

Комунікативна компетентність на основі комп'ютерних технологій є способом формування солідарної відповідальності за розв'язання проблем та рівноправність у розв'язанні проблем усіх членів реальної комунікативної спільноти, а саме: нині існуючих людей. Розвиваючи цю думку, К.-О. Апель пише: "... Ми принциповим чином перебираємо на себе відповідальність за розв'язання проблеми реального світу, – але не "поодинокі", а як члени реальної комунікативної спільноти, що в її межах у принципі тільки й можливе порозуміння, і водночас – як члени необмеженої ідеальної комунікативної спільноти, що її необхідно припустити для перевірки та визнання наших претензій на істину" [1, ст. 49].

Отже, комунікативна компетентність означає постійну готовність до дискурсу та актуальний дискурс, в ході якого члени дискурсу виробляють засади солідарної відповідальності як за розв'язання сучасних проблем, так і можливих в майбутньому. А це означає ніщо інше як відповідальність перед потребами майбутніх поколінь.

Література

1. **Апель К.-О.** Обґрунтування етики відповідальності// Ситниченко Л. Першоджерела комунікативної філософії. – К.: Либідь, 1996. – С.46–60.
2. **Вовк В.** Україна в контексті сучасних тенденцій і сценаріїв світового розвитку// Національні інтереси. – Львів, 2002. – Ч.6. – С.105–127.
3. **Ершов А.П.** Программирование – вторая грамотность. – Новосибирск, 1981. – 18 с.
4. **Концепція** сталого розвитку України (Проект). – К., 2000. – 22 с.
5. **Марчук Є.** Соціополіс – модель майбутнього суспільства. Дилема України: безнадійне відставання або рух на випередження// Вісник "Національні інтереси". – К., 2002. – Ч.4–5. – С.105–115.

УДК 338.24

Магістрант Г.М. Колісник – Тернопільська АНГ

ЕФЕКТИВНЕ УПРАВЛІННЯ В ОРГАНІЗАЦІЙНИХ СИСТЕМАХ

Розглядаються проблеми управління в організаційних системах та ефективного використання робочого часу менеджерів всіх рівнів управління.

Ключові слова: менеджмент, планування, контроль, регулювання, організація та управління.

G.M. Kolisnyk – ANE of Ternopil'

Effectual management in organizational systems

Such problems are viewed management of organizational systems of effective usage of job time by managers of all levels.

Key words: management, control, regulation, government, organization.

Реформування економічних відносин у ринковому напрямку сприяло появі на Україні великої кількості нових термінів і понять.

Враховуючи широку розповсюдженість у світі терміну менеджмент, його доцільно застосовувати у розумінні управління людьми, колективами

працівників, організаціями. Це сприяє встановленню продуктивних контрактів українських управлінців із західними менеджерами.

До основних категорій менеджменту необхідно віднести поняття організації, процесу і функцій управління, рівнів управління, методів менеджменту, стилів керівництва (лідерства), управління колективом (групою), комунікації.

Функції менеджменту виникли в результаті поділу і спеціалізації праці. Однією із найважливіших категорій менеджменту є процес управління. Він здійснюється саме шляхом реалізації певних функцій. Визначення переліку цих функцій є одним із найважливіших завдань теорії менеджменту.

А. Файоль виділяв планування, організацію, розпорядництво, координування і контроль. Мескон, Альберт і Хедоурі [4] запропонували розглядати чотири функції: планування, організація, мотивація і контроль. Останній підхід виглядає найбільш привабливим, оскільки дослідження показують, що саме ці функції беруть участь у здійсненні будь-якого управлінського процесу. Що стосується координування та регулювання, то ці важливі управлінські важелі фактично є складовими планування, організації, мотивації та контролю. Наприклад, після контролю здійснюється зворотній зв'язок з метою усунення недоліків, відхилень, збоїв, тощо, який і виконує завдання регулювання; в процесі стратегічного планування після встановлення місії і цілей організації, вибору і реалізації, стратегії здійснюється оцінка розробленої стратегії шляхом її співставлення з місією організації [8].

Організація є системою, тобто сукупністю взаємодіючих елементів, які становлять цілісне утворення, що має властивості складових елементів, тобто групу людей, діяльність яких координується (свідомо або спонтанно) для досягнення певної мети або цілей.

Управління в організаційних системах полягає в цілеспрямованості впливу як на весь колектив організаційної системи, так і на окремих його членів. Окремі посадові особи є сукупністю процесів організації та взаємодії між керівниками, підлеглими та відповідними рівнями організаційної системи. Об'єктом управління в організаційних системах є менеджер, який повністю відповідальний перед рівнями стоячих вище менеджерів управління за діяльність довіреної йому системи. Об'єктом управління є організаційна система в цілому, управління якою відбувається безпосередньо управлінням людськими ресурсами.

Багато менеджерів всіх рівнів мають успіх навіть при неадекватних планах, організаційних структур або при не вдосконаленні контролю. Вони мають успіх тому, що мають відчуття на підбір та розподіл відповідного персоналу на відповідні посади.

Вдосконалення управлінської діяльності – проблема не тільки для суспільства в цілому, але й для всіх менеджерів.

Рекомендації багатьох менеджерів по вдосконаленню їх праці дуже прості, але їх дотримання вимагає перебудови багаторічних традицій. Наприклад, застосовуючи нову техніку та використовуючи досвідчених спеціалістів, організація не отримує очікуваних прибутків. Менеджер звертається до

консультантів. Консультанти, в свою чергу, тижнями, а то й місяцями аналізують ситуацію даного підприємства, в кінцевому результаті впливає проста істина, що проблема полягає в неправильному потоці інформації. Періодичні видання лежать тижнями, інформаційні листи та інша інформація переглядається значно пізніше., яка ж відповідь менеджера? Що він може відповісти? Звичайно менеджер після такої критичної ситуації в його адресу, намагається виправити ситуацію. Згодом стається щось неймовірне – прибутки збільшуються. Цей приклад показує, що навіть всім відоме й очевидне не так просто виявити.

Парадоксально, але найбільш кваліфіковані спеціалісти, призначені на керівні посади, практично втрачають можливості займатися будь-якою спеціальною роботою. Наприклад, з 12-ти обстежених шведських менеджерів, тільки один зміг працювати в себе в кабінеті без перерви цілих 20 хвилин! На жаль, теж саме відбувається в нас. Спеціалісти з великим досвідом та знаннями, дійсно здатні багато віддавати суспільству, вимушені витратити свій дорогоцінний час на різні адміністративні дрібниці [3].

Кваліфіковані спеціалісти виконують прості операції тому, що вони становлять приблизно 30 % обсягу управлінської діяльності, а допоміжних технічних працівників не вистачає. У США на цю проблему дивляться більш реально. В.І. Терещенко [4] пригадує в своїй праці, як його було запрошено в якості високооплачуваного консультанта. Ось що говорить В.І. Терещенко: "Спочатку здавалося, що за мною весь час всі слідкують: візьму ручку і в той час підходить секретар: "Диктуйте будь-ласка!". Займусь підрахунками –" не робіть цього самі, вам підрахують". Але згодом директор все пояснив, що вони не слідкують, але вони знають, що я європеєць і що у нас не вміють цінити свій час. Тобто вони не можуть собі дозволити, щоб кваліфікований працівник витратив свій час на те, що може зробити працівник, який вміє тільки читати і писати, інакше кажучи вони збанкрутують [3]. Чи задумуємося ми з вами, як раціонально використовуємо свій час? Щоб дати відповідь на таке прсте запитання, необхідно звернути увагу на аналіз діяльності керівників.

Аналіз діяльності керівників показує, що при великій кількості виконаних робіт і середніх затратах часу на одну роботу витрачається 5-18 хвилин, аналогічні операції повторюються по декілька разів в день. Планування використання часу, інструктаж допоміжного персоналу – ключові питання вдосконалення управлінської діяльності. Необхідно відзначити, що саме скруповано відпрацьована система дій в плануванні виробничих операцій відповідно до загальної стратегії забезпечення конкурентноздатності приносить ефект. Кожна оргсистема повинна виробляти щось представницьке, реальну цінність для її зовнішнього середовища. Прискорення розвитку технологій змушує організацію по-новому розглядати весь комплекс питань, управління своїми операційними підрозділами відповідальними за випуск товарів та надання послуг [4].

Вдосконалення організації та управління починається зі запитання "Чому?". Відповідь на нього на кожному етапі роботи дозволяє винайти зайве, непотрібне та відмираюче. "Чому?" і для чого – це робиться [5].

Відомо, що більше всього енергії людини витрачається на безкорисний рух. До цього звикається і людина не задумується, для чого вона це робить? Щось подібне відбувається в процесі управління. Вперше щось зробили по власній ініціативі, або по наказу керівника. Після цього дія повторюється багато разів і перетворюється в звичку. Приходять нові працівники і починають копіювати своїх попередніх працівників. Виробляється закономірність не робити того, чого і раніше не робили інші.

Отримавши відповідь на перше запитання, ми повинні запитати себе: "Чому робимо саме там, а не в іншому місці?" Тут обов'язковий аналіз розподілення функцій між рівнями управління.

Друге "чому?" вимагає аналізу кожної структурної одиниці з точки зору нормативного положення, визначаючого його компетенцію. Загальні фрази та відсутність якості негативно відбиваються в кінцевому результаті. Вони викликають непорозуміння по відношенню, хто чим повинен займатися, та хто кому повинен підпорядковуватися? Ці непорозуміння в кінцевому результаті виливаються в неспроможності встановити персональну відповідальність.

Третє "чому?" саме той, а не інший? Відповідь на попереднє запитання, що було пов'язано з уточненням функції організації. Тепер потрібно розібратися з розподілом повноважень між посадовими особами, керівниками рівнів, підлеглими.

Відсутність або погана якість та некомпетентність посадових інструкцій завжди призводить до незібраності. Багато керівників не використовують свої права та обов'язки, тому часто роблять самі те, що могли б виконувати їх підлеглі.

Таким питанням буде: Чому виконується саме в той час?

Синхронізація різних дій та сучасність прийняття рішень являються невід'ємною частиною наукового управління. Найбільш поширена помилка менеджерів – несучасність прийняття рішень. Або взагалі втрачається момент, коли потрібно щось зробити, або дуже пізно, або ще зарано. Подібні помилки завжди пояснюють невмінням та некомпетентністю. Рішення приймаються невчасно через невідкладну систему інформації необґрунтованих відтермінувань, а найголовніше багатогранності управлінського апарату.

Існує ще одне запитання: "Чому робиться саме так, а не інакше?" – це вже питання по методах праці. Аналіз проблем спрямований на винайдення непотрібних елементів в технології виробництва, він відкриває нові можливості для проявлення ініціативи та творчих здібностей осіб будь-якого рівня. Працівник, який ставиться до своєї роботи свідомо, завжди може знайти методи її покращення.

Вдосконалення системи управління вимагає суворої дисципліни. Закріплення її пропонує не тільки велику виховну роботу, а й наявність відповідних санкцій за невиконання правових мір.

Рішення проблеми ефективності управління в оргсистемах – це життєво важлива необхідність, причому в державному масштабі.

Літератури

1. Галка В. Что такое управление человеческими ресурсами?// Менеджмент. – 2001. – № 6 – С.16.
2. 2. Зиновьев В. К вопросам эффективности управления// Менеджмент 2001. №3 – С. 2.
3. Терещенко В.И. Организация и управление – М.: Экономика. – 1965.
4. Мескон М., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента, М.: Дело, 1994.
5. Глушков В.М. Беседы об управлении – М.: Наука, 1984.
6. Семенов А.К. Основы менеджмента: учебное пособие. – М.: Дашков И.К., 2001.
7. Тутушкина М.К. и др. Практическая психология для менеджеров. – М.: Дом "Филинь".
8. Кузьмін О.Є. Сучасний менеджмент. Львів: 1995.

УДК 332.1:338.49

Асистент Н.М. Кисіль – УкрДІТУ

ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ – ОСНОВНИЙ ЧИННИК ЕКОНОМІЧНОГО ЗРОСТАННЯ НАЦІЇ

Визначено суть та значення людського капіталу, роль соціально-культурної сфери у побудові соціальної держави.

N.M. Kysil – USUFWT

Human capital – the main factor of economic development of a nation

The essence and meaning of human capital and the role of economics – cultural sphere in the development of a social state have been determined.

Особливістю сучасного стану розвитку України є необхідність повернення економіки в русло вирішення завдань, пов'язаних з підвищенням добробуту народу. Створення соціально-економічного і політичного підґрунтя для реалізації цього курсу лежить не тільки в площині виробництва, але й пов'язане із рівнем культури й освіченості людей, станом здоров'я населення й розуміння механізмів його збереження, рівнем забезпечення різноманітними суспільними благами.

Розглядаючи категорію "капітал" як виробничі ресурси тривалого користування, тобто будь-які створені блага, що використовуються у виробництві інших благ, вчені прийшли до висновку, що необхідно поділяти капітал на фізичний (обладнання, споруди, запаси матеріалів) та людський (навички, вміння, спеціальні знання, що необхідні у виробництві товарів) [1]. Під самим терміном "людський капітал" вчені розуміють здібності, знання та навички робітників, які дають можливість людям активно діяти у соціальній та економічній сферах [2]. Наявність вказаних вище властивостей у всієї нації формує її кадрово-ціннісний капітал (так званий "соціальний капітал" країни). З огляду на це, вплив на формування людського капіталу здійснює розвиток соціально-культурної сфери. Він передбачає створення нової бази знань, яка б відповідала технологічним змінам, ускладненню виробництва, зростаючому рівню конкуренції, формування здорової та високоінтелектуальної нації.

Світовий досвід свідчить, що стимулюючи ефективно використання наявної техніки і технології, ринок досить мляво поводить себе, коли є потреба у здійсненні великих інвестиційних проєктів з тривалими строками окупності, невизначеністю щодо майбутніх прибутків та високим рівнем ризику. Йдеться, перш за все, про капіталовкладення у соціально-культурні галузі, адже інтелектуальна, духовна, творча і технічна майстерність еліти нації виховується поколіннями і її творчий духовний потенціал визначається соціально-економічним прогресом, який у період економічних негараздів, війн, революцій і криз безжалісно знищується. Разом з тим, такі країни, як США, ФРН виходили із скрутного становища під час криз і воєн саме за рахунок відродження інтелектуального потенціалу нації. Переважну частку працівників у цих країнах (управління, дрібних підприємств, робітників) становила кваліфікована праця (відповідно 80 % і 70 %), тоді як в колишньому СРСР чисельність кваліфікованої робочої сили не перевищувала 15-17 % [3]. Тому тільки завдяки належному рівню освіченості, високому професіоналізму можна досягти успіху в сучасних економічних перетвореннях.

Що ж до взаємозв'язку капіталу людського з фізичним, то тут він очевидний. Світовий банк, на основі обстежень економічних показників 192 країн світу, прийшов до висновку, що в країнах з перехідною економікою, до яких належить Україна, 16 % росту обсягів виробництва зумовлено фізичним, 20 % – природним, 46 % – людським капіталом [4, ст. 12]. Саме тому, якщо розглядати капітал як сукупність матеріальних благ, можна стверджувати, що послуги галузей освіти, культури та охорони здоров'я (так званої соціально-культурної сфери) накопичуються в них у вигляді здобутих знань, навиків, здоров'я та інших якостей людської особистості. Якщо ж розглядати ці якості як різновидності капіталу, то підвищену оплату, яку вони отримують можна вважати за форму прибутку.

Необхідно також відзначити та надалі враховувати внутрішню взаємопов'язаність процесів розвитку галузей освіти та науки, культури та охорони здоров'я. За своєю природою надані ними послуги становлять природну єдність, зумовлену самою метою функціонування соціально-культурної сфери. З одного боку, їх розвиток стимулює підвищення продуктивності праці, а з другого – залежить від стану кожної із складових (такий розвиток унеможливорюється з причин погіршення здоров'я, освітньо-культурного рівня, дискваліфікації спеціалістів). Економічна ж функція соціально-культурної сфери полягає у тому, що при формуванні "людського капіталу" як елементу суспільного виробництва, забезпечується високий рівень розвитку охорони здоров'я, освіти та культури, наукових досягнень у всіх галузях економіки.

На сьогодні соціально-культурна сфера в Україні гостро відчуває потребу реформ. Причин цьому декілька: кардинально змінилась держава як суб'єкт, яка мала б ідентифікувати соціальний ефект від виробництва даного роду благ; населення не продукувало свої інтереси даного роду; не було сформовано нових інституційних механізмів, які б зв'язували дії політиків з реалізацією довготермінових суспільних інтересів; значна частина населення почала сприймати усі суспільні блага (в т.ч. й безоплатні) як такі, за котрі не-