

ДО ПРОБЛЕМИ ФОРМУВАННЯ УПРАВЛІНСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ МЕНЕДЖЕРІВ ПІДПРИЄМСТВ АПК

Вітер З. Д., ст. викладач

Постановка проблеми. Серед найважливіших проблем, які доводиться долати представникам аграрного сектора економіки, негативно впливовими на розвиток, постають нестача кваліфікованих управлінських кадрів та недостатній рівень управлінської компетентності менеджерів. Сьогодні як ніколи набуває принципового піднесення «людський фактор» – професійні та особистісні якості фахівця, зокрема його вміння працювати з людьми і колективами з урахуванням особливостей різних груп і соціальних ситуацій, будувати відносини з партнерами, клієнтами, створювати атмосферу комфортності.

На жаль, в сучасних умовах господарювання сільськогосподарських підприємств управлінський потенціал менеджерів не використовується максимально можливо в силу таких обставин: недостатній рівень компетентності до самостійного прийняття управлінських рішень, неналежний рівень досвіду роботи в умовах ринкової економіки, відсутність ефективного мотиваційного механізму для управлінців, низький рівень корпоративної культури тощо. Цим зумовлена посилена увага до проблеми формування управлінського потенціалу менеджерів, засобів його розвитку та активізації.

Аналіз останніх досліджень. Проблемні питання формування потенціалу кадрів управління у сільськогосподарських підприємствах привертають все більшу увагу вітчизняних та зарубіжних вчених і практиків. Вони знайшли своє відображення в працях Т. І. Балановської, О. П. Гоголі, О. В. Новак, Г. В. Осовської, В. С. Кропивко, С. Г. Турчіної, А. О. Линдюка, І. І. Черненкової, І. В. Ишигенова та ін. Аспекти оцінки ефективності використання управлінського потенціалу висвітлюють Л. А. Горшкова, О. А. Докучаєв, М. М. Тимошенко, І. Г. Філіппова, З. В. Юринець та ін. Водночас, незважаючи на досить велику увагу дослідників до проблеми, підвищення ефективності використання управлінського потенціалу молодих менеджерів не знайшла повного наукового рішення.

Метою наукового дослідження стало проаналізувати проблему формування управлінського потенціалу менеджерів аграрних підприємств та окреслити деякі аспекти ефективного її вирішення.

Об'єкт та методика досліджень. Об'єктом дослідження є організаційно-економічні механізми та умови формування управлінського потенціалу менеджерів

аграрних підприємств. В основу дослідження було покладено аналітико-логічний та системний підхід, що дало змогу комплексно дослідити теоретичні і методологічні засади формування управлінського потенціалу та оцінити перспективи розвитку.

Результати дослідження. Протистояти суттєвому впливу зовнішніх та внутрішніх факторів і одночасно підвищувати ефективність управлінської діяльності можна завдяки реалізації кожним менеджером свого управлінського потенціалу. Управлінський потенціал науковці розглядають як сукупність знань, навичок та здібностей менеджерів усіх рівнів управління з формування, організації, створення належних умов для функціонування та розвитку соціально-економічної системи підприємства [2, с. 18].

Управлінський потенціал, на наш погляд, характеризується спроможністю менеджера на основі сформованих професійних компетенцій забезпечувати ефективне функціонування підприємства.

Управлінська діяльність сучасного менеджера сфери АПК України є надзвичайно складним видом роботи, що супроводжується великою кількістю протиріч та дестимулюючих факторів, пов'язаних як з особливостями виробництва в цій галузі, так і з перманентною кризою в економіці в цілому. З одного боку, умови функціонування ринкової економіки, при яких кожне підприємство бореться за «виживання», намагається знайти свою нішу на аграрному ринку, з іншого боку, психологічна напруженість і невизначеність в суспільстві, неготовність і небажання значної частини працівників здійснювати структурні і технологічні зміни, наростання конфліктних ситуацій через негаразди посилюють вимоги не лише до професіоналізму менеджерів, але й до їх морально-психологічного стану, вміння працювати з персоналом, особливо в нестандартних критичних ситуаціях, прогнозувати та оцінювати ситуацію, йти на ризик. Все це вимагає, насамперед, психологічної готовності до здійснення процесів управління, що нами визначається як особливий елемент управлінського потенціалу.

Як зазначає В. В. Юкіш, підготовка молодого професійного менеджера потребує багато часу (10-12 років) і чималих інвестицій [3, с. 39]. Ми пояснюємо таку ситуацію специфікою управлінської праці, яка наскрізь пронизана психологічним змістом і постійно супроводжується глибокою розумовою роботою. Якщо високопрофесійні менеджери, які мають значний досвід роботи, здатні передати менеджерам-початківцям знання і вміння, то набагато складніше підготувати їх до взаємин, в які вступають люди в процесі даного виду діяльності. Навіть у типовій ситуації управлінці однакової кваліфікації діятимуть залежно від особистого бачення ситуації та індивідуальних особливостей.

Зазначений аспект призводить до збільшення ролі університетів у підготовці та перепідготовці інноваційних кадрів, особистісно готових до управлінської діяльності. Важливими показниками такої готовності є не самі по собі знання та вміння, а моральний, емоційно-вольовий та інтелектуальний розвиток особистості [1]. Ефективним інструментарієм, який сприятиме розвитку особистих якостей сучасного менеджера ми визначаємо тренінгові технології. Саме тренінгові форми навчання мають великі можливості акцентувати увагу на особливостях і умовах виконання посадових ролей та обов'язків, що забезпечує допрактичну підготовку майбутнього фахівця. Крім того, використання тренінгів сприяє актуалізації внутрішньої мотивації менеджера, що у свою чергу, впливає на підвищення відповідальності за результат виконуваної роботи. При цьому важливо забезпечити систему інтеграційних зв'язків вищих навчальних закладів та підприємств аграрного сектору економіки, зокрема в області корегування навчальних програм на основі консультування з роботодавцями.

Висновок. Таким чином, необхідно враховувати, що менеджери зможуть забезпечити максимальну віддачу лише у тому випадку, коли вони виконуватимуть роботу відповідну до їх індивідуально-особистісних рис та здібностей, які мають формуватися на належному рівні ще до початку практичної управлінської діяльності. При цьому досить складним залишається питання підготовки й формування менеджера в

умовах вищої школи, який би володів усіма професійно-значущими якостями.

Використані джерела інформації

1. Любчук О. К. Концепція управління підготовкою студентів-управлінців як соціальних інноваторів [Електронний ресурс] / О. К. Любчук // Збірник наукових праць Донецького державного університету управління, 2010. – Вип. 152. – Режим доступу: http://www.nbu.gov.ua/portal/soc_gum/znpdduu/du/2010_152/27.pdf.
2. Федонін О. С. Потенціал підприємства: формування та оцінка : навч. посібник / О. С. Федонін, І. М. Рєпіна, О. І. Олексюк. – К.: КНЕУ, 2003. – 316 с.
3. Юкіш В. В. Стилі поведінки керівника підприємства в критичних ситуаціях / В. В. Юкіш // Інноваційна економіка. – 2011. – №1. – С. 39–43.