УДК 351:330.101

Г. М. Чорний,
д. е. н., професор, Національний університет біоресурсів і природокористування України
І. А. Міщенко,
к. е. н., доцент, Національний університет біоресурсів і природокористування України
І. В. Данилевська,
аспірант, Національний університет біоресурсів і природокористування України

ДІАЛЕКТИКА ПОНЯТЬ "САМОУПРАВЛІННЯ" І "УПРАВЛІННЯ" В ПРАКТИЧНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ КЕРІВНИКІВ І СПЕЦІАЛІСТІВ ПІДПРИЄМСТВ АПК

G. Chornij,
Doctor of Economics, Professor
I. Mishchenko,
Ph.D., associate Professor
I. Danilevskaya,
graduate student, National University of Life and Environmental Sciences of Ukraine

DIALECTICAL CONCEPTS OF "SELF MANAGEMENT" AND "MANAGEMENT" IN PRACTICE OF MANAGERS AND EXPERTS IN AGRIBUSINESS

Уточнюється сутність змісту поняття "самоуправління" та з'ясовується його роль в управлінні ресурсами підприємства. Розкривається функціональний зміст управління в складних середньо- і довгострокових ситуаціях, обгрунтовується пріоритетність самоуправління по відношенню до управління в господарських суб'єктах АПК

Clarifies the essence of what constitutes "self-management" and turns his role in managing enterprise resources. Disclosed functional content management in complex medium and long-term situations justified priority of self-management in relation to the management of business entities in agribusiness

Ключові слова: самоуправління, управління функції, час, пріоритет, інформація, рішення.
Key words: self-management features, time, priority, information and solutions.

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ

Теорією і практикою сучасного менеджменту доведено, що успіхи, тобто позитивні результати господарсько-фінансової діяльності всіх організаційно-правових форм агробізнесу переважно залежать від рівня управління в них. У практичній діяльності управління в підприємстві традиційно асоціюється з впливом керівників і спеціалістів на виробничі ресурси у відповідності до його місії і цілей. Але при цьому в тіні залишається той факт, що перш, ніж впливати на ресурси, управлінські працівники хочуть того чи не хочуть, впливають на особисту поведінку. В останні роки цей вплив в погоні за модою деякі автори наукових публікацій називають "самоменеджментом", що не узгоджується з семасіологічним змістом цього слова. Але суть явища полягає не стільки в назві, скільки в змісті, тобто в управлінні керівників і спеціалістів особистими діями, які можуть справляти як позитивний, так і негативний вплив на всю систему управління в підприємстві.

АНАЛІЗ ПУБЛІКАЦІЙ

Поняття "самоменеджмент", а точніше самоуправління та його зміст висвітлюються в численних наукових публікаціях. Серед них: В.Г. Афанас'єв, Д. Карнегі, П. Друкер, Л. Зайверт, Й.С. Завадський, А.В. Шегда, А. Бішоф, Н.П. Лукашевич, В.Н. Кулікова, В.О. Ланкін. Зокрема Л. Зайверт [6], представник німецької раціональної школи менеджменту, та В.Н. Кулікова [9] акцентують увагу у своїй концепції на раціональному використанні та збереженні такого ресурсу, як час; Аніта Бішоф самоменеджмент розуміє як поняття і вміння само- організовувати себе і свою роботу [2]; Лукашевич М.П. у своїй роботі [8] описав адаптивно-розвиваючу концепцію самоменеджменту, вона розкриває внутрішні механізми процесу ділової кар'єри, пояснює мотивацію цього процесу та його рушійні сили; В.О. Ланкін самоменеджмент ототожнює із самоврядуванням і вважає, що це особисте управління самим собою та самостійність [4].

Передплатний індекс 21847

Але явище самоуправління в контексті загальної управлінської діяльності потребує до себе додаткової уваги дослідників з проблем управління.

МЕТА СТАТТІ

Мета статті полягає в уточненні сутності поняття "самоуправління" та виявлення його місця і ролі в системі управління в господарюючих суб'єктах АПК.

ВИКЛАД ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ

З концептуальних позицій теорії систем людина, в тому числі і управлінський працівник є складною біологічно-соціально-динамічною системою. Всяка динамічна система кібернетикою тлумачиться як така, що складається з двох частин: першої — активної, яка називається суб'єктом управління і впливає на стан системи; другої — групи елементів, які змінюються кількісно і якісно в просторі і часі. Ця друга складова системи називається об'єктом управління [1, с. 21].

У динамічній системі "людина" — суб'єктом управління є головний мозок, а об'єктом управління — всі інші частини і органи людського організму з притаманними їм функціями. Так, людина роздвоюється на "Я" — суб'єкт і на "Я" об'єкт. Роздвоєння свідомості на самосвідомість і свідомість приводить і до роздвоєння управлінської діяльності, яка спрямовується не лише на зовнішні предмети і процеси, а і на власне "Я", тобто на саморегуляцію, самоорганізацію, самооцінку і самоконтроль, а в підсумку на самоуправління [1, с. 323—324].

Поява самоуправління продиктована складним управлінським середовищем, прискореними темпами життя і дедалі більшим тиском зовнішнього середовища на управління. Кожному працівникові, а особливо керівникові, необхідно вміти перетворити ситуацію, для якої типова невпорядкованість дій, обумовлена зовнішніми обставинами, у ситуацію спрямованих і здійснених завдань. Навіть у ситуації цейтноту можна завдяки послідовному плануванню часу і використанню методів наукової організації праці краще здійснювати свою діяльність. Зміни в управлінській сфері підвищують вимоги до керівників, їх професіоналізму, навчання й перепідготовки [10, с. 120].

Спостереження за практичною діяльністю керівників і спеціалістів свідчать, що вони постійно здійснюють управлінські цикли, які складаються з трьох універсальних функцій:

1) інформаційне забезпечення;
2) прийняття рішення;
3) забезпечення виконання рішення.

У варіанті самоуправління управлінський працівник обмежується впливом лише на особисту поведінку. На основі наявної інформації він приймає рішення і самостійно їх виконує.

У варіанті управління використанням ресурсів підприємства він розповсюджує свій вплив на зовнішній об'єкт управління за одним і тим же алгоритмом управлінського процесу, тобто забезпечує себе інформацією, приймає рішення і забезпечує виконання рішень.

У варіанті самоуправління рішення обов'язково мусить виконувати його автор. У варіанті управління рішення може виконувати як його автор, так і підпорядковані управлінські працівники. З позицій класичного менеджменту керівник чи головний спеціаліст прийняті рішення стосовно зовнішнього об'єкту управління (виробничих ресурсів) мусять передавати для виконання управлінським працівникам нижчого рангу. Самі ж вони змушені виконувати лише ті рішення, які крім них відповідно до посадових функцій виконувати нікому.

Аналіз матеріалів управління в основних організаційно-правових формах господарювання на землі дає можливість стверджувати, що в особистих селянських господарствах та у фермерських господарствах їх голови (суб'єкти управління) як автори рішень з самоуправління і рішень з використання ресурсів приречені на одноосібне їх виконання.

У великих корпоративних і державних підприємствах спостерігається чітке розмежування у виконанні рішень з самоуправління і виконанні рішень стосовно використання виробничих ресурсів.

Поскільки самоуправління обмежується особистими діями керівника і головного спеціаліста, а ці дії і поведінка справляють безпосередній вплив на всю систему управління в підприємстві, то цілком логічно стверджувати, що самоуправління знаходиться між керівником і управлінням підприємством і завжди передує останньому. Іншими словами управління в підприємстві АПК розпочинається з самоуправління керівника як грецький алфавіт з літери альфа.

Якщо предметніше і глибше аналізувати управлінську діяльність, то на рівні самоуправління вона переважно обмежується управлінськими процесами, що складаються з трьох функцій — 1) інформаційного забезпечення; 2) прийняття рішення; 3) реалізації рішення. При управлінні складними виробничими процесами у підприємствах АПК ці три універсальні функції диференціюють на однорідні і менші за обсягом види робіт — функції нижчого порядку, які належить виконувати керівникові і головним спеціалістам в складних і довготермінових ситуаціях. При цьому функція з інформаційного забезпечення розподіляється на роботу з обліку інформації і аналізу інформації, функція прийняття рішення — на роботи з цілевстановлення і планування; функція з реалізації рішення — на роботи з організування, керування і контролювання. В результаті цієї диференціації отримується сім видів робіт, тобто управлінських функцій нижчого порядку, які в сучасній теорії менеджменту тлумачаться як загальні функції, бо їх виконують і керівники і спеціалісти і повноважні органи переважно у великих сільськогосподарських підприємствах (табл. 1).

Таблиця 1. Зміст самоуправління

Управлінські функції		Виконання функцій
універсальні	загальні	
Інформаційного забезпечення	Облік інформації	Використання сучасних технологій передачі інформації, наради, ведення розмови, листки-пам'ятки
	Аналіз інформації	використання методів аналізу і синтезу
Прийняття рішення	Цілевстановлення	Визначення та формулювання цілей, цільові стратегії і методи досягнення успіху
	Планування	Річне, місячне, денне планування, управління з допомогою щоденника часу
Реалізація рішення	Організування	Встановлення пріоритетів, принцип Парето (80:20), делегування повноважень
	Керування	Використання мотивів, матеріальних та духовних стимулів стимулів
	Контролювання	Контролювання процесу роботи (порівняння замисленого з результатами) підведення підсумків та проміжних результатів, самоконтроль

Джерело: розроблено авторами.

Питання самоуправління стає все більш необхідним для розгляду з плином часу. Час — найдорожча цінність, адже гроші можна заробити, майно — придбати, а згаяний час — ніколи. В сьогоднішніх трансформаційних умовах змін на ринках товарів і послуг, постійних ресурсних обмежень, підвищення конкуренції, фактор ефективного використання робочого часу стає одним із основних і головних джерел успішної діяльності керівників та спеціалістів. Час як філософська категорія розглядалась такими видатними філософами, як Г. Гегель, Л. Фейєрбах, І. Кант . Час характеризувався ними, як загальна форма існування матерії. Час — форма буття матерії, яка характеризується такими якостями, як зміна та розвиток систем, а саме: довгота, послідовність зміни стану [11].

Саме ж управління часом полягає в необхідності організувати та забезпечити виробничий процес (з позиції результату і з позиції організації діяльності керівника чи спеціаліста). Процес управління робочим часом вирішує одне з основних завдань виробництва — це досягнути максимальний результат за мінімальний час, тобто утворення таких умов праці на виробництві керівниками та спеціалістами, коли кожна хвилина праці дає результат.

Доцільно при плануванні робочого часу керівників та спеціалістів за основу брати методику самоуправління [2]:

— Досягнення цілей найкоротшим шляхом, реально оцінюючи їх з точки зору часових обмежень.

— Охоплення планом лише 70% робочого часу, залишаючи час на вирішення непередбачуваних проблем.

— Зведення до мінімуму стресових ситуацій, уникнення суєти і непередбаченої роботи.

— Фіксування в планах не дій, а очікуваних результатів.

— Раціональний розподіл роботи всередині організації.

— Облік пріоритетності та значущості для досягнення цілей.

— Узгодження своїх планів з колегами і підлеглими; облік у плані на певний період, у першу чергу невиконаних у попередньому періоді справ, якщо немає термінових.

— Облік під час планування змін працездатності під час робочого дня.

— Встановлення реальних термінів.

— Забезпечення гнучкості планів.

— Об'єднання під час планування невеликих однорідних справ у робочі блоки.

— Відсутність у керівника чи спеціаліста навичок самоуправління призводить до обмежень, що перешкоджають його діловій кар'єрі.

На жаль, багато управлінців занадто орієнтовані на процес діяльності, а не на його результати. При такому підході вони вважають за краще правильно робити справи замість того, щоб робити правильні справи; вирішувати проблеми замість того, щоб створювати творчі альтернативи; зберігати засоби замість того, щоб оптимізувати використання їх; виконувати свої обов'язки замість того, щоб домагатися результатів; зменшувати витрати замість того, щоб підвищувати прибуток [12].

ВИСНОВКИ

1. Люди, в тому числі керівники і спеціалісти, з позиції кібернетики є складними біосоціально-динамічними системами, в яких головний мозок виконує роль суб'єкта управління, справляючи вплив на стан і поведінку всього організму.

2. Особиста поведінка та особисті дії керівника і спеціаліста по волі головного мозку як явище має підстави називатися самоуправлінням.

3. Самоуправління обмежується переважно виконанням трьох універсальних функцій управлінського циклу — забезпечення інформацією, прийняття рішення, виконання рішення.

4. У фермерських і особистих селянських господарствах їх голови як суб'єкти управління одноосібно приймають і одноосібно виконують рішення, а тому самоуправління в них органічно поєднується з управлінням виробничими ресурсами.

5. Теоретично і практично в процесі управління в аграрному підприємстві завжди передує самоуправління того суб'єкта, який здійснює управлінський вплив на виробничі ресурси.

6. Управління в підприємствах АПК відбувається переважно в складних середньо та довгострокових ситуаціях, в яких три універсальні функції управлінського циклу диференціюють на роботи меншого обсягу, тобто сім функцій ниж-

чого порядку — облік інформації, її аналіз, ціле встановлення, планування, організування, керування і контролювання.

7. З'ясування сутності самоуправління і його ролі в управлінні виробничими ресурсами дає підстави стверджувати, що опанування мистецтвом самоуправління та його постійний розвиток слід вважати суттєвою умовою ефективного управління у всіх організаційно-правових формах господарювання на землі.

8. Сучасний конкурентоспроможний керівник чи спеціаліст завдяки самоуправлінню здатен до самореалізації, потійної динаміки, впроваджує передові технології управління, володіє новою інформацією та вмінням оперувати нею, раціонально використовує свій час і час своїх підлеглих, постійно працює над собою, щоб бути прикладом для підлеглих та з гідністю представляти своє підприємство.

9. Розумовий та моральний розвиток керівників та спеціалістів в АПК вигідний для українського сільського господарства, тому що він є основою для процвітання різних форм господарювання в аграрному секторі країні. Самовдосконалення слід розглядати з точки зору найперспективнішої форми досягнення максимального ефекту праці керівників та спеціалістів АПК.

10. Самоуправління вирішує основне завдання — досягнення максимального результату за мінімальний час.

Література:

1. Афанасьев В.Г. Человек в управлении обществом — М.: Политиздат, 1977. — 382 с.

2. Бішоф Аніта Самоменеджмент: эффективно и рационально / Анита Бишоф. — М.: Смарт Бук, 2012. — 123 с.

3. Друкер П. Задачи менеджмента в XXI веке: учебн. пособ. Пер. с англ. — М.: Издательский дом "Вильямс", 2000. — 272 с.

4. Евтихов О.В. Лидерский потенциал руководителя: специфика, содержание и возможности развития: монография / О.В. Евтихов. — Красноярск: СибЮИ МВД России, 2011. — 288 с.

5. Завадський Й.С. Менеджмент — Т. 1. — К.: Українсько-фінський інститут менеджменту і бізнесу, 1997. — 543 с.

6. Зайверт Л. Ваше время — в Ваших руках: Советы деловым людям, как эфективно использовать рабочее время: Пер. с нем. — М.: Интерженерт, Инфра, 1995, — 267 с.

7. Карнеги Дейл Публичные выступления как путь к успеху: пер. с англ. С.Э. Борич. — Мн.: "Попурри", 2006. — 480 с.

8. Лукашевич М.П. Менеджмент людських ресурсів та самоменеджмент як соціальні технології реалізації особистісного потенціалу менеджера / М.П. Лукашевич, М.П. Бурмака // Соц.-екон. дослідж. в перехід. період. — 2007. — Вип. 3. — С. 608—620.

9. Мурашко М.І. Менеджмент персоналу: навч. посіб. / М.І. Мурашко — 3-тє вид., випр. і доп. — К.: Знання; КОО, 2008. — 435 с.

10. Продіус О.І. Роль само менеджменту в формуванні іміджу керівника [Електронний ресурс] / О.І. Продіус, В.Г. Тисчанська, А.С. Смородінова // Вісник Дніпропетровського університету. Сер.: економіка. — 2013. — Т. 21, вип. 7(4). — С. 119—125. — Режим доступу: http:// nbuv.gov.ua / j — pdf / vdumov 2013 21 7(4) 21.Pdf

11. Спиркин А.Г. Основи філософії. — М.: Політіздат, 1988. — 592 с.

12. Сухоленова О.Г. Етапи саморозвитку особистості // Психологія: Зб. наук. праць. — 2000. — 3 (9). — С. 98—104.

References:

1. Afanas'ev, V.G. (1977), Chelovek v upravlenii obshhestvom [Man in controled society], Politizdat, Moscow, USSR.

2. Bishof, A. (2012), Samomenedzhment: effektivno i racionalno [Effective and rational], Smart Buk, Moscow, Russia.

3. Druker, P. (2000), Zadachi menedzhmenta v XXI veke [Tasks of management in the XXI century], Izdatel'skij dom Vil'jams, Moscow, Russia.

4. Evtihov, O.V. (2011), Liderskij potencial rukovoditelja: specifika, soderzhanie i vozmozhnosti razvitija: monografija [Content and development of opportunities], SibJuI Rossii, Krasnojarsk, Russia.

5. Zavads'kij, J.S. (1997), Menedzhment [Management], "Ukraïns'ko-fins'kij institut menedzhmentu i biznesu", Kyiv, Ukraine.

6. Zajvert, L. (1995), Vashe vremja — v vashih rukah: Sovety delovym ljudjam, kak efektivno ispolzovat rabochee vremja [Your time — in your hands: Tips business people as make effective use of working time], Infra, Moscow, Russia.

7. Karnegi, D. (2006), Publichnye vystuplenija kak put' k uspehu [Public Speaking as a way to success], "Popurri", Minsk, Belorussia.

8. Lukashevich, M.P. (2007), "Management and human resources management as well social technologies realization of personal potential manager", Soc.-ekon. doslidzh. V perehid. Period, Vol. 3, pp. 608—620.

9. Murashko, M.I. (2008), Menedzhment personalu: navch. Posib [Personnel Management: Training. guidances], Znannja; Kyiv, Ukraine.

10. Prodius, O.I. (2013), "Role of the management in shaping the image of the head", Visnik Dnipropetrovs'kogo universitetu. Ser.: ekonomika, vol. 21, no. 7 (4), pp. 119—125.

11. Spirkin, A.G. (1988) Osnovi filosofiji [Fundamentals of philosophy], "Politizdat", Moscow, USSR.

12. Suholenova, O.G. (2000), "Stages of self-identity", Psihologija: coll. science works, vol. 3 (9), pp. 98—104.

Стаття надійшла до редакції 04.06.2015 р.