

5. Оволодіння «філософією шляхетної праці».

6. Оволодіння мистецтвом байдужності до власної вигоди.

Менеджер, який став керівником, не повинен виявляти особистих симпатій, провокувати ситуації, що можуть призвести до міжособистісних ексцесів (пересудів, взаємних випадів, істерик тощо). Добре, якщо керівник посміхається іншому, має почуття гумору, гарно вдягнений, говорить чітко і зрозуміло. Керівник не повинен допускати грубощів, принижувати людську гідність підлеглого.

Керівники повинні сприяти створенню позитивного морального клімату в організації, який складається з моральності кожного його члена та базується на кращих моральних якостях сформованих суспільством, а саме:

- довірі,
- відповідальності,
- доброзичливості та відкритості,
- повазі до закону,
- толерантності та позитивному відношенні до думок членів колективу,
- урахуванні пропозицій при прийнятті значущих для колективу рішень,
- високому ступені взаємодопомоги,
- бажанні співпрацювати з колегами та представниками суспільства.

Отже професійна етика має величезну роль в діяльності керівника організації і повинна ґрунтовно аналізуватися науковцями, викладатися у ВНЗ з підготовки керівників та обов'язково впроваджуватися у практичну діяльність сучасної організації.

Використана література:

1. Яремін І. І. Аспекти етичних правил поведінки публічних службовців : навч.-метод. посіб. Івано-Франківськ : ІФОЦППК, 2016. 68с.

2. Бралатан В. П., Гуцаленко Л. В., Здирко Н. Г. Професійна етика : навч. посіб. Київ : Центр учбової літератури, 2011. 252 с.

Типологія керівників–лідерів на державній службі

Радіонова В. В., здобувачка вищої освіти за другим (магістерським) рівнем 2 курсу спеціальності «Адміністративний менеджмент», НФаУ

Світлична К. С., к.фарм.н., доцент кафедри менеджменту

та публічного адміністрування, НФаУ

karinasv77@gmail.com

Інституціональні особливості державної служби визначають формат взаємодії керівників і спеціалістів. Істотним чином на це впливають функціональні обов'язки державних службовців та обсяг їх повноважень. У цьому контексті лідерство можливо розглядати як складову взаємовідносин суб'єкта і об'єкта управління, що інтегрують внутрішню структуру державної служби шляхом групової консолідації.

Ознаками лідерства на державній службі у контексті концепції «активного управління» виступають наступні:

- врахування в управлінні потреб персоналу;
- прояв інтересу до благополуччя персоналу;
- заохочення ініціативності персоналу;
- адекватність оцінки персоналу при плануванні їх дій;
- стимулювання дискусійного характеру спілкування;
- можливість розширення індивідуальної свободи дій персоналу;
- актуалізація мотивації на досягнення мети;
- роль особистого прикладу;
- розвиток критичної рефлексії у персоналу;
- інспірування персоналу до оцінки старих і пошуку нових форм реалізації посадових обов'язків;
- ініціювання у персоналу почуття корпоративності;
- демонстрація особистої відданості колективу;
- уміння створювати психологічний клімат у колективі;
- здатність до планування організаційного розвитку;
- високий рівень управлінської компетентності.

У межах дослідження інформація збиралася за допомогою опитування та інтерв'ю. Отримані дані дозволяють судити про феномен лідерства на державній службі з позиції керівників і спеціалістів.

Таким чином, респонденти-спеціалісти виділяють наступні типи керівників:

Тип 1. Діяльність керівника повинна виражатися в чіткому дотриманні інструкцій. Необхідно, щоб робота здійснювалася за затвердженим планом. Керівник повинен повідомляти вище керівництво про помилки своїх підлеглих. Керівник повинен вимагати, щоб підлеглі доповідали про всі деталі виконання доручення. Діяльність всіх членів колективу чітко регламентується керівником. При спілкуванні з підлеглими керівник як метод стимулювання повинен наводити приклади з минулого.

Тип 2. Використання в управлінській діяльності прохання, а не наказу, залучення підлеглих до розробки управлінських рішень. Необхідно в управлінській діяльності акцентувати увагу на думці колективу, навіть якщо вона йде в розріз з думкою керівника. У непередбачених ситуаціях керівник приймає рішення спільно з колективом. Підлеглі інформуються про те, що їх інтереси відстоюються перед вищим керівництвом. Здійснення загального керівництва колективом, плани роботи не складаються.

Тип 3. Зміцнення авторитету завдяки постійному підвищенню особистого професійного рівня, а також шляхом сприяння професійному зростанню своїх підлеглих. Наявність стратегічного мислення як обов'язкової характеристики керівника.

Тип 4. Орієнтація в управлінні повинна робитися на керівників середньої ланки. Для успішної діяльності керівник повинен спиратися і на рядових підлеглих.

Тип 5. Керівник розряджає критичні ситуації в колективі. Керівник

повинен складати план дій спільно із підлеглими. У непередбачених ситуаціях керівник бере відповідальність на себе, і сам приймає рішення.

Тип 6. Керівник і підлеглі повинні разом нівелювати напруженість в колективі в критичні моменти, але пріоритет в цьому належить підлеглим. При виникненні непередбачених ситуацій керівник повинен порадитися з вищим керівництвом. Успіх діяльності організації визначається якісною роботою вищого керівництва. Одним із завдань керівника є заохочення появи в колективі традицій.

Тип 7. Керівник бере відповідальність на себе, навіть якщо помилився хтось із підлеглих. При виникненні конфліктних ситуацій керівник вступає в конфронтацію з вищим керівництвом.

Використовуючи той же спосіб для обробки масиву даних відповідей респондентів-керівників, було отримано шість типів керівників, що мають статистично значущі показники.

Тип 1. При здійсненні управління керівник враховує не тільки професійні здібності підлеглих, але і їх особисті якості. Підлеглі можуть висловлювати свою думку навіть з питань, що не відносяться до сфери діяльності організації. Керівник відстоює інтереси підлеглих перед вищим керівництвом і здійснює контроль за діяльністю кожного підлеглого.

Тип 2. Керівник планує свої дії заздалегідь і ясно дає зрозуміти, в чому полягає робота кожного підлеглого. У разі виникнення критичної ситуації звертається за допомогою до підлеглих. При здійсненні управління керівник спонукає підлеглих творчо підходити до виконання доручень.

Тип 3. Керівник бере відповідальність на себе в критичні моменти життя колективу і жертвує особистим успіхом заради успіху колективу. У процесі виконання завдання керівник стежить за тим, щоб підлеглий виконував доручення за затвердженим алгоритмом дій. При реалізації управління керівник здійснює свою діяльність відповідно до інструкції.

Тип 4. Здійснюючи свої управлінські функції, керівник обходиться без наказного тону, використовуючи прохання. Чіткі і ясні розпорядження – це не головне в роботі з підлеглими. Суб'єкт-об'єктні управлінські відносини повинні виходити за межі виключно ділових.

Тип 5. Основною якістю керівника є вміння порушувати у послідовників почуття загальної місії; постійне емоційне стимулювання – одна з основних функцій. Помилки в управлінні – це звичайні робочі моменти, на яких не варто загострювати увагу.

Тип 6. Керівник повинен подавати приклад підлеглим в прагненні досягати поставлених цілей. До завдань керівника входить підтримка добрих відносин в колективі і турбота про особисте благополуччя підлеглих. Керівник заохочує ініціативу підлеглих, навіть якщо вона не санкціонована.

Отже, у результаті можливо виділити класифікації типів керівників, які виділили керівники і спеціалісти.

Тип 1. «Керівник-бюрократ». Основні характеристики: жорстке дотримання інструкцій і плану роботи, затвердженого вищим керівництвом.

Сувору звітність підлеглих про кожен етап виконання завдання. Кожен підлеглий повинен діяти виключно в межах своєї компетенції, визначеної інструкцією. Заохочуються тільки ділові відносини.

Тип 2. «Керівник-ліберал». Для здійснення управління використовується прохання, а не наказ. Управлінські рішення розробляються разом з підлеглими. Відстоювання інтересів підлеглих перед вищим керівництвом. Здійснення тільки загального керівництва, плани роботи не складаються. Відносини керівник-співробітники виходять за межі ділових.

Тип 3. «Керівник-демократ». Відповідальність за роботу колективу несе особисто. Може вступати в конфронтацію з вищим керівництвом, здійснює контроль за діяльністю кожного підлеглого. План роботи складає разом з підлеглими, причому враховує не тільки їх професійні здібності, а й особисті якості. У колективі підтримує свободу думок, обговорювати дозволяється навіть теми, які не відносяться до сфери діяльності організації.

Тип 3. «Керівник-інтелектуал». Постійне прагнення до особистого професійного зростання. Стратегічне мислення – головна складова успішного управління. Надання допомоги та стимулювання своїх підлеглих до професійного навчання.

Тип 4. «Керівник рефлексуючий». Пріоритет в регулюванні емоційних відносин в колективі належить підлеглим, керівник підтримує їхню думку. Заохочує появу в колективі традицій. При здійсненні управлінських функцій покладається на думку вищого керівництва.

Тип 5. «Керівник-новатор». Складає план своїх дій і дій підлеглих. Якщо не вдається, звертається за допомогою до підлеглих. Здійснюючи управління, вимагає від підлеглих творчого підходу до виконання завдань.

Таким чином, представлена типологія дозволяє розглядати систему державної служби як організаційну структуру з усіма властивими їй елементами управління. Виділення різних категорій керівників – лідерів дає можливість для подальшої роботи по удосконаленню діяльності різних функцій держави в контексті підвищення ефективності управління виходячи з управлінських пріоритетів керівників і підлеглих.

Перспективи професійного менеджменту на підприємстві
Сагачко Ю. М., к.е.н., доцент кафедри менеджменту, бізнесу і адміністрування Державного біотехнологічного університету
Остап Ю. О., здобувачка 6 курсу спеціальності «Менеджмент»
Державного біотехнологічного університету
Sahachkojulija@gmail.com

Реалії сьогодення показують нам, що система менеджменту на підприємстві відмінно вкоренилася і є найважливішим фактором підвищення продуктивності праці. Ця система ефективно діє ще з середини ХХ століття. Так, функції та методи менеджменту почали використовуватися у всіх