

9. *Ethics at Work 2015 Survey of Employees Britain* [Електронний ресурс]. – Режим доступу: www.ibe.org.uk/userassets/.../ibe_survey_eaw15_britain.pdf

10. *Ethics at Work: 2015 Survey of Employees – Germany* [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.ibe.org.uk/userassets/publicationdownloads/ibe_survey_eaw15_germany.pdf

11. Рихліцька О. Д. До питання корпоративної етики в сучасній організації [Електронний ресурс]/ О.Д. Рихліцька. – Режим доступу: <http://www.khai.edu/csp/nauchportal/Arhiv/GCH/2011/GCH111/pdf/12.pdf>

Стаття надійшла: 02.02.2017 р.

Рецензент: д.е.н., проф. Дмитрієв І.А.

Рецензент: д.е.н., проф. Дугопольський О.В. (Тернопільський національний економічний університет)



УДК 331.103.15

JEL Classification: M 120

МОДЕЛИРОВАНИЕ СТРАТЕГИИ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ РУКОВОДИТЕЛЯ И ПОДЧИНЕННЫХ В БИЗНЕСЕ

Лысанова А.М.

Пахомова Л.В.

Харьковский национальный автомобильно-дорожный университет

Аннотация. В статье раскрыты особенности стратегии взаимодействия руководителя и подчиненных в бизнесе. При этом обозначены элементы взаимодействия руководителя и подчиненных. Выявлен приоритетный элемент их взаимодействия, отражающий функциональное назначение всего коммуникационного процесса. Показано моделирование эффективной стратегии руководителя и подчиненных с точки зрения реализации объективного и субъективного элементов стиля руководства.

Определено понятие ценностной ориентации личности, занятой в трудовом процессе, а также значимости реализации ценностной ориентации работников при выработке стратегии коммуникативного процесса между субъектом и объектом управления.

Показана значимость использования руководителем его задачецентричного и антропоцентричного поведения при его воздействии на подчиненных.

Поставлены условия моделирования стратегии эффективного взаимодействия руководителя и подчиненных в деловой сфере.

Предложение состоит в выявлении и использовании условий моделирования стратегии эффективного взаимодействия между субъектом и объектом бизнеса.

Стратегия реализации взаимодействия руководителя и подчиненных изначально, т.е. приоритетно, определена объективными элементами стиля руководства, который трактуется как содержательный момент рассматриваемого процесса коммуникации.

Рассмотрены характеристики успешной реализации объективного элемента взаимодействия руководителя и подчиненных.

Определено содержание субъективного элемента процесса взаимодействия, показана его значимость в процессе моделирования стратегии взаимодействия между сторонами коммуникации.

Проведены исследования и поставлены условия успешной реализации стратегии взаимодействия руководителя и подчиненных. При этом выявлены некоторые весьма существенные особенности моделирования стратегии рассматриваемого процесса коммуникации: выделение зон делового и дружеского общения.

В конечном итоге выбор рациональной стратегии взаимодействия руководителя и подчиненных позволит обеспечить реализацию эффективного делового контакта между ними, а также определить эффективные приемы воздействия субъекта управления на объект управления.

Ключевые слова: стратегия, моделирование, руководитель, подчиненные, эффективность, взаимодействие.

THE MODELING OF INTERACTION STRATEGY BETWEEN MANAGERS AND SUBORDINATES IN BUSINESS

Alla Lysanova

Lyudmila Pakhomova

Kharkiv National Automobile and Highway University

***Summary** Features of interaction strategies between and subordinates in business have been revealed in the article. At the same time elements of the interaction between manager and subordinates have been designated. Priority element of their cooperation, which reflects the functionality of the entire communication process, has been identified. The modelling of effective strategy between manager and subordinates is shown in terms of the implementation of the objective and subjective elements of leadership style.*

The concept of value orientation of the person engaged in the labour process and the importance of the implementation of the value orientation of employees in the development strategy of the communicative process between subject and object management has been determined.

The importance of using by manager his task-centered and human-centered behaviour, when he impact to subordinates, is shown.

The conditions of modelling strategies for effective interaction between managers and subordinates in business are set.

The proposal is to identify and use the strategy of modelling the conditions of effective interaction between subject and object of business.

The strategy for implementing the interaction manager and subordinates initially, i.e. priority, has been determined by objective elements of leadership style, which is interpreted as a meaningful moment of the considered communication process.

The characteristics of the successful implementation of the objective element in the interaction between manager and subordinates have been considered.

The content of the subjective element of the process of interaction has been determined; its importance in the process of modelling the strategy of interaction between communication parties is shown.

The investigations have been done and the conditions of the successful implementation of strategies of interaction between manager and subordinates have been made. At the same time we have revealed some very significant features of the modelling strategy of the considering communication process: the allocation of areas for the business and companionship.

Ultimately, the choice of a rational strategy for interaction between manager and subordinates will ensure the implementation of effective business contacts between them, as well as it will ensure to identify effective methods of influencing the control of the subject to the object of control.

Keywords: strategy, modelling, manager, subordinate, efficiency, interaction.

Постановка проблемы. Эффективность взаимодействия руководителя и подчиненных зависит от многих составляющих, обусловленных особенностями сторон коммуникативного процесса. В этой связи рациональное моделирование стратегии взаимодействия руководителя и подчиненных может решить и обеспечить эффективную реализацию многих аспектов функционирования трудового коллектива, занятого в конкретном бизнесе.

Следует отметить, что моделирование эффективной стратегии взаимодействия руководителя и подчиненных зависит от эффективной реализации выявленных и обозначенных элементов коммуникативного процесса: объективного и субъективного элементов стиля руководства.

Проблема моделирования стратегии взаимодействия руководителя и подчиненных рассмотрена в работах таких авторов как Виханский О.С., Колпаков В.М., Ладанов И.Д. и др. Несмотря на то, что вопрос о разработке стратегии взаимодействия руководителя и подчиненных в бизнесе достаточно широко представлен в научных работах, вопросы, касающиеся выявления условий моделирования стратегии этих отношений, являются весьма актуальным и требуют дальнейшего изучения.

При этом важными вопросами при моделировании стратегии взаимодействия руководителя и подчиненных являются: изучение объективного и субъективного элементов процесса взаимодействия вышеобозначенных сторон; выявление условий успешной реализации взаимодействия руководителя и подчиненных.

Целью статьи является выявление и определение условий моделирования стратегии эффективного взаимодействия руководителя и подчиненных.

Анализ последних исследований и публикаций. В отечественной и зарубежной литературе часто встречаются вопросы, связанные с рассмотрением выработки стратегии взаимодействия субъекта и объекта управления: это прежде всего вопросы теории коммуникативного процесса.

Однако в литературе недостаточно освещен вопрос о выявлении и определении условий моделирования стратегии взаимодействия руководителя и подчиненных.

Нерешенные составляющие общей проблемы. Приоритетной составляющей общей проблемы моделирования стратегии взаимодействия руководителя и подчиненных является определение и дальнейшее изучение условий реализации эффективного взаимодействия сторон вышеобозначенного коммуникативного процесса. Кроме того, следует обозначить и сформулировать элементы моделирования стратегии взаимодействия субъекта и объекта управление в бизнесе.

Формулирование целей статьи. При определении условий реализации стратегии взаимодействия руководителя и подчиненных необходимо решить некоторые вопросы, которые могут быть сформулированы как цели: определение объективного и субъективного элементов взаимодействия руководителя и подчиненных; определение значимости использования своего задачецентричного и антропоцентричного поведения, при его воздействии на подчиненных; определение условий моделирования эффективной стратегии взаимодействия руководителя и подчиненных в бизнесе.

Изложение основного материала исследования. Как известно, процесс взаимодействия руководителя и подчиненных в бизнесе реализуется через конкретную категорию делового общения, которая называется стиль руководства. В свою очередь стиль руководства как совокупность приемов и правил воздействия субъекта управления (руководитель) на объект управления (подчиненные) содержит в себе два элемента: объективный и субъективный.[1]

Именно объективный элемент отражает содержательный момент процесса взаимодействия руководителя с подчиненными. Более того, при реализации всех видов стилей руководства этот элемент есть const, и именно он отражает функциональное назначение самого делового общения. Моделирование эффективной стратегии взаимодействия руководителя и подчиненных с точки зрения реализации объективного элемента стиля руководства является сложнейшим вопросом для руководителя, успешное решение которого зависит, прежде всего, от уровня квалификации руководителя: уровня его профессиональных знаний, умений, опыта и навыков. Кроме того, при выборе наиболее эффективной стратегии взаимодействия руководителя и подчиненных немаловажную роль играет весьма существенный элемент этого взаимодействия, а именно уровень профессиональной зрелости подчиненных.[2]

Субъективный элемент коммуникации руководителя и подчиненных представляет собой форму, через которую реализуется содержательный элемент стиля руководства. Субъективный элемент опосредствуется через личностные свойства и качества двух сторон коммуникации – субъекта и объекта управления. И именно субъективный элемент определяет то, что в процессе взаимодействия людей называют ценностной ориентацией личности.

Все выше обозначенное дает возможность моделировать стратегию взаимодействия руководителя и подчиненных с точки зрения использования руководителем задачецентричного или антропоцентричного поведения [3]. При этом задачецентричное поведение руководителя рассматривается как процесс односторонней коммуникации при его взаимодействии с подчиненными; антропоцентричное поведение руководителя – это процесс двусторонней коммуникации субъекта и объекта управления. Руководитель сам выбирает стратегию собственного взаимодействия с подчиненными, учитывая при этом собственные нюансы поведения, а также нюансы поведения своих подчиненных.[4] Одним из таких значимых нюансов поведения подчиненных является направленность их темперамента (степень реакции личности на внешние условия). Великий ученый древности Гиппократ впервые обозначил направленность темперамента личности как холерическую, сангвиническую, флегматическую и меланхолическую. В основе каждой из выше перечисленных направленностей темперамента личности лежит, как известно, соотношение реакции возбуждения и торможения, присущих каждому из нас. В настоящее время все вышеуказанные направленности темперамента имеют более обозначенную характеристику, которую обозначил Карл Юнг: он дифференцировал все человечество на две группы, а именно на экстравертов и интровертов. Реализация экстравертов и интровертов существенно отличаются друг от друга, что особенно значимо в деловой сфере [5].

Экстравертированная личность в деловой сфере – это открытый, активный работник. Он оптимист. Всегда присутствует мощная мотивация при достижении поставленных им целей. Немаловажным является то, что деятельность экстраверта, как правило, направлена на решение задач, стоящих перед трудовым коллективом, занятым в бизнесе.

Интровертированная личность в деловой сфере – это работник «повернутый в себя», т.е. закрытый, замкнутый. Ему свойственный так называемый аутизм: он отдален от общения с другими. Данный тип личности скорее склонен заботиться о себе, чем о других. Он сдержан, немногословен, совершенно не проявляет активность, пессимист.

Моделирование стратегии взаимодействия руководителя и подчиненных в обязательном порядке должно учитывать личностные свойства и качества подчиненных.[6]

Исследования, проведенные кафедрой экономики предприятия, позволили установить некоторые особенности моделирования стратегии взаимодействия руководителя и подчиненных. В частности, если то материальное пространство, которое называют кабинетом руководителя, разделить на три равные части (от входной двери и до стола руководителя), то можно получить две зоны общения. Первая зона тесно примыкает к столу руководителя и включает в себя также среднюю часть. Она имеет название зона делового общения. Вторая зона тесно примыкает к входной двери и составляет одну треть пространства кабинета руководителя. Она называется зоной дружеского общения.

В зону делового общения должны быть приглашены для взаимодействия с руководителем холерики и сангвиники, т.е. экстраверты. Причем руководитель должен сразу же ставить перед ними цель и ни в коем случае не давать им программу достижения поставленной цели: они сами ее выработают в силу своего высочайшего уровня профессионально-творческой активности.

В зону дружеского общения должны быть приглашены и там же взаимодействовать флегматики и меланхолики, т.е. интроверты. Руководитель при этом должен обязательно начать с ними взаимодействовать с неформального вопроса, а затем уже ставить перед ними цель и обязательно давать им программу достижения поставленной цели.

Выводы или научная новизна. Таким образом, были изучены и определены условия моделирования эффективной стратегии взаимодействия руководителя и подчиненных в бизнесе. Выявленные особенности моделирования стратегии взаимодействия руководителя и подчиненных позволят выстроить эффективный коммуникационный процесс между субъектом и объектом управления в бизнесе. Сформулировано понятие ценностной ориентации личности и обозначена ее роль при реализации субъективного элемента стиля руководства в бизнесе.

Рассмотренные вопросы позволят смоделировать эффективную стратегию взаимодействия руководителя и подчиненных, что в конечном итоге даст возможность повысить эффективность функционирования самого бизнеса.

Перечень ссылок.

1. Журавлев И.В. *Технология управления персоналом.* / И.В.Журавлев, С.П.Карташов, Н.К. Маусов – М.: Экзамен, 2015. - 350 с.
2. *Управление персоналом.: Учеб.-практ.пособие* /Под ред. А.Я.Китанова, Л.В.Ивановской. – М.:Приор, 2014. – 450 с.
3. Щекин Г.В. *Организация и психология управления персоналом.* / Г.В. Щекин – К.:МАУП, 2015. – 380 с.
4. Кочеткова А.И. *Основы управления персоналом.* / А.И. Кочеткова – М.:ТЕИС, 2014. – 290 с.
5. Колпаков В.М., *Стратегический кадровый менеджмент.* / В.М.Колпаков, Г.А. Дмитренко – К.:МАУП, 2015. – 385 с.
6. *Управление персоналом* /Под ред.Т.Ю.Базарова, Б.Л.Еремина. – М.:ЮНИТИ, 2015. – 425 с.

Стаття надійшла: 10.01.2017 р.

Рецензент: д.е.н., проф. Дмитрієв І.А.

Рецензент: д.держ.упр., проф. Маліков В.В.