

На фінансову підтримку підприємств АПК через механізм здешевлення короткострокових кредитів планується використати 1,0 млрд. грн., при плані на 2007 рік 658 млн. грн. На здешевлення вартості страхових премій, фактично сплачених суб'єктами аграрного ринку, буде спрямовано 200,0 млн. грн., що у 4 рази більше, ніж у 2007 році. За даними Уряду понад 20 тисяч сільгосппідприємств зможуть застрахувати ризики втрат від загибелі сільськогосподарської продукції орієнтовно на посівних площах понад 8,0 млн. га. Більше, ніж у 2 рази збільшено видатки на забезпечення формування Аграрним фондом державного продовольчого резерву зерна в обсягах, визначених чинним законодавством – 1 млн. тонн (на це планується спрямувати 1,6 млрд. гривень). Вперше планується запровадити форвардні закупівлі зерна до державного продовольчого резерву.

Отже, в умовах ринку держава гарантує успішний розвиток сільського господарства, створюючи йому пріоритетні умови порівняно з іншими галузями народного господарства.

Література:

1. Постанова Кабінету Міністрів України від 19 вересня 2007 року № 1158 «Про затвердження Державної цільової програми розвитку українського села на період до 2015 року».
2. Річні звіти АК «Золота Нива» 2005-2007рр.

СУЧАСНІ МЕТОДИ СТАНОВЛЕННЯ ДІЛОВИХ ВЗАЄМОВІДНОСИН В АПАРАТІ УПРАВЛІННЯ

Жарук М.А.

Науковий керівник: ст. викладач Герасименко Ю.В.

Досліджуються питання налагодження ділових взаємовідносин в апараті управління, опанування основами ділового спілкування, формування сприятливого мікроклімату в колективі.

Для сучасного керівника знання основ ділових взаємовідносин та впровадження їх у практику, відкриває нові можливості, а саме можливість налагодити повне взаєморозуміння поміж керівництвом та співробітниками, та між співробітниками. Постійне акумулювання нової інформації надає змогу не уникати сміливих ідей, рішень, а головне – “тримати руку” на пульсі життя колективу. Це дає змогу створити команду однодумців, що надає підтримку керівнику у його починаннях [1, с. 148].

Усі люди, і кожен з нас зокрема, є продуктом спілкування. Саме в цьому процесі відбулось поступове становлення відповідних суспільних відносин. Це вища ступінь відносин. Сутність суспільних відносин є у взаємодії визначених соціальних ролей. А звідси, соціальну роль визначають як фіксацію визначеного стану (соціального) становища, що займає індивід у системі суспільних відносин. Це є нормативно – схвалений приклад поведінки. Його очікують від кожного, хто займає визначену конкретну соціальну позицію [4, с. 42].

Цікавим, на нашу думку, є визначення авторами-дослідниками трьох ефектів при сприйманні людьми один одного. У першому – “ефекті ореола” розглядається ефект приємного та неприємного враження від людини. Перше приводить до позитивних оцінок, друге – до негативних. У другому – “ефекті новітності та первинності”, розглядається інформація про людину в залежності від того, знайома нам ця людина, чи ми її бачимо вперше у житті. У третьому – “ефекті стереотипізації” розглядається сприйняття людини щодо її групової залежності [2, с. 75]. Стереотипізація, наприклад, призводить, на нашу думку, до формування негативних етнічних стереотипів.

Аналізуючи дослідження А.І. Пригожина та А.Н. Леонтєва, ми робимо висновок, що люди не тільки сприймають один одного, але ще й формують по відношенню один до одного деякі особисті ставлення. Вони впливають на подальші стосунки, а зокрема на ділові взаємовідносини.

Наш погляд на питання спілкування та його значення для ділових взаємовідносин у цілому співпадає з дослідженнями вищезгаданих авторів. Ми вважаємо, що саме процес спілкування потрібно розглядати як найважливіший аспект ділових взаємовідносин в апараті управління.

Значення групи, вважає Є.І. Головаха, залежить від того, що група є системою діяльності, що задана її місцем у суспільній системі. До основних характеристик дослідник відносить: склад груп, структуру, групові процеси, норми та цінності, систему санкцій. Групові процеси він розділяє на процеси, що організують діяльність всієї групи [5, с. 256]. Ми вважаємо, що успішна взаємодія членів групи залежить від психологічної сумісності її членів. Це означає, що такий склад є оптимальним для виконання поставленої керівником мети. А також, про наявність взаємодії між членами групи. Групова спаяність, єдність свідчать насамперед про те, що такий склад групи не лише можливий, а ще й інтегрований у найкращий спосіб.

Іноді погодження з думкою групи має чисто зовнішній характер, а сама людина залишається при своїй думці, щодо спільного питання. Саме тут, якщо у подальшому не отримано підтвердження результатом, може виникнути конфлікт. Він може згодом набути внутрішнього або навіть зовнішнього змісту. Тому на нашу думку керівник повинен намагатися не доводити ситуацію до конфлікту та повинен використати увесь свій авторитет для готовності роз'яснити та впевнити опонента саме у правильності керівної точки зору [3].

Практика ділового спілкування неможлива без знання теоретичних засад його становлення. Хоча спілкуватись люди навчилися давно, бо саме у процесі спілкування відбувається становлення особистості, але саме відсутність достатніх знань у цій сфері викликає потребу їх пізнання.

Розглянуті теоретичні аспекти у роботах авторів-дослідників з питань теоретичних складових взаємовідносин, на наш погляд, є досить важливими. Вони зробили свій внесок до розвитку та подальшого становлення цих питань. Але, на жаль, у наш час не кожен керівник дотримується норми поведінки у діловому спілкуванні. Більше того, дедалі ширшого розповсюдження набуває відродження авторитарного стилю керівництва. Наприклад, коли підлеглі виконують завдання, безпосередньо не пов'язані з виконанням службових обов'язків. Часто зухвала поведінка поєднується зі зверхністю у спілкуванні. Такому керівнику також притаманне необ'єктивне ставлення до людини. Він ніколи не вислуховує думку партнера, вона його не цікавить.

Література:

1. Андрушків Б.М., Кузьмин О.Е. Основи менеджменту. – Л.: Світ, 2005. – 240 с.
2. Гончаров В.В. Руководство для высшего управленческого персонала: В 2-х т. Опыт лучших промышленных фирм США, Японии и стран Западной Европы. – М.: МНИИПУ, 2006. – Т.1. – 286 с.
3. Денисов В. В начале был менеджер // <http://www.manage.ru/management/people/denisov.shtml>.
4. Зигерт В., Ланг А. Руководить без конфликтов. – М.: Экономика, 2000. – 154 с.
5. Кредісов А.І., Панченко Є.Г., Кредісов В.А. Менеджмент для керівників. – К.: Знання, 2000. – 315 с.