

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ТАВРІЙСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ АГРОТЕХНОЛОГІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ДМИТРА МОТОРНОГО
РАДА МОЛОДИХ УЧЕНИХ ТА СТУДЕНТІВ**



**МАТЕРІАЛИ
ВСЕУКРАЇНСЬКОЇ НАУКОВО-ТЕХНІЧНОЇ КОНФЕРЕНЦІЇ
МАГІСТРАНТІВ І СТУДЕНТІВ**

**За підсумками наукових досліджень 2020 року
ФАКУЛЬТЕТ ЕКОНОМІКИ ТА БІЗНЕСУ**



Мелітополь 2020

останніх на ринку, акумулюючи стабільну клієнтську базу й стимулюючи все нових споживачів до покупки.

Список використаних джерел:

1. Чеботар С. І. Маркетинг: Навчальний посібник. – Київ «Наш час», 2007. – 504 с.
 2. Москалюк В. Є.: Навчальний посібник. – К.: КНЕУ, 2005. – 384 с.
 3. Охріменко, В. М. Конспект лекцій з дисципліни «Планування і контроль на підприємстві» – Х. : ХНАМГ, 2010. – 165 с.
 4. Єрмаков О.Ю., Жибак М.М., Нестеренко С.А. Планування і контроль на підприємстві: навч. посіб. Друге вид., доповнене і перероблене. – К.: ЦП «Компринт», 2015. – 227 с.
- Науковий керівник:** *Нестеренко С. А., к.е.н., професор, завідувач кафедри менеджменту, Таврійський державний агротехнологічний університет ім. Дмитра Моторного*

ПОРТРЕТ СУЧАСНОГО МЕНЕДЖЕРА

Височин М., *max.visochin@gmail.com*

Таврійський державний агротехнологічний університет імені Дмитра Моторного

У роботі керівника багато привабливих сторін: вона надає великі можливості для розвитку особистості, надає людині гідність, є захоплюючою та цікавою. Менеджеру доводиться часто вирішувати найскладніші завдання в умовах критичних ситуацій і невизначених перспектив.

У минулому на посаду менеджерів намагалися підібрати людей із яскраво вираженими диктаторськими замашками, оскільки робітники були здебільшого покірною, малоосвіченою, безликою масою і найкращим засобом поводження з ними вважався примус.

Сьогодні фірми вирости настільки, що одноособове управління ними стало практично неможливим. Крім того, у керівників додалося і багато зовнішніх функцій, у тому числі взаємодія з партнерами, профспілкою, державними і політичними діячами. Кожним напрямком займався самостійний керуючий, тому глава корпорації ставав менеджером-організатором, основний обов'язок якого - координувати діяльність групи менеджерів.

По-перше, це керуючий, наділений владою, що керує великим колективом людей.

По-друге, це лідер, здатний вести за собою підлеглих, використовуючи свій авторитет, високий професіоналізм, позитивні емоції.

По-третє, це - дипломат, що встановлює контакти з партнерами і владою, що успішно переборює внутрішні і зовнішні конфлікти.

По-четверте, це - вихователь, що володіє високими моральними якостями, здатний створити колектив і направляючий його розвиток у потрібне русло.

По-п'яте, це - новатор, що розуміє роль науки в сучасних умовах, вміє оцінити і без зволікання впровадити у виробництво той або інший винахід або раціоналізаторську пропозицію.

По-шосте, це - просто людина, що володіє високими знаннями і здібностями, рівнем культури, чесністю, рішучістю характеру й у той же час розважливістю, здатний бути в усіх відношеннях зразком для навколишніх. У процесі управління менеджер здійснює ряд конкретних функцій, серед яких: організація і планування діяльності колективу і своєї власної роботи, розподіл завдань і інструктаж підлеглих; контроль за ними; підготовка і читання звітів; перевірка і оцінка результатів роботи; ознайомлення з усіма новинками у світі бізнесу і технології, висування і розгляд нових ідей і пропозицій; вирішення питань, що виходять за межі компетенції підлеглих; знайомство з поточною кореспонденцією.

Виконуючи свої повсякденні обов'язки, менеджер спілкується з різними категоріями осіб. Перш за все, це партнери. Іноді вони можуть бути дуже неприємними, що висувають безглузді вимоги і навіть загрозливими, але в будь-якому випадку поводитись з ними потрібно коректно, не показуючи роздратування. Інша категорія людей, з якими доводиться спілкуватися, - керівники різного рангу. У розмовах із ними виражатися потрібно чітко і недвозначно, притримуватися тільки фактів або власних міркувань, коротко викладати думки. Ставлячи якусь проблему, найкраще відразу ж запропонувати варіант її рішення, щоб

бос не займався нею від початку до кінця. Взагалі, найкраще велику частину його роботи взяти на себе - він цього не забуде. З підлеглими спілкування повинно бути у вищій мірі довірчим і доброзичливим - від них, як відомо у вирішальному ступені залежить доля менеджера. І нарешті, менеджер постійно спілкується з колегами - керівниками інших підрозділів. Прямого впливу на них він зробити не може і тут в особливій мірі потрібно вміти вести переговори, торгуватися і переконувати.

У процесі спілкування менеджера доводиться виконувати три основні ролі.

По-перше, це роль координатора, що зв'язує одну групу людей з іншою і спрощує діалог між ними.

По-друге, це роль інформатора, що забезпечує прийом, передачу й обробку різноманітного роду інформації.

По-третє, це роль, пов'язана з прийняттям рішень.

За своїм відношенням до роботи менеджери діляться на пасивних і активних. Пасивні використовують, як правило, принципи діяльності, вироблені іншими, замикаються переважно на своїх підлеглих, намагаючись контролювати всі їхні дії.

На противагу пасивному керівник активного типу не сидить на місці, прагне до випробувань, повністю віддає себе роботі. Він має чіткими життєвими установками, вимогливий до себе і оточуючих, прагне до досконалості. Такий керівник постійно перебуває в гущі життя, безперервно виробляє і переглядає і відповідно до обстановки принципи діяльності для себе і для інших. Він прагне конструктивно використовувати будь-які, навіть конфліктні, ситуації, не боючись ризику і відповідальності. Активний менеджер шукає і встановлює строкові контакти з оточуючими, заохочує їх самостійність, дає можливість висунутися

Люди слідує за лідером насамперед тому, що він в змозі запропонувати їм (хоча і не завжди реально дати кошти для задоволення їхніх найважливіших потреб, вказати потрібний напрямок діяльності).

Влада лідера ґрунтується на гарному знанні підлеглих, умінні поставити себе на їхнє місце, аналізувати ситуацію, визначати найближчі і віддалені наслідки своїх дій, прагненні до самовдосконалення, здатності вселяти в підлеглих упевненість, усвідомлення необхідності робити ті чи інші вчинки, бо поведінка співробітників найчастіше відображає те, чого від них чекають.

Лідер прекрасно відчуває і розуміє психологічні особливості партнерів, противників, начальства, вмело їх використовує в офіційних і неофіційних контактах. Переконаючи інших, він виявляє завидну гнучкість і вміння йти на компроміс.

Але справжнім джерелом влади лідера над людьми є його незалежність, готовність у будь-який момент звільнити займане місце, оскільки вираження інтересів колективу зовсім ще не означає покірності йому.

Список використаних джерел

1. Виноградський М. Організація праці менеджера: Навчальний посібник/ Микола Виноградський, Алла Виноградська, Олена Шканова.; Київ. економ. ін-т менеджм.. - К.: Кондор, 2003. - 516 с.
2. Іванова В. Менеджер - професійний керівник: Навчальний посібник/ Ірина Іванова.; М-во освіти і науки України, Київ. нац. торг.-екон. ун-т. - К., 2005. - 106 с.
3. Стеценко І. Основи менеджменту. Хто такий менеджер: Навчальний посібник/ Іван Стеценко., - К.: А.С.К., 2005. - 221 с.

Науковий керівник: *Шевчук О.Ю., к.е.н., доцент кафедри Менеджменту, Таврійський державний агротехнологічний університет імені Дмитра Моторного*