

# Механізм регулювання економіки

23

Тому погодимося з думкою Г. І. Мостового [4, с. 228], що ринкові реформи в АПК України та формування сучасної системи державного управління – це засіб розв'язання кардинальних проблем активізації високопродуктивної діяльності індивідів, економії аграрних ресурсів і використання їх з метою підвищення добробуту людей. Провідну роль у цьому процесі відіграє державне управління.

Соціальна сфера села має значні резерви для розвитку підприємництва і створення нових робочих місць. Кошти бюджету не можуть спрямовуватися лише на розвиток соціальної сфери, тому що нішу може заповнювати підприємництво.

У цілому можна стверджувати, що для вирішення проблеми соціально-економічного розвитку сільського господарства необхідна паралельна участь держави і підприємців.

Схему спрямування соціальної сфери села державним управлінням, запропоновану Г. І. Мостовим [4, с. 229], можна представити як алгоритм реалізації стратегічних цілей, що мають бути покладені в основу державної аграрної політики (рисунок).

На цій схемі послідовна реалізація ринкової і соціальної складових розвитку має забезпечити досягнення кінцевої мети – формування інтенсивного господарського механізму.

Розглянемо конкретніше цілі, що забезпечують досягнення цієї мети.

Забезпечення оптимальної структури і збалансованості АПК є першочерговою метою, що має досягти державне управління.

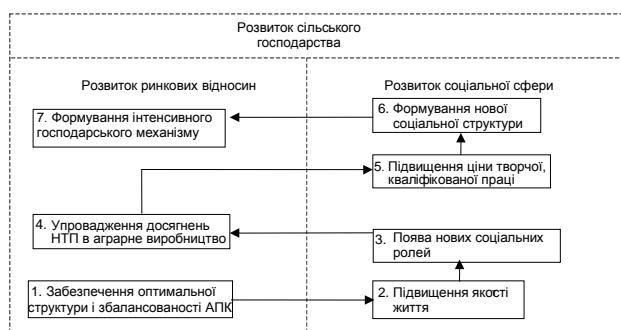


Рис. Схема збалансованого розвитку ринкової і соціальної складової в сільському господарстві (побудовано за матеріалами [4, с. 229])

На даний момент, на думку підприємців-агараріїв, державне управління в галузі практично не здійснюється. Відсутність квотування у виробництві сільськогосподарської продукції (як це прийнято в країнах з розвиненою ринковою економікою) призводить до безконтрольного виробництва продукції, яка має найбільший попит і, відповідно, є найбільш рентабельною. Всі починають займатися виробництвом, відбувається надвиробництво, надлишок на зовнішньому ринку реалізувати не вдається — і ціна падає, перетворюючи донедавна прибуткове виробництво у збиткове. Без квотування неможливо досягти стабільності в сільському господарстві і захистити товаровиробника від надмірної конкуренції і, як наслідок, збитків через падіння цін.

Забезпечення першої мети дасть змогу спрямовувати кошти на підвищення якості життя. Держава має показати, що професія аграрника є престижною, і всіляко сприяти становленню підприємця (господара) на селі (третя стратегічна мета). Не є таємницею, що успішна діяльність окремих сільськогосподарських підприємств пов'язана, передусім, з підприємцем, що очолює це господарство.

Підприємець уже разом з державою має опікуватися впровадженням досягнень науково-технічного прогресу в аграрне виробництво (четверта стратегічна мета). Думка про прибуток буде змушувати підприємця скорочувати витрати, а отже, і заплатити нову, більш економічну техніку для мінімізації втрат, а також упроваджувати більш прогресивну технологію і дотримуватися її.

Нова техніка та технологія будуть вимагати підвищення кваліфікації праці, і відповідно попит на кваліфікованих працівників зростатиме. Таким чином, і оплата їх праці має зрости відповідно до кваліфікації, а значить, і прагнення до вдосконалення своєї кваліфікації в працівників має зрости.

Цей процес повинен докорінно змінити структуру працівників, зайнятих у сільському господарстві. За оцінками українських вчених, у сільському господарстві України зайнято 22,7% працездатного населення, тоді як у розвинених країнах — від 1,5% до 5% [5].

Досягнення оптимальної зайнятості, залучення кваліфікованих працівників, здатних працювати з новою технологією в поєднанні з підприємливістю і вправним господарюванням, має забезпечити формування інтенсивного господарського механізму функціонування сільського господарства.

Отже, маємо стратегічні цілі, які мають бути досягнуті взаємодією держави і підприємців. До того ж, очевидно, що в розвитку сільського господарства тісно переплітаються економічні й соціальні чинники (причому дія економічних неможлива без актуалізації соціальних). І на це слід зважати державі при розробці та реалізації стратегічного розвитку сільського господарства.

Таким чином, проблема соціально-економічного розвитку сільського господарства не може бути подолана лише силами держави. Держава передусім має створити необхідні умови для розвитку, використати внутрішні резерви сільського господарства і сприяти виникненню, нарешті, ефективного власника, оскільки без ефективного господаря кошти, вкладені в сільське господарство, будуть лише "проїдатися".

**Література:** 1. Павлов В. Методологія формування та механізми реалізації політики соціально-економічного розвитку регіону // [http://www.itt.org.ua/pe/stattja01\\_1\\_1.php](http://www.itt.org.ua/pe/stattja01_1_1.php) 2. Стратегія економічного і соціального розвитку України (2004 – 2015 роки) "Шляхом Європейської інтеграції". – К.: ІВЦ Держкомстату України, 2004. – 416 с. 3. Проект закону "Про Стратегію соціально-економічного розвитку України на 2006 – 2020 роках" // [http://e-legal.com.ua/2006-02-16/NewLaws/Proekt\\_zakonu\\_Pro\\_Strategiju.html](http://e-legal.com.ua/2006-02-16/NewLaws/Proekt_zakonu_Pro_Strategiju.html) 4. Мостовий Г. І. Агробізнес: державне регулювання. Монографія. – Харків: Основа, 2002. – 300 с. 5. Аграрна політика України на шляху інтеграції у світове середовище // [http://www.nauu.kiev.ua/book/Roz\\_1/Gl\\_1\\_1/Gl\\_1\\_1.html](http://www.nauu.kiev.ua/book/Roz_1/Gl_1_1/Gl_1_1.html)

Стаття надійшла до редакції  
13.03.2007 р.

УДК 159.9

**Пасичник В. І.  
Пасичник О. В.**

## ЕФФЕКТИВНОСТЬ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КАК ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ ПРОБЛЕМА

*This article reveals the theoretico-methodological basis of efficiency research of administrative activity. The main points, social-psychological description and psychological features of administrative activity are specified. The psychological components of efficiency of administrative activity are defined.*

Теоретичний аналіз наукових істочників свідчить, що ефективність управлінческої діяльності являється своеобразною актуальню проблемою прикладних ісследований. В її розробку вовлечено спеціалісти різних наук. Большое количество исследо-

ваний — не дань моде, а закономерный процесс поиска конструктивных ответов на важнейшие вопросы дальнейшего развития и совершенствования системы управления всеми сферами жизни нашего общества. Сегодня идет активный поиск путей повышения эффективности управленческой деятельности руководителей всех уровней как решающего фактора качественных преобразований.

Анализ научных публикаций свидетельствует, что различные аспекты управленческой деятельности являлись предметом исследования многих психологов. Так, психологические механизмы реализации управленческих функций раскрыты в трудах С. П. Бочаровой, Е. В. Землянской, А. В. Карпова, Б. М. Теплова и др.

Социально-психологические особенности управленческой деятельности рассматривались в работах А. Л. Журавleva, Т. С. Кабаченко, А. Л. Свенцицкого, В. Д. Шадрикова и др.

Психологические проблемы реализации управленческой деятельности исследовали Е. А. Афонин, А. В. Барабанчиков, Р. С. Немов, Н. Л. Коломинский и др.

Вопросы эффективности управленческой деятельности рассматривались в работах В. И. Бондаря, Л. И. Даниленко, Р. С. Немова, Г. В. Щекина и др.

Вместе с тем из проведенного анализа становится очевидным, что в психологических исследованиях недостаточное внимание уделялось проблеме психологического обеспечения эффективности управленческой деятельности. Не в полной мере конкретизированным является понятие эффективности управленческой деятельности и ее детерминант. Отсутствует четкое представление об условиях, показателях и психологических компонентах эффективности ее осуществления. Недостаточно разработаны методы и приемы повышения эффективности управленческой деятельности. Все указанное выше определило задачи данной статьи, а именно:

раскрытие социально-психологического содержания и особенностей управленческой деятельности как особого вида деятельности;

конкретизация понятия "эффективность управленческой деятельности";

определение психологических детерминант эффективности управленческой деятельности.

Анализ современных психологических источников позволяет охарактеризовать деятельность как мотивированный процесс использования тех или иных средств для достижения цели. По А. Н. Леонтьеву, деятельность — форма активности [1]. Активность побуждается потребностью, то есть деятельность — совокупность действий, вызываемых мотивом. Согласно мнению С. Л. Рубинштейна, предметом психологического изучения деятельности выступают психологические компоненты, которые побуждают, направляют и регулируют трудовую активность субъекта и реализуют ее в исполнительских действиях, а также свойства личности, через которые эта активность реализуется [2]. Следовательно, успех деятельности зависит от взаимодействия трех компонентов — знаний, умений и мотивации субъекта.

Б. Ф. Ломовым установлено, что структура деятельности может претерпевать существенные изменения в зависимости от условий, видов и форм ее реализации [3]. Такие психологические отличия характерны для управленческой деятельности.

В работах ряда исследователей выделены психологические особенности управленческой деятельности, которые характеризуют ее как специфический сложный вид деятельности [4 – 8]. Так, она носит субъект-субъектный характер, имеет опосредованную связь с конечным результатом и индивидуально-совместный характер, является метадеятельностью, ее основу составляет инвариантная система управленческих функций и она характеризуется сложностью типичных внешних и внутренних условий, наличием инструментального и экспрессивного контура, двойственностью статуса субъекта-руководителя.

Проводившиеся авторами на протяжении ряда лет изучение и обобщение опыта управленческой деятельности руководителей различных уровней позволяет заключить, что в

психологическом плане сложность и специфичность управленческой деятельности обусловлены следующими основными обстоятельствами. Во-первых, это ее наиболее общие особенности — высокая степень ответственности, жесткость предъявляемых к ней требований, многообразие внешних и внутриорганизационных факторов, требующих учета, и др. Во-вторых, это большое количество функций, которые составляют структуру управленческой деятельности. Даже каждая из них в отдельности предъявляет чрезвычайно жесткие и специфические требования к руководителю. Весь их комплекс обуславливает предельно широкий спектр требований к психике руководителя, его личности. В-третьих, реализация каждой управленческой функции представляет вполне самостоятельную деятельность, причем не только индивидуальную, но и совместную. Следовательно, при реализации каждой функции руководитель включается в нее во всем комплексе присущих ему психических особенностей. Так, например, функция целеполагания требует подключения интеллектуальных механизмов прогнозирования событий, развертывания системы межличностных коммуникаций, оценку целей с точки зрения их перспективности, и в том числе мотивационной привлекательности, волевую устойчивость при отстаивании своего варианта цели и т. д. Таким образом, при выполнении каждой из функций возникает практически полный спектр психологических проблем, затрагивающих все сферы психической организации личности руководителя. Поэтому анализ психологических механизмов регуляции управленческой деятельности невозможен без учета проявления психических особенностей и закономерностей субъекта управления.

Вместе с этим, будучи управляема руководителем, организационная структура одновременно и сама во многом определяет содержание его деятельности. Этот тезис подтверждают исследования А. Л. Журавлева, доказавшего влияние психологических свойств и состояний управляемой группы на характеристики совместной деятельности и возможности на этом фоне ее трансформации [9]. Таким образом, обоснованно был сделан вывод о том, что психология коллективного субъекта управленческой деятельности также должна быть учтена при анализе психологических механизмов регуляции этой деятельности.

Цель своей управленческой деятельности руководитель реализовывает через сознательно направленное межличностное взаимодействие. При этом, как указывает Л. Н. Каравушка, социально-психологическими структурными составляющими управленческого взаимодействия являются общение и взаимоотношения [10]. Следовательно, оптимизация управленческого взаимодействия требует осознания руководителем его значимости, а также того факта, что оно осуществляется через управленческое общение, деловые (формальные) и личностные (неформальные) взаимоотношения. Специфика же управленческого взаимодействия, по мнению Л. П. Мельника, заключается в его особой значимости для обеспечения эффективности управленческой деятельности, поскольку его целью является коррекция и развитие психолого-профессиональных характеристик других людей [11]. Оно направлено на создание благоприятного социально-психологического климата в организации, на оптимизацию работы коллективного субъекта управления.

Таким образом, на основании изложенного можно заключить, что качество осуществления управленческой деятельности определяется феноменологическими характеристиками личности руководителя, коллективного субъекта управления и применяемых стратегий управленческого взаимодействия. Следовательно, исследование эффективности управленческой деятельности предполагает анализ данных феноменов, исходя из содержания и особенностей конкретного управленческого труда руководителей.

Проведенный анализ научных источников свидетельствует о разнообразии подходов к определению эффективности управленческой деятельности. На взгляд авторов, это обусловлено сложностью понятия "эффективность" и отсутствием

в явном виде доступных для измерения или объективного сравнения параметров эффективности. Вместе с тем все авторы солидарны в понимании эффективности управления как интегрированного количественно-качественного феномена, представляющего собой соотношение между результатами и теми усилиями, которые были использованы в процессе управления.

А. Д. Черняховский считает, что эффективность управления в полной мере зависит от качества аналитической деятельности руководителей, диагностического характера функций управления, обеспечения системного подхода к их реализации [12]. Ф. С. Генов связывает повышение эффективности управления с оптимизацией каждой из управлеченческих функций, обновлением их содержания и методов реализации [13].

Относительно такого особого вида деятельности, как управлеченческая, Г. В. Щекин предлагает использовать в качестве показателей эффективности качество реализации руководителем управлеченческих функций и степень его влияния на результативность деятельности всего коллектива [8].

При этом авторы согласны с мнением Р. С. Немова, понимающего под эффективной такую деятельность коллектива, когда:

достигнуты основные учебные, трудовые и воспитательные цели;

решены стоящие перед коллективом задачи, соответствующие нормативным требованиям;

имеет место сверхнормативная деятельность в трех ее основных областях — профессионально-трудовой, образовательной и воспитательной, понимаемая как соответствие социальным ожиданиям, которые не могут быть предъявлены как нормативные [14].

Таким образом, из материалов проведенного теоретического исследования представляется возможным определить следующее:

эффективность управлеченческой деятельности является не абсолютным, а относительным явлением, связанным со степенью реализации потенциала группы в ходе деятельности, и обуславливается спецификой управляемой системы, целью и задачами функционирования организации на определенном этапе;

эффективность управлеченческой деятельности характеризуется конечным результатом деятельности организации и степенью влияния на него руководителя;

эффективность управлеченческой деятельности зависит от качества реализации руководителем управлеченческих функций, характеристики управлеченческого взаимодействия, уровня развития первичного коллектива, а также личностных и деловых качеств руководителя и членов организации.

Управлеченческая деятельность, как и любая иная деятельность, может характеризоваться разным уровнем ее качественных параметров, выполняться с большей или меньшей эффективностью. Это, в первую очередь, зависит от тех профессиональных и личностных качеств руководителя, необходимость в которых детерминируется содержанием и характером управлеченческой деятельности. Вместе с этим, как указывает Н. Л. Коломинский, сам руководитель не может обладать всеми необходимыми качествами, ему нужно опираться на знания и опыт сотрудников, стимулируя их участие в управлении организацией [15]. Становится очевидным, что характеристики использования управлеченческого потенциала группы также влияют на эффективность управлеченческой деятельности руководителя.

Наряду с этим межличностные отношения, которые складываются в процессе принятия на себя каждым членом группы целей и задач совместной деятельности, являются своеобразным показателем уровня сплоченности, организованности и зрелости коллектива, его способности оптимально выполнять стоящие перед ним задачи. Следовательно, они также оказывают значимое влияние на эффективность управлеченческой деятельности.

Таким образом, профессиональные и личностные качества руководителя, членов управляемой группы и управлеченческого взаимодействия являются детерминантами эффективности управлеченческой деятельности.

По результатам проведенного исследования можно сделать следующие выводы:

1. Управленческая деятельность является специфическим сложным видом деятельности, признаки которой в своей совокупности образуют определенный симптомокомплекс присущих ей особенностей. Решение задач повышения эффективности управленческой деятельности основывается на понимании ее социально-психологического содержания и особенностей.

2. Эффективность управленческой деятельности — относительный интегрированный количественно-качественный феномен, определяющий соотношение между результатами и теми усилиями, которые были использованы в процессе управления.

3. Эффективность управленческой деятельности зависит от психологических характеристик личности руководителя, членов группы и управленческого взаимодействия.

**Література:** 1. Леонтьев А. Н. Деятельность. Сознание. Личность. — М.: Политиздат, 1975. — 304 с. 2. Рубинштейн С. Л. Основы общей психологии. — СПб.: Питер, 2001. — 720 с. 3. Ломов Б. Ф. Методологические и теоретические проблемы психологии. — М.: Наука, 1984. — 444 с. 4. Карпов А. В. Психология менеджмента: Учебное пособие. — М.: Изд. "Гардарики", 2000. — 584 с. 5. Кабаченко Т. С. Психология управления: Учебное пособие. — М.: Педагогическое общество России, 2000. — 384 с. 6. Свенцицкий А. Л. Социально-психологические проблемы управления. — Л.: ЛПУ, 1975. — 256 с. 7. Шадриков В. Д. Способности и деятельность. — М.: ЭКСПО-Пресс, 1995. — 360 с. 8. Щекин Г. В. Как эффективно управлять людьми: психология кадрового менеджмента. — К.: МАУП, 1999. — 400 с. 9. Журавлев А. Л. Принцип системного подхода в исследовании психологии трудового коллектива // Принцип системности в психологических исследованиях. — М.: Прогресс, 1990. — С. 21 – 33. 10. Карамушка Л. М. Психологічні основи управління у системі середньої освіти: Навч. посібник. — К.: ІЗМН, 1997. — 180 с. 11. Мельник Л. П. Психологія управління: Курс лекцій. — К.: МАУП, 1999. — 176 с. 12. Черняховский А. Д. Организация управления. — К.: МАУП, 1998. — 180 с. 13. Генов Ф. С. Психология управления. — М.: Просвещение, 1982. — 284 с. 14. Немов Р. С. Социально-психологический анализ эффективной деятельности коллектива. — М.: Педагогика, 1984. — 284 с. 15. Коломінський Н. Л. Психологія менеджменту в освіті (соціально-психологічний аспект): Монографія. — К.: МАУП, 2000. — 288 с.

Стаття надійшла до редакції  
07.03.2007 р.

УДК 811.111:378.147

Агаджанова Р. М.

## КОМПЕТЕНТНІСНИЙ ПІДХІД У ВИКЛАДАННІ АНГЛІЙСЬКОЇ МОВИ

*In the article competence approach and concepts competence and the competencies, and also a way of improving students' competencies are considered by use of technology of monitoring. Key words: competence approach, competence, competencies, monitoring.*

Розширення Європи призвело до радикальних змін у сфері освіти. Україна, яка обрала шлях на європейську інтеграцію, здійснює модернізацію освітньої діяльності в контексті європейських вимог, працює над практичним приєднанням до