

Список літератури

1. Бутко М.П. Генезис теорії інвестицій у процесі еволюції економічної думки / М.П. Бутко, О.Ю. Акименко // Інвестиції: практика та досвід. – 2007. – №13 – С. 4 – 10.
2. Вовченко О.Л. Інвестиції: економічна сутність та форми / О.Л. Вовченко // Актуальні проблеми економіки. – 2004. – №6(36). – С.18 – 23.
3. Заболотня Ю.А. Інвестиції: економічна сутність та класифікація / Ю.А. Заболотня // Науковий вісник Національного аграрного університету: Збірник наукових праць – К.: 2005. – Вип. 86. – С. 284 – 289.
4. Мазур Є. Новітня історія українського АПК / Є. Мазур// Агробізнес Сьогодні. – 2011. – № 21 –22 (220 – 221). – С. 50 – 54.
5. Про інвестиційну діяльність: Закон України станом на 10 лютого 2005 р. /

Верховна Рада України. – К.: Парлам. вид – во, 2005. – 19 с.

6. Пешко А.В. Інвестиції: їх значення, види та форми / А.В. Пешко // Інвестиції: практика та досвід. – 2007.– №1. – С. 3 – 6.
7. Скібіцький О.М. Інноваційний та інвестиційний менеджмент: навч. посібник / О.М. Скібіцький. – К. : Центр учб. л-ри, 2009. – 408 с.
8. Статистичний щорічник Полтавської області за 2012 рік / Л.В. Калашник. – Полтава: Головне управління статистики у Полтавській області, 2012. – 400 с.
9. Щурик М.В. Інвестування сільського господарства: інвестиційні пріоритети та напрямки / М.В. Щурик, М.М. Щурик // Статистика України. – 2006. – № 4. – С. 51 – 55.

ПРИНЦИПИ УПРАВЛІННЯ І ДОВІРА ДО ВЛАДИ ПРИНЦИПЫ УПРАВЛЕНИЯ И ДОВЕРИЕ К ВЛАСТИ MANAGEMENT PRINCIPLES AND TRUST ARE TO POWER

Гришко В.В., д.е.н., професор кафедри менеджменту і адміністрування Полтавського національного технічного університету імені Юрія Кондратюка, м. Полтава, Україна

Гришко В.В., д.э.н., профессор кафедры менеджмента и администрирования Полтавского национального технического университета имени Юрия Кондратюка, г. Полтава, Украина

Gryshko V.V., Doctor of Economics, Professor, department of management and administrations of Poltava National Technical Juri Kondratyuk University, Poltava, Ukraine

Анотація

Проведено аналіз причин кризових явищ в Україні. Узагальнено проблеми що гальмують соціально економічний розвиток країни. Визначено необхідність реформування системи управління, приведено практичні поради щодо підвищення якості управлінських рішень.

Аннотация

Произведен анализ причин кризисных явлений в Украине. Обобщены проблемы, которые тормозят социально-экономическое развитие страны. Определена необходимость реформы системы управления, даны практические советы по повышению качества управленческих решений.

Abstract

The analysis of reasons of the crisis phenomena is conducted in Ukraine. Generalized problems that brake socially economic development of country. Certainly necessity of reformation of control system, practical advices are resulted in relation to upgrading administrative decisions.

Ключові слова: влада, формалізм, управління, мотивація, конфлікт.

Ключевые слова: власть, формализм, управление, мотивация, конфликт.

Keywords: power, formalism, management, motivation, conflict.

Вступ. Є очевидним, що фундаментальною причиною нестабільності в сучасній Україні є проблеми з управлінням.

Управління – це процес планування, організації, мотивації і контролю для сформування і досягнення певних цілей. В Україні недооцінюються мотивація, як процес спонукання себе і інших активно діяти для досягнення поставленої мети.

Мотивація не обмежується політикою батога і пряника. Основним мотивом до дії є потреби людини. Потреба – це усвідомлена відсутність чогось, що спонукає до дії.

Наголосимо на соціальних потребах – у привязаності, належності до колективу, спілкуванні, піклуванні про іншого та увазі до себе, участі у спільній трудовій діяльності. А також на престижних потребах – у повазі з боку

інших, службовому зростанні, статусі, престижі, визнанні та високій оцінці.

На наш погляд мотивація втрачається за умов неадекватної системи управління і втрати довіри до влади, зокрема переважання політики «батога».

Огляд освітніх джерел досліджень і публікацій. У науковій літературі достатньо уваги приділяється критичному аналізу управлінських структур. Так, варто наголосити на працях зазначеної проблематики таких дослідників та науковців, як А. Міцкевича, А. Ткачука, А. Толстоухова, О. Васильєвої, В. Кампо, І. Бутка, М. Пухтинського та ін.

Наукові дослідження підтверджують інтерес вчених до діяльності органів влади, її вплив на стан регіону, вже з точки зору сучасних демократичних засад українських політичних реалій.

Постановка завдання. Метою статті є дослідження причин втрати довіри до владних структур в Україні, узагальнення негативних явищ в управлінні, що сприятиме покращенню рівня управління в державі.

Основний матеріал та результати. Однією з фундаментальних причин кризи (політичної, економічної, соціальної) в Україні є втрата довіри до влади, причому всіх її гілок – законодавчої, судової, виконавчої. В основі втрати довіри лежить глибока невідповідність в системі управління новим умовам господарювання і різних сфер життя.

З часів незалежності України ми є свідками неадекватності нової економічної системи і системи управління, коли перевага віддається ієрархії, старим методам авторитарного керівництва, надмірній централізації і концентрації владних повноважень і фінансових ресурсів, що, з одного боку, перевантажує центральні органи влади невластивими їм функціями на шкоду якості стратегічних, дійсно загальнодержавних питань, а з іншого – стримує таку рушійну силу як ініціатива і можливість управлінців місцевого рівня.

Очевидно, що роль держави в ринковій економіці важлива, але значно менша, ніж у центрально-керованій економіці. Держава, перш за все, повинна забезпечувати основи ринкової економіки, особливо економічну свободу, приватну власність, принципи вільної конкуренції, ефективний захист від зловживання владою, монополізму і недобросовісної конкуренції.

Поряд з цим, нам необхідно побороти стереотип, згідно з яким держава має право на все і за все відповідає. Вона не повинна вирішувати всі проблеми. Діючи виключно в межах закону, влада повинна створити умови, за яких проблеми вирішуються там, де виникли, на найнижчому рівні управління.

Надмірна централізація і концентрація державних функцій і фінансів, формалізм, бюрократизація і як наслідок корупція є сьогодні найбільшим гальмом у розв'язанні економічних і соціальних проблем. Тому надзвичайно актуальною є реальна, а не лише декларована децентралізація, деконцентрація, дебюрократизація економіки. Послідовно виважено діючи у цьому напрямі, зможемо зробити прорив у ефективності управління, забезпечити збалансований соціально-економічний розвиток територій, ефективно використання всіх видів ресурсів.

Принципово важливим є забезпечення оптимального співвідношення ринкових і державних механізмів регулювання, централізації, децентралізації самоуправління, ієрархії, ринку і культури.

Це першочергові завдання влади. Що таке влада? Влада – можливість впливати на поведінку інших. Одним із найбільш вагомих способів впливу є переконання – ефективна передача своєї точки зору. Воно можливе за наявності авторитету – загально визнаного впливу окремої людини, або колективу, організації у різних сферах життя. Ніяка посада сама по собі не забезпечує авторитет керівників. Бажаєш бути авторитетом – будь вимогливим до себе, будь прикладом дисциплінованості, відповідальності, сумлінності, добропорядності, доброзичливості. Основа авторитету – довіра. Морально – психологічна основа.

Для відновлення довіри до влади крім вищезазначеного необхідно повсюдне запровадження сучасних принципів управління, серед яких виділимо наступні:

- розподіл відповідальності;
- створення умов для розкриття і реалізації потенційних можливостей;
- лояльність до працюючих;
- забезпечення ефективних комунікацій (обмін інформацією);
- орієнтація на стратегічний інноваційний менеджмент (планування змін і нововведень);
- постійний моніторинг (вивчення і аналіз) стану зовнішнього середовища та своєчасної реакції на його зміну;
- орієнтація на забезпечення високої якості рішень, які приймаються;
- суворість і вимогливість. Помилково робити ставку лише на почуття самодисципліни, хоча, це звичайно важливо. Треба бути реалістом: виховання самодисципліни вимагає часу, і нажалі у багатьох вона ще просто відсутня.

Тому керівник повинен бути достатньо вимогливим, щоб підтримати у колективі належну робочу обстановку. У даний час найбільш ефективним визнається адаптивний

стиль керівництва, тобто стиль зорієнтований на реальність, а звідси і манера поведінки з підлеглими від автократичного до ліберального залежно від обставин.

Необхідно постійно працювати над помилками в сфері управління. Приведемо перелік типових помилок управлінця.

1. Відсутність колегіальності при прийнятті рішень.

2. Допущення підлабузництва.

3. Недовіра до співробітників.

4. Привласнення результатів роботи колективу.

5. Байдушність до успіхів підлеглих.

6. Демонстрація особистої переваги.

7. Домінування командування над переконанням.

8. Командування через голови безпосередніх начальників.

9. Не управлінець, а «погонич». Погонич підганяє підпорядкований йому колектив, а управляючий веде за собою. Перший завжди все знає і усім свої підлеглим підкреслює це, щоб створити собі авторитет. Другий ніколи цього не робить: коли треба він людей навчає, підказує, пояснює. Коли трапляються якісь проблеми, то погонич відразу шукає крайнього; справжній начальник цього ніколи не робить, а просто виправляє допущені помилки. Коли наказ відає «погонич», він завжди підкреслює своє я; управляючий замість цього скаже: «Давайте зробимо». Ще одна вага «погонича»: він ніколи ні про що не інформує підлеглих, через що в його колективі створюється болотна атмосфера всіляких чуток і пересудів. Розумний керівник ніколи не вдається до подібної секретності і як найповніше інформує колектив про все, що стосується його діяльності, звичайно, за винятком державної таємниці.

10. Формалізм і бюрократія, коли суть справи приноситься в жертву формі. Це приводить до неефективності при вирішенні всіх проблем, але особливо при розв'язанні проблем які, вимагають нетрадиційних (нетипових) підходів і заходів.

Необхідно відмовитися від упередженості. Як показує практика, більшості керівників, як і звичайним людям, бракує об'єктивності. Це пояснюється тим, що люди отримують свій досвід на основі неповної інформації про предмети чи явище, в результаті чого формуються упереджені ставлення. Для зменшення упередженості необхідно: при формуванні висновків спиратися лише на об'єктивні факти. Відмовитися від негативного життєвого досвіду, який ґрунтується лише на упередженості, догмах чи забобонах.

Важливо відрізнити головне від другорядного, тобто вміти відрізнити справи, якими має займатись керівництво вищого рівня.

Існують три проблеми управління:

помилка, перестраховка, бездіяльність. Найменша – перша. Помилку майже завжди можна виправити, а ось перестраховка і особливо бездіяльність безповоротно підірвуть авторитет керівника.

В часи нестабільності загострюються всі види конфліктів. Конфлікт це відсутність згоди між сторонами який часто виступає в формі крайнього загострення суперечності. Кожна із сторін вважає себе правою і рішуче вступає в боротьбу за свої інтереси. Дуже часто вважають що основною причиною конфлікту є зіткнення особистостей, Але це не так. Основними причинами конфліктів є обмеженість ресурсів, які потрібно розділити, взаємозалежність завдань і нечіткий розподіл повноважень, різниця в цілях у поглядах, цінностях, у рівні освіченості, а також незадовільні комунікації. Незадовільна передача інформації є і причиною і наслідком конфлікту. Розв'язання конфлікту потрібно починати з аналізу фактичних причин. Відомі п'ять основних способів розв'язання конфліктів: ухилення, згладжування, примушування, компроміс, вирішення проблем. Зупинимося на останньому. Вирішення проблем. Цей спосіб означає визнання відмінності у поглядах і готовність ознайомитись з іншими точками зору, щоб зрозуміти причини конфлікту і визначити курс дій які задовольняють усі сторони. Не прагне добитися своєї мети за рахунок інших, а шукає найкращий варіанти вирішення конфліктної ситуації. При цьому різні погляди сприймаються як природний результат того, що в розумних людей є своє бачення що правильно, а що ні. Емоції можна нейтралізувати лише шляхом прямих діалогів з особою що має протилежні щодо ваших поглядів.

Методика розв'язання конфлікту шляхом вирішення проблем.

1. Визначити проблему в категорії цілей, а не рішень. 2. Після визначення проблеми, з'ясуйте яке рішення влаштовує обидві сторони. 3. Сконцентруйте увагу на проблемі, а не на особистих якостях іншої сторони. 4. Створіть атмосферу довіри, розширюючи взаємний вплив і обмін інформацією. 5. Під час спілкування створіть позитивне ставлення один до одного, виявляючи симпатію і повагу. Вислухайте думку іншої сторони, зводячи до мінімуму гнів і погрози. Стримуйте свої емоції. Не накопичуйте образи, уникайте спокуси покарати чи звинуватити, налаштовуйтеся на позитив. Наші емоції це наші думки, вони здатні переповнити нашу свідомість і змушувати нас діяти іраціонально, або впадати у відчай чого не можна допустити. Якщо ми спрямуємо свої емоції у потрібне русло, то зможемо покращити стосунки з людьми, які нас оточують.

Висновки:

Для подолання кризових явищ в Україні

в політичній, економічній і соціальних сферах необхідно задіяти комплекс заходів по відновленню довіри до всіх гілок державної влади на всіх її рівнях. Пріоритетом має бути реформування сфери управління на державному, регіональному і місцевому рівнях, подолання формалізму і бюрократизму, ліквідацію надмірного регулювання і контролю економічних процесів, посилення такої важливої складової управління як мотивація і вміння управляти конфліктами способом вирішення проблем що їх породжують.

Зниження якості ефективності управлінських рішень провокує ігнорування сучасних принципів управління, тиражування типових помилок управління, переважання формалізму і бюрократичних процедур у розв'язанні важливих соціально-економічних проблем, перевага в діяльності управлінських структур особистих, корпоративних, регіональних інтересів над загальнонаціональними.

Владі на всіх рівнях управління необхідно усвідомити, що в умовах соціально-економічної нестабільності з трьох проблем управління: помилка, перестраховка, бездіяльність – найгострішою і найактуальнішою є остання – бездіяльність влади.

Література

1. Конституція України. – Київ, 1997.
2. Закон України «Про місцеве самоврядування» від 25.05.1997 №280/97-ВР. – Київ: Парламентське видавництво, 1997.
3. Закон України «Про місцеві державні адміністрації» від 09.04.1999 №586-XIV. – Київ, 1999.
4. Менеджмент організацій: навчальний посібник / за редакцією В.В. Гришка, В.О. Онищенко. – Полтава, 2007. – 416 с.
5. Поради управлінцям. Методичні

рекомендації щодо підвищення якості управлінських рішень. Авторський колектив / за редакцією доктора економічних наук В.В. Гришка. – Полтава: Полтавський літератор, 2008. – 192 с.

Література

1. Конституція України. – Київ, 1997.
2. Закон України «О местном самоуправлении» от 25.05.1997 №280/97-ВР. – Киев: Парламентское издательство, 1997.
3. Закон Украины «О местных государственных администрациях» от 09.04.1999 №586-XIV. – Киев, 1999.
4. Менеджмент организаций: учебное пособие / Под редакцией В.В. Гришка, В.О. Онищенко. – Полтава, 2007. – 416 с.
5. Советы управленцам. Методические рекомендации относительно повышения качества управленческих решений. Авторский коллектив / Под редакцией доктора экономических наук В.В. Гришка. – Полтава: Полтавский литератор, 2008. – 192 с.

Literature

1. Constitution of Ukraine. it is Kyiv, 1997.
2. A law of Ukraine is «On local self-government» from 25.05.1997 '280/97-ÂÐ. it is Kyiv: Parliamentary publishing house, 1997.
3. A law of Ukraine is «On local state administrations» from 09.04.1999 586-XIV. it is Kyiv, 1999.
4. Management of organizations: train aid / after the release of V.V. Grishka, of V.O. Onischenko. it is Poltava, 2007. – 416p.
5. Advices upravlincyam. Methodical recommendations are in relation to upgrading administrative decisions. Author collective / after the release of doctor of economic sciences V.V. Grishka. it is Poltava: Poltava man of letters, 2008. – 192p.

ОРГАНІЗАЦІЙНО-ЕКОНОМІЧНИЙ МЕХАНІЗМ УПРАВЛІННЯ ЯКІСТЮ НА ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВАХ ЗАЛІЗНИЧНОГО ТРАНСПОРТУ: ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ORGANIZATIONAL-ECONOMIC MECHANISM OF QUALITY MANAGEMENT AT THE INDUSTRIAL ENTERPRISES OF RAILWAY TRANSPORT: THEORETICAL ASPECTS

Гришко О.А., аспірант кафедри економіки Харківського національного університету будівництва та архітектури, м.Харків, Україна

Grishko O.A., postgraduate student of Economic Department, Kharkiv National University of Civil Engineering and Architecture, Kharkiv, Ukraine

Анотація

В статті розглянуто основні підходи до визначення категорії «організаційно-економічний механізм управління якістю», сформульовано авторське визначення даного поняття. Розкрито сутність і структуру організаційно-економічного механізму управління якістю на промисловому підприємстві залізничного транспорту, надано характеристику його