

ОБ ОСОБЕННОСТЯХ КУЛЬТУРЫ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ РУКОВОДИТЕЛЯ С ПОДЧИНЕННЫМИ

Лысанова А.М., ст. преподаватель

Киреева М.П.

Харьковский национальный автомобильно-дорожный университет

Аннотация. В статье раскрыты особенности культуры взаимодействия руководителя с подчиненным. Определены особенности характера труда руководителя (субъекта управления), которые обеспечивают некоторую специфику культуры взаимодействия субъекта и объекта управления в бизнесе. При этом культура взаимодействия руководителя с подчиненными рассмотрена как комплексное явление, состоящее из совокупности в организации и регулировании процессов взаимодействия руководителя с подчиненными, организации труда руководителя, использования техники и технологии управления, а также требований, предъявляемых к работникам, обусловленных нормами этики, эстетики, морали и права. Сюда относятся также показатели, характеризующие культуру работников и психологические особенности руководителя, которые опосредствованы в виде личностных его качеств.

Показана значимость такого компонента культуры взаимодействия руководителя с подчиненными как воля, обеспечивающая эффективную направленность делового контакта.

Предложение состоит в усовершенствовании процесса взаимодействия руководителя с подчиненными с учетом использования элементов культуры взаимодействия субъекта и объекта управления при реализации процесса взаимодействия руководителя с подчиненными очень важно учитывать особенности (специфику) труда руководителя: характер труда руководителя; предмет труда руководителя; продукт труда руководителя; средства труда руководителя; содержание труда руководителя.

Именно специфика труда руководителя во многом влияет и определяет культуру взаимодействия руководителя с подчиненными.

Определено понятие культуры взаимодействия руководителя с подчиненными, состоящее из двух элементов: материальная культура взаимодействия и духовно-познавательная культура взаимодействия.

С целью обеспечения эффективной культуры взаимодействия руководителя с подчиненными рассмотрено понятие воли и показана значимость этого понятия для моделирования эффективного делового контакта между субъектом и объектом процесса взаимодействия.

В конечном итоге сильно выраженные волевые качества руководителя обеспечивают успешную реализацию целей взаимодействия руководителя с подчиненными. Кроме того, волевые качества руководителя во многом определяют особенности культуры взаимодействия сторон делового контакта.

Ключевые слова: руководитель, подчиненный, культура взаимодействия, воля, интенция, деловой контакт.

FEATURES OF CULTURAL INTERACTION BETWEEN MANAGERS AND SUBORDINATES

Alla Lysanova, Senior lecturer

Maryna Kirieieva

Kharkov National Automobile and Highway University

Summary The article reveals peculiarities of cultural interaction between managers and subordinates. The features of the leader's nature of labour (entity management) that provide some specifics of cultural interaction between management subject and object are identified. Culture interaction between a manager and subordinates is considered as a complex phenomenon consisting of the processes of interaction, using of technology and technology management, as well as requirements for workers arising from the norms of ethics, aesthetics, morality and law. It also includes indicators of workers culture and psychological features of the manager in the form of his personal qualities.

Such important component of interaction between a manager and subordinates as will, providing effective orientation of business contact, is considered. Authors suggest to improve the interaction between a manager and subordinates in the aspect of use of cultural elements of interaction by implementing the interaction and taking into account specific features of managers work: nature of work; the subject of labour; the product of manager's labour; means of manager's labour; contents of the manager's labour.

It is the specificity of manager's work which largely affects and defines the culture interaction between manager and subordinates. Definition of culture of interaction between a manager and subordinates, consisting of two elements: material culture interaction and spiritually-educational culture communication.

To ensure effective interaction between a manager and subordinates the notion of will was considered and the importance of this concept for effective business modelling contact between subject and object interaction process was shown. Eventually strongly expressed volitional qualities of a manager ensure the successful realization of the goals in the interaction between manager and subordinates. In addition, the strong-willed leadership determine peculiarities of cultural interaction between the parties of a business contact.

Keywords: manager, subordinate, interaction culture, will, intention, business contact.

Постановка проблемы. Умение эффективно взаимодействовать в деловой сфере является не только важнейшим профессиональным качеством руководителя, но и необходимым элементом культуры взаимодействия при реализации коммуникационного процесса. В этой связи культура взаимодействия руководителя с подчиненными должна в обязательном порядке учитывать характерные особенности субъекта и объекта коммуникационного процесса. Эти особенности во многом зависят от личностных свойств и индивидуальных особенностей сторон коммуникации.

Проблема особенностей культуры взаимодействия руководителя с подчиненными рассмотрена в работах таких ученых как Ладанов И.Д., Виханский О.С., Кибанов А.Я. и др. [1-4]. Несмотря на то, что проблема культуры взаимодействия руководителя с подчиненными довольно широко изучена в научных работах авторов, вопрос, связанный с определением особенностей культуры взаимодействия вышеуказанных сторон коммуникации, является весьма актуальным при моделировании деловых контактов в бизнесе и требует дальнейшего изучения. При этом важное значение имеет вопрос о специфике труда руководителя, о его личностном потенциале, а также вопрос об эффективной реализации норм и правил поведения работников бизнеса. Кроме того, небезинтересным является вопрос об изучении показателей, характеризующих культуру взаимодействия объекта и субъекта коммуникации.

Целью статьи является выявление и характеристика особенностей культуры взаимодействия руководителя с подчиненными и моделирование эффективного коммуникационного процесса между субъектом и объектом управления с учетом использования выявленных элементов культуры их взаимодействия.

Анализ последних исследований и публикаций. В литературе довольно часто встречаются вопросы, связанные с рассмотрением и анализом проведения процессов коммуникации в бизнесе: это и вопросы теории коммуникации, и формы коммуникации, и информационное обеспечение процесса коммуникации, и многое другое.

Гораздо реже в литературе присутствует вопрос о выстраивании эффективного делового контакта между руководителем и подчиненными с учетом выявления особенностей культуры взаимодействия руководителя с подчиненными.

Нерешенные составляющие общей проблемы. Приоритетной составляющей общей проблемы определения особенностей культуры взаимодействия руководителя с подчиненными является наличие аттракции. При этом аттракция формулируется как умение руководителя выстраивать эффективный деловой контакт подчиненными. Кроме того, для реализации аттракции немаловажно сформулировать и обозначить все элементы ее построения, которые в конечном счете являются особенностями культуры взаимодействия руководителя с подчиненными.

Формулирование целей статьи. При выявлении особенностей культуры взаимодействия руководителя с подчиненными следует решить некоторые вопросы, которые могут быть сформулированы как цели: определение особенностей культуры взаимодействия руководителя с подчиненными, обоснование специфики такого взаимодействия, моделирование эффективного делового контакта между субъектом и объектом коммуникационного процесса с учетом личностных свойств и качеств участников делового контакта.

Изложение основного материала исследования. Как известно, труд руководителя (лид-менеджера, ко-менеджера, функционального менеджера) обладает определенной спецификой, которая реализуется через существенные признаки: предмет труда, продукт труда, непосредственная цель труда, средства труда, характер труда руководителя и содержание его труда.

Предметом и продуктом труда руководителя часто называют информацию (т.е. управленческие решения во всех формах их реализации). Однако верно и то утверждение, что главным предметом труда руководителя являются его подчиненные, так как на них в конечном итоге направлены все управленческие воздействия, вырабатываемые руководителем. А это, в свою очередь, приводит к мысли о том, что предметом

и продуктом труда руководителя является сам процесс взаимодействия руководителя с подчиненными во всем его многообразии.

Что касается непосредственной цели труда руководителя, то ею является организация и координация совместных усилий коллектива, занятого в конкретном бизнесе, и обеспечение согласованных действий работников трудового коллектива, направленных на достижение эффективных результатов совместной деятельности.

Относительно характера труда руководителя можно утверждать, что он является преимущественно интеллектуальным трудом, включающим в себя экономический, организационный, технико-технологический, социальный и психологический аспект.

Эффективное функционирование вышеуказанных элементов во многом зависит и даже определяется реализацией особенностей культуры взаимодействия руководителя с подчиненными.

Само понятие культура взаимодействия включает в себя две составляющие:

- материальную культуру взаимодействия;
- духовно-познавательную культуру взаимодействия.

Материальная культура взаимодействия руководителя с подчиненными характеризуется средствами и предметами труда, находящимися в арсенале руководителя. Они призваны обеспечить эффективное информационное обеспечение субъекта (руководителя) и объекта (подчиненных) менеджмента.

К духовно-познавательной культуре взаимодействия относится реализация руководителем своего личностного индивидуального потенциала, а именно: уровня профессиональных знаний, умений, опыта, навыков, норм поведения и т.д.

Большое разнообразие элементов духовно-познавательной культуры взаимодействия руководителя и подчиненных приводит к необходимости использования норм поведения: моральным и нравственным, юридическим, экономическим, организационным, этическим, эстетическим. Именно эффективная реализация этих норм обеспечивает высокую культуру взаимодействия руководителя с подчиненными.

Так, например, реализация моральных и нравственных норм является моделью поведения работника в трудовом коллективе, позволяющей согласовать направленность мыслей, действий отдельного работника с другими работниками бизнеса.

Юридические поведенческие нормы также упорядочивают коммуникационный процесс между руководителем и подчиненными, обеспечивая при этом жесткие нормы поведения как субъекта, так и объекта при их процессе взаимодействия.

С другой стороны экономические нормы (лимиты, нормативы) также входят в понятие информационного обеспечения коммуникационного процесса между руководителем и подчиненными, обеспечивая при этом успех взаимодействия субъекта с объектом управления.

Эффективность взаимодействия руководителя с подчиненными обеспечивает правильная реализация организационных норм, призванных эффективно использовать вертикальные и горизонтальные связи, имеющие место при коммуникационном процессе.

Немаловажным элементом, обеспечивающим эффективность взаимодействия между руководителем и подчиненными являются эстетические нормы, влияющие на эмоциональное состояние субъекта и объекта процесса взаимодействия.

Следует отметить, что одним из приоритетных условий, обеспечивающим эффективный деловой контакт между руководителем и подчиненными, являются психологические личностные качества руководителя.

Среди психологических личностных качеств руководителя центральное место занимает воля. Воля обеспечивает эффективное взаимодействие руководителя с подчиненными, так как связана с так называемым блоком возникновения личности, в состав которого входят также понятия, как желания, стремления, влечения, страсти, эмоции, настроения и т.д. При этом воля трактуется как способность личности управлять собственным блоком возникновения. Именно воля формирует мощную мотивацию действий и поступков личности, которая в свою очередь обеспечивает им соответствующую направленность – интенцию. В свою очередь интенция приводит к успешной реализации целей взаимодействия руководителя с подчиненными. Если цели взаимодействия руководителя с подчиненными достигнуты, значит аспекты культуры взаимодействия субъекта и объекта делового контакта были эффективными.

Вывод или научная новизна. Таким образом, были исследованы и определены особенности взаимодействия руководителя с подчиненными.

Выявлены элементы культуры взаимодействия субъекта и объекта коммуникационного процесса. Обозначена специфика труда руководителя и ее значимость при моделировании эффективного взаимодействия руководителя с подчиненными.

Рассмотренные в статье вопросы могут спрогнозировать успешную аттракцию с учетом использования личностных качеств руководителя и подчиненных.

Перечень ссылок.

1. Лисанова А.М. Вибір ефективного стилю керівництва в бізнесі з урахуванням диференціації соціальної активності працівників трудового колективу. / А.М. Лисанова, М.П. Кіреєва // Проблеми і перспективи розвитку підприємництва. – 2015. - № 1 (8) Том 2 – с. 52 – 57.

2. Гуменюк М.М. Методические аспекты оценки трудового потенциала предприятия в условиях инновационной экономики / М.М. Гуменюк, А.С. Миронцова // Інноваційна економіка. – 2011. - № 4 – с. 60 – 68.

3. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации : Учебник / Под ред. А.Я. Кибанова – 3-е изд. доп. и перераб. – М. : ИНФРА – М, 2005. – 638 с.

4. Петренко О.О. Розвиваюча функція навчання в процесі управління персоналом / О.О. Петренко // Економіка розвитку. – 2009. - № 3 (51). – с. 94-98.

Стаття надійшла: 12.05.2016 р.

Рецензент: д.е.н., проф. Дмитрів І.А.



УДК 334.716:06.08

JEL Classification: M29

СУТНІСТЬ ТА СКЛАДОВІ ЕЛЕМЕНТИ ОРГАНІЗАЦІЙНО-ЕКОНОМІЧНОГО МЕХАНІЗМУ ВИКОРИСТАННЯ ПЕРСОНАЛУ ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВ

Цуркан С.М.

Одеський національний економічний університет

Анотація. Предметом дослідження є теоретичні та методичні складові організаційно-економічного механізму використання персоналу промислових підприємств.

Метою роботи є дослідження наукових підходів щодо визначення сутності поняття організаційно-економічного механізму, дослідження сутності організаційно-економічного механізму використання персоналу промислових підприємств, визначення структури організаційно-економічного механізму використання персоналу підприємства, визначення та дослідження складових елементів організаційно-економічного механізму використання персоналу промислових підприємств: їх сутності та місця в організаційно-економічному механізмі використання персоналу підприємства.

Метами проведення дослідження є логічний та якісний аналіз та синтез при визначенні сутності організаційно-економічного механізму використання персоналу промислових підприємств.

Результатами дослідження є визначення сутності організаційно-економічного механізму використання персоналу промислових підприємств, схематичне зображення його структури та складових елементів, визначення сутності складових елементів організаційно-економічного механізму використання персоналу промислових підприємств.

Сферою застосування результатів є дослідження щодо визначення наявності та функціонування на підприємстві організаційно-економічного механізму використання персоналу підприємства, послідовність визначення рівня використання персоналу підприємства та розробка заходів щодо поліпшення його використання.

Висновки: дістало подальшого розвитку дослідження організаційно-економічних механізмів; надано визначення організаційно-економічного механізму використання персоналу підприємства, визначено його структуру, визначені та досліджені складові елементи організаційно-економічного механізму використання персоналу підприємства.

Ключові слова: організаційно-економічний механізм, персонал, використання персоналу, промислові підприємства, організаційно-економічного механізму використання персоналу промислових підприємств, складові організаційно-економічного механізму використання персоналу промислових підприємств.