, що змінилася економічна і морально-психологічна ситуація. Сучасний керівник повинен вміти впливати на ефективність використання всіх природних і суспільних ресурсів, здійснювати перспективне планування, яке враховує цілі суспільного розвитку, підвищувати культуру праці. З тенденцією, що характеризується корінною зміною вимог до керівників і їх діяльності, пов'язані ще дві. Безпрецедентна кількість змін, що відбуваються в сучасному світі, торкається політики, економіки, технології, освіти, культури, соціальних відносин, має безпосередній вплив на управлінську діяльність. Ці зміни несуть в собі як мобілізуючий ефект, який змушує людей, керівників в тому числі, переорієнтуватися, шукати інше застосування своїм здібностям і можливостям, набувати нових знань і вмінь відповідно до нових обставин, так і дестабілізуючий ефект, напруженість потенційних можливостей, зниження ефективності діяльності [1].

Ще одна ознака, яка характерна для сучасної епохи - зниження мотивації посадового росту, криза управлінської мотивації. Наукові теоретичні та експериментальні дослідження свідчать про існування 25-35% резерву підвищення ефективності індивідуальної діяльності підприємців і менеджерів, про безпосередній зв'язок між зниженням мотивації посадового росту і відсутністю необхідних навиків і вмінь, яких вимагає сучасна нова ситуація, між несформованістю діяльності в цілому і подовженим періодом адаптації до управлінської діяльності, між низькою ефективністю системи формування управлінських кадрів і результативністю їх діяльності, між бурхливим розвитком практики управлінського консультування і відсутністю теорії управлінського розвитку в нових умовах економічних відносин [3].

Ключовими є професійні й особистісні якості керівника, які визначають його здатність оптимально використовувати свої знання та вміння, що реалізуються у функціях професійної діяльності.

Ідеальний управлінець повинен бути як формальним так і неформальним лідером для своїх підлеглих. Природу лідерства намагалося пізнати багато вчених різних країн і з різних методологічних засад. У цьому процесі викристалізувалися теорії підходу з позицій особистих якостей, поведінського підходу, ситуаційного підходу. Відповідно до теорії з позицій особистих якостей відомою також як «теорія великих людей», кращі з керівників володіють певними особистими якостями. Однак єдиної думки щодо них так і не вироблено, хоч

більшість вважає такими якостями рівень інтелекту й знань, помітну зовнішність, чесність, тверезий розум, ініціативність, соціальну й економічну освіту та високий рівень впевненості в собі [4, с.436].

Представники теорії поведінкового підходу сформулювали основу для класифікації стилів керівництва як стилів поведінки. Згідно з її положеннями ефективність визначають не стільки особисті якості керівника, скільки його манера поведінки у взаємодії з підлеглими. Поведінковий підхід стимулював вивчення лідерства, однак його недоліком була переконаність в існуванні єдиного оптимального стилю керівництва [4, с.437].

Згідно теорії ситуаційного підходу на ефективність керівництва впливають такі ситуаційні чинники, як потреби й особисті якості підлеглих, характер завдань, вимоги й вплив середовища, наявна у керівника інформація [4, с.438].

Висновки. Таким чином, через розвиток особистісних і професійних якостей, через набуття професійних знань і вмінь, набуття позитивного досвіду виконання спеціальних функцій, формування індивідуального стилю керівництва, розвиток морально-етичної культури відбувається процес професійного становлення та формування образу ідеального управлінця.

Література

1. Автореф. дис... канд. психол. наук: 19.00.05 / Г.Й. Юркевич; Ін-т психології ім. Г.С.Костюка АПН України. — К., 1999. — 19 с.
2. Москальова Л. Шевченко Ю. Професійне становлення у практиці управління //http://www.osvita-ua.net.
3. Веретенникова Л., Одинцов П. Формування образу ідеального керівника //http://www.osvita-ua.net.
4. Хміль Ф. І. Основи менеджменту: Підручник.-К.: Академвидав, 2003.-608с. (Альма-матер).

ВДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ ОПОДАТКУВАННЯ ЯК ОСНОВНОГО ЕКОНОМІЧНОГО МЕТОДУ РЕГУЛЮВАННЯ

Пекарська І.П.

Науковий керівник: к.е.н., доцент Мазур К.В.

В даній статті розглядається роль податкової системи як основної рушійної сили соціально-економічного розвитку країни та вплив її на підприємницьку діяльність, що виражається через податкове навантаження на суб'єктів господарювання.

Із проголошенням незалежності Україна стала на шлях самостійного розвитку з метою побудови ефективної соціально орієнтованої ринкової економіки. Становлення ринкових відносин протягом останніх років суттєво змінили зміст фінансових ресурсів державного бюджету, при цьому все більшого значення набувають податкові методи їх акумулювання. Податки стають не тільки головним джерелом формування державного бюджету, але і важливим джерелом радикальних змін, виконуючи роль фінансового регулятора виробництва, стають засобом забезпечення соціальної сфери [3].

Метою дослідження є аналіз податкової системи України та її вплив на діяльність підприємств.

Впровадження податкової системи в умовах перехідного періоду України призвело до виникнення низки суттєвих проблем:

- збільшується кількість збиткових підприємств;
- зростає безробіття;
- ускладнюється соціально-економічна ситуація в країні.

Зумовлюється це тим, що акцент у податковій політиці зроблено на фіскальній функції, а її регулююча та стимулююча роль фактично зведена нанівець. Тому проблема побудови ефективної податкової системи залишилась однією з найактуальніших у процесі становлення ринкових відносин закладання підвалин для економічного зростання України[3].

Виклад основного матеріалу

В умовах становлення ринкових відносин важливу роль відіграють економічні методи управління, серед яких одним із найбільш дієвих є податки. Податки безпосередньо впливають на результати фінансово-господарської діяльності платників, а також на макроекономічні процеси та розвиток окремих регіонів. З огляду на це, система оподаткування повинна відповідати певним завданням: сприяти діловій активності підприємств, зростанню виробництва, підвищенню зацікавленості робітників у результатах праці, спонукати підприємства ефективно використовувати основні виробничі фонди, мінімізувати виробничі запаси, скорочувати невиробничі витрати; забезпечувати формуванню бюджету в обсязі, достатньому для фінансування витрат держави і виконанню нею своїх функцій [1].

Питання податкових методів впливу на господарську діяльність висвітлювались у роботах вітчизняних вчених Андрущенка В.Л., Василика О.Д., Вишневецького В.П., Суторміної В.М., Федосова В.М., Коломійця Г., Воронкова О. та інших. Праці яких здебільшого були спрямовані на розгляд проблеми впливу податкового тягаря на підприємства та на шляхи ухилення підприємств від оподаткування.

Для ефективності здійснення податками своїх функцій необхідна дія певних умов, при дотриманні яких отримується максимальна вигода обох сторін, з однієї сторони – держави, з іншої – суб'єктів господарювання: