

Література

1. Барякін В. М. Можливості та межі екологізації технологій // В. М. Барякін. Філософ. і соціолог. Думка. – 1992. – №6.
2. Гесірук С.А. Еколого-економічні аспекти природокористування / С.А.Гесірук. – К.: Наук. Думка, 1982.
3. Добров Г.М., Перелет Р. А. НТР и природоохранная политика / Г. М. Добров, Р.А. Перелет. – К.: Наук. Думка, 1996.
4. Лось В. А. Взаимоотношения общества и природы / В.А.Лось – М.: Знание, 1989.
5. Юрченко Л. І. Технології в системі економічних та соціально-екологічних змін / Л.І.Юрченко. – К.ВД «Професіонал». – 2004. – С. 153-167.

ПРО ЗНАЧЕННЯ МОРАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИХ ЯКОСТЕЙ КЕРІВНИКА У ПРИЙНЯТТІ УПРАВЛІНСЬКИХ РІШЕНЬ

Бернацька К., Ленкова О. (Полтава)

Досягнення будь-якої організації здійснюється шляхом керуючих впливів на людей, які активізують їхню роботу. Основною формою такого впливу є управлінські рішення.

Джон Уйат наголошував, що люди йдуть не за програмами, а за керівниками, які їх надихають.

Успішна управлінська діяльність значною мірою залежить від морально-психологічних особливостей управлінця, бо вони виступають базисом його поведінки. Навіть у типових ситуаціях управлінці однакової кваліфікації діятимуть у залежності від бачення ситуації, уподобань, досвіду тощо.

Багато керівників у процесі прийняття рішень орієнтуються на зовнішні і внутрішні чинники («внутрішня стратегія»). Керівники з внутрішньою стратегією вважають, що ефективність управлінських рішень залежить від їх компетентності, знань, досвіду, уміння працювати з людьми. Керівники із зовнішньою стратегією пояснюють свої успіхи й невдачі об'єктивними обставинами, на які вони не можуть істотно впливати, а тільки враховують їх особливості. Вони працюють менш ефективно, оскільки їм не вистачає активності й ініціативності, конструктивних дій в екстремальних ситуаціях, стійкості до тиску «зверху» і «знизу», вдало використовувати інформацію тощо.

Велике значення у прийнятті управлінських рішень має мотивація керівника, чим вона сильніша, тим продуктивніше є процес прийняття рішень управлінцями.

Прийняття управлінських рішень є творчим процесом. Здатністю до творчості наділена кожна особистість, хоча не у всіх вона належно розвинена і переростає у можливість створення суб'єктивно нового продукту. У нетворчого управлінця ослаблена сила інтуїції, унеможливлене натхнення. Творча людина ж завжди проявляє інтерес. Нетворча породжує недовіру, підозру.

За нашими спостереженнями продуктивні рішення приймають керівники цілеспрямовані з позитивним мисленням, які проявляють повагу до своїх підлеглих. Успішні рішення виробляє той керівник, який підтримує ініціативу працівників, терпимо ставиться до слабкостей працівників; він вміє побачити в кожній людині найкраще.

Позитивний результат має керівник, який розумно ставиться до

критики. У нових ідеях він швидше шукає найкраще.

Підлеглі добре відгукуються на рішення, коли управлінець дає адекватну оцінку вкладу кожного працівника у трудовий процес, проявляє високу саморегуляцію, стійкий до стресогенних ситуацій й сам їх не провокує. Цінується підлеглими у керівника прояв поваги й турбота про власний авторитет.

Отже, успішність у прийнятті управлінських рішень, як основній формі керуючих впливів на людей, важливе значення мають морально-психологічні якості керівника.

РОЗВИТОК ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ В ОРГАНІЗАЦІЯХ ТА НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДАХ

Божинська М. А., Михайлик А., Шаркий Г.А. (м. Полтава)

*«Лідерство — це мистецтво спонукати
інших робити те, що ти хочеш,
так, щоб вони думали,
ніби самі хочуть робити це»,
Дуайт Ейзенхауер*

Багатьом проблема розвитку лідерських якостей здається надуманою. На їх думку, лідерство — це дар, даний людині від природи, і або він є або його немає і ніколи не буде. Проте їм можна привести принаймні три заперечення.

По-перше, громадські організації вже роками успішно розвивають і виховують лідерів.

По-друге, ніхто не народжується лідером. Бувають люди з такими задатками, але щоб перетворитися на справжніх лідерів, їм необхідно розвивати свій потенціал, і тут не обійтися без спеціальних знань і навиків.

І по-третє: якщо ознайомитися з біографією, то буде ясно, що багато хто з них пройшов певну школу лідерства.

Визнавши саму можливість розвитку лідерства в організації, потрібно зрозуміти, які лідерські якості необхідно розвивати, як перебудувати систему розвитку персоналу, культуру організації в цілому, щоб вчасно виявляти майбутніх лідерів, виховувати їх, просувати по службовим сходам і утримувати в організації. Деякі найуспішніші організації славляться не тільки своїми великими керівниками, але й умінням розвивати людей на всіх рівнях організації і перетворювати їх на лідерів.

Звичайно, на різних ступенях кар'єри від людей потрібні різні лідерські якості. На нижніх — лідерство має на увазі вміння і бажання взяти на себе відповідальність, відношення до дорученої роботи, як до своєї власної справи, готовність вийти за рамки завдання. У міру просування «вгору» вимоги міняються: з підвищенням рівня відповідальності все більш важливою межею стає уміння розвивати необхідні якості в інших співробітниках. На верхніх ступенях кар'єрних сходів вирішальними якостями стають бачення майбутнього організації, вміння вести за собою інших.

Проблема розвитку в будь-якій організації — не зводиться до розвитку окремих особистостей.

Видатні лідери, здатні вести за собою всю організацію, з'являються рідко, досвід багатьох організацій показує, що врешті-решт успіх визначається інтенсивністю і глибиною розповсюдження лідерських якостей в організації і її