

НОВИКОВА Е.В., ст. гр. ЭКИ-07
Научн. рук. : Беличенко А.Ф., к.э.н., доц.
ГВУЗ "Донецкий национальный технический университет",
г. Донецк

ПСИХОЛОГИЯ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ПЕРСОНАЛА И МЕНЕДЖЕРА

Изучены понятие человека с точки зрения рабочей силы и управленца, выявлена роль руководителя на предприятии, раскрыт процесс управления, понятие лидерства, мотивации, определены основные черты менеджера.

Актуальность. Современная Украина, как и любое другое государство, сталкивается с рядом проблем в области управления персоналом, особенно во время кризиса, когда закрываются предприятия и на рынке труда оказываются безработными как высококвалифицированные специалисты, так и рабочие низкого уровня квалификации. Такое высвобождение рабочей силы приводит не только к снижению уровня жизни в стране, но и к потере квалификации и опыта в связи с длительным отстранением от профессиональной деятельности.

Без людей нет организации. Без нужных людей ни одна организация не сможет достичь своих целей и выжить. Несомненно, что управление трудовыми ресурсами является одним из важнейших аспектов теории и практики управления.

Цель исследования: исследование психологии взаимодействия рабочего персонала и руководителя в производственном процессе; выявление основных качественных характеристик менеджера.

Основная часть. Организация — это группа людей, деятельность которых сознательно координируется для достижения поставленной цели. В общих чертах, цели всякой организации реализуются за счёт преобразования ресурсов для достижения результатов. Основные ресурсы, используемые организацией это люди (человеческие ресурсы), капитал, материалы, технологии, информация.

И организация, и руководители, и подчиненные это ничто иное, как группы людей. Без людей, способных эффективно использовать сложную технологию, капитал и материалы, организация не имеет никакого смысла. Именно персонал — является центральным фактором в любой модели управления. Человек — это самое непредсказуемое с точки зрения психологии сочетание индивидуальных черт характера. Нет в мире двух людей, у которых был бы одинаковый набор характеристик, и вероятность того, что два человека будут вести себя одинаково в одной и той же ситуации практически равна нулю. Среди факторов, влияющих на поведение человека как в повседневной жизни, так и при исполнении своих профессиональных обязанностей, различают: умственные и физические способности, ценности и взгляды, потребности, притязания, производительность.

Для того чтобы организация могла добиться реализации своих целей, задачи должны быть скоординированы посредством вертикального разделения труда: отделение работы по координированию действий от самих действий. Деятельность по координированию работы других людей и составляет сущность управления.

Управление — это процесс планирования, организации, мотивации и контроля, необходимый для того, чтобы сформулировать и достичь целей организации. Все руководители выполняют эти функции и играют несколько других ролей, таких как обработчика информации, лидера, лица принимающего решения. Роль руководителя, по определению Минцберга, является «набором определенных поведенческих правил, соответствующих конкретному учреждению или конкретной должности». Точно так же, как герои в пьесе имеют свои роли, которые заставляют их вести себя определенным образом, менеджеры занимают определенные должности в качестве руководителей определенных организационных подразделений и именно это определяет их служебное

поведение. В рамках трех вышеперечисленных крупных категорий Минцберг выделяет 10 ролей, которые, по его мнению, принимают на себя руководители: главный руководитель, лидер, связующее звено, приемник информации, распространитель информации, представитель, предприниматель, устраняющий нарушения, распределитель ресурсов, ведущий переговоры [1]. Все эти роли являются скорее функциями, которые должен выполнять руководитель. Поэтому в рамках данной статьи я предлагаю ответить на вопрос, каким именно должен быть менеджер, чтобы иметь в коллективе статус не только формального лидера, но и неформального.

Чтобы быть эффективным менеджером, необходимо быть эффективным лидером. Лидерство — это средство, с помощью которого руководитель влияет на поведение людей, заставляя их вести себя определенным образом. В условиях организации существует несколько точек зрения на лидерство. Одна из них касается стиля лидерства или стиля руководства, который отражает ценности и взгляды менеджера, его отношение к подчиненным, его самооценку и личность. Уровень эффективности выбранного руководителем стиля определяет, насколько хорошо сможет менеджер направить усилия работников на достижение целей, решить конфликтную ситуацию, создать коллектив для работы и управлять стрессовыми ситуациями.

Помимо адекватного реагирования на экономические обстоятельства, руководство обязано ответственно относиться к гуманитарному и социальному воздействию деловой активности на работников. В связи с этим выделяют такое понятие как этика бизнеса, которая затрагивает не только проблему социально ответственного поведения, но и сосредоточена на широком спектре вариантов поведения управляющих и управляемых. В фокусе ее внимания — и цели, и средства, используемые для их достижения теми и другими.

Для большей определенности следует выделить критерии успеха организации, т.е. то, что является результатом действий менеджера:

- выживание компании;
- результативность, эффективность (П. Друкер: *doing the right things and doing things right*);
- производительность, контроль качества;
- практическая реализация — выполнение реальной работы реальными людьми.

Руководитель всегда должен помнить, что даже прекрасно составленные планы и самая совершенная структура организации не имеют никакого смысла, если кто-то не выполняет фактическую работу организации. Процесс создания индивидууму стимулов для достижения поставленных перед ним целей называется мотивацией. И задача мотивации заключается в том, чтобы члены организации выполняли работу в соответствии с делегированными им обязанностями и сообразуясь с планом. Можно сказать, что мотивация является двигателем трудового процесса, она является одним из главных инструментов управления персоналом.

Однако, одной мотивации не достаточно для рациональной, эффективной и целенаправленной деятельности предприятия. И тут ключевые позиции занимает менеджер, вернее, его качественные характеристики. На рис. 1 представлена схема основополагающих качеств лидера по убыванию их важности. Именно эти черты характера, на мой взгляд, дадут возможность менеджеру «превратить неорганизованную толпу в эффективную, целенаправленную и производительную группу людей» (Питер Ф. Друкер). Именно это определение наиболее четко ставит перед управленцем его задачу: эффективная и целенаправленная организация труда. Рассмотрим эти качества подробнее.

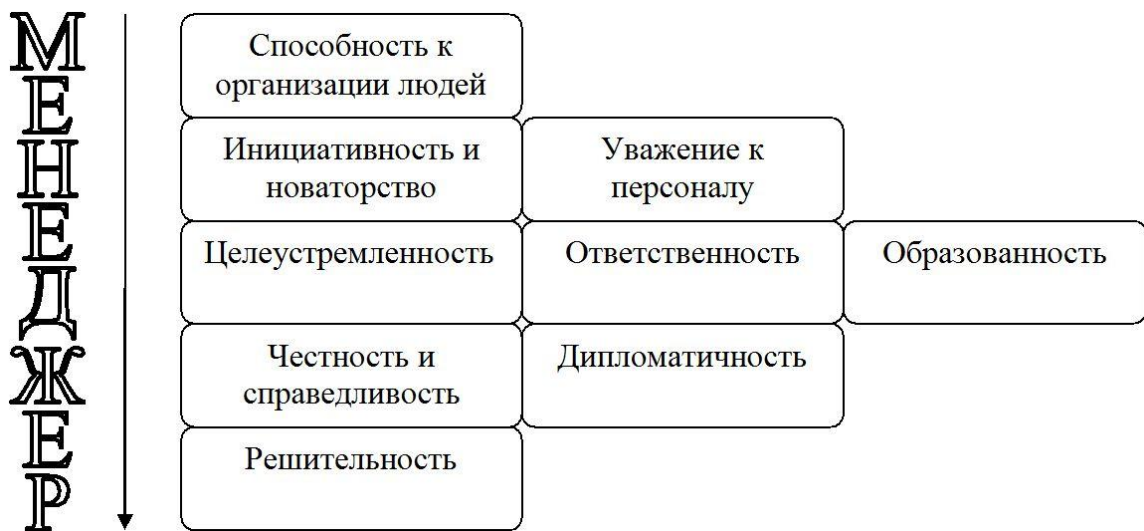


Рис.1. Качества менеджера

1. Самая сложная и главная задача, которая ставится перед менеджером — это организационное проектирование:

деление организации по горизонтали на широкие блоки, соответствующие важнейшим направлениям деятельности по реализации стратегии;

установление соотношения полномочий различных должностей для более эффективного использования специализации и избежание перегрузки руководства;

определение должностных обязанностей как совокупность определенных задач и функций, поручение их выполнения конкретным лицам;

2. Инноватор, постоянно совершенствующий деятельность на предприятии в соответствии с современными тенденциями. Руководитель должен проявлять активность, планировать новшества и должным образом реагировать на изменение внешней среды, чтобы сохранить производимый товар на конкурентном уровне.

3. Любой менеджер должен любить людей, заботиться о своих сотрудниках, проявлять к ним свой интерес и уважение, стремиться к сотрудничеству. Главное всегда помнить, что критике может подаваться только работа, а не человек.

4. Характер современной жизни требует от менеджера ясных и обоснованных целей. Но целеустремленность заключается не только в том, чтобы цели устанавливать, а упорно к ним стремиться. Это и отличает менеджера от остальных работников.

5. Ответственность за некачественный товар, за невыполнение плана, за неудачный эксперимент, в общем, за любую ошибку, должен нести в первую очередь менеджер.

6. Руководитель должен быть не только квалифицированным специалистом в своей узкой сфере деятельности, но и иметь всесторонне развитый интеллект и высокий уровень культуры. Он должен быть примером для окружающих.

7. Управленец должен уметь указывать не только на ошибки своих подчиненных, но и уметь признавать свои. Помимо этого, менеджер должен занимать объективные позиции: быть твердым, но справедливым; соблюдать нормы общечеловеческой морали.

8. Дипломатичность — способность к решению внутренних и внешних разногласий, к ведению переговоров, к поиску компромиссов.

9. Менеджер должен быть принципиален во всех вопросах, уметь противостоять давлению как «сверху», так и «снизу», последовательно и твердо стоять на своём, не скрывать своих взглядов, защищать те ценности, которые он исповедует, твердо держать данное слово.

Выводы. Развивая в себе вышеизложенные «качества менеджера», руководитель сможет эффективно направлять усилия группы и личности на выполнение общих задач,

другими словами: влиять на других таким образом, чтобы они выполняли работу, порученную организации. Однако структура личных качеств управленца должна соотноситься с личными качествами, деятельностью и задачами его подчиненных, только тогда будет достигнут баланс между менеджерами и подчиненными, а, следовательно, и эффективное своевременное достижение целей предприятия, что защитит его от банкротства.

Библиографический список

1. Мескон М., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента // М. — Дело, 1997. — С.493.
2. Кулинцев И.И. Экономика и социология труда // М. — Центр экономики и маркетинга, 2001. — С.312.
3. Лукашевич В.В. Организация и стимулирование труда // М. — Экономика, 1998. — С.144.

ЛАТЫШОНОК И.И., ст. гр. 0107а
Науч. руков.: Стрелина Е.Н., к.э.н., доц.
Донецкий национальный университет,
г. Донецк

РЕАЛИЗАЦИЯ ИННОВАЦИОННОГО ПОТЕНЦИАЛА ПРЕДПРИЯТИЙ

Рассмотрен механизм создания и распространения нововведений, определены методические подходы к реализации инновационного потенциала, а также стратегия управления инновационной деятельностью предприятий. Установлено, что экономические результаты предприятий указывают на объективную потребность существенного изменения инновационной стратегии с целью достижения ее эффективности.

Актуальность темы статьи заключается в том, что освоение предприятиями новых технологий и инноваций требует объективной оценки параметров и характеристик их потенциала, имеющих важное значение для осуществления инвестиционной деятельности путем разработки и реализации новой инновационной стратегии развития. Поэтому реализация новой инновационной стратегии развития и полноценное использование инновационного потенциала в интересах обновления производства — реальный шанс для Украины достичь уровня высокотехнологичного развитого государства. Несмотря на это, инновационная сфера, учитывая финансовое обеспечение, функционирует в критических условиях.

Начиная с Шумпетера, который считается основателем научных разработок по изучению инновационных процессов, теоретические и практические проблемы инновационного развития, управления инновационным потенциалом, влияния инноваций на экономическое развитие исследовались в научных работах многих зарубежных и отечественных ученых. Вопросами инновационной деятельности занимались такие отечественные и зарубежные ученые, как Бубенко П., Гальчинский А., Гринев А., Гринева В., Задорожний Г.В., Ілляшенко С., Кристенсен К.М., Кузик Б., Лепа Р., Лепейко Т., Семиноженко В., Яковец Ю. и прочие.

Цель исследования состоит в определении методических подходов к реализации инновационного потенциала предприятий, потребностей существенного изменения инновационной стратегии с целью достижения ее эффективности.