

проблемою управлінської етики є створення системи відповідних моральних цілей і мотивів у членів трудового колективу і забезпечення її функціонування.

Сучасний менеджмент пропонує певні заходи для забезпечення етичної поведінки, а саме:

- запровадження етичних норм, які відображають систему загальних цінностей, суспільних уподобань та правил етики працівників організації;
- створення комітетів з етики, основне завдання яких – оцінювати повсякденну практику з позиції етики та етичної поведінки;
- організація навчання етичній поведінці керівників та підлеглих;
- постійне інформування працівників про високоетичну поведінку через пресу, радіо, телебачення тощо;
- проведення нарад, конференцій, симпозіумів тощо з етичної поведінки.[2, с.609]

Таким чином, управлінська діяльність – це ланцюг рішень, що постійно приймаються і які повинні бути морально обґрунтованими. Етика охоплює широке коло питань моральної поведінки людей як всередині трудового колективу, так і поза ним – у побуті, в сім'ї, під час відпочинку тощо.

Список використаних джерел

1. Гірняк О.М. Менеджмент. Підручник для студентів вищих закладів освіти/О.М.Гірняк, П.П. Лозановський – Львів: «Магнолія плюс», 2004. – 352 с., с.120
2. Осовська Г.В. Основи менеджменту: Підручник видання 3-є, перероблене і доповнене/Г.В.Осовська, О.А. Осовський – К.: «Кондор», 2008. – 664 с., с.609
3. Скібіцька Л.І. Менеджмент. Навчальний посібник/ Л.І. Скібіцька, О.М. Скібіцький - К.: Центр учбової літератури, 2007. - 416 с., с.224

Желізний Б.С.,

студент навчально-наукового інституту бізнесу і фінансів спеціальності
8.03060101 «Менеджмент організацій і адміністрування» (за видами
економічної діяльності) Подільського державного аграрно-технічного
університету

Науковий керівник: д.е.н., в.о. професора Чикуркова А. Д.

СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ УПРАВЛІННЯ ЗМІНАМИ

Давно відомо, що колектив – щось більше, ніж просте логічне впорядкування працівників, що виконують взаємозв'язані задачі. Теоретики і практики управління зрозуміли, що організація є також і соціальною системою, де взаємодіють окремі особи і формальні і неформальні групи. І від психологічного клімату, від настрою кожного працівника залежить і продуктивність праці, і здоров'я працівників і багато що інше. “Організм” організації необхідно забезпечити механізмом, який би забезпечував постійну регенерацію загублених цілей, задач і функцій, визначав би всі нові і нові очікування працівників. В управлінській науці існують досить досконалі соціально-психологічні методи, за допомогою яких можна добитися потрібного ефекту.

Під соціально-психологічними методами управління розуміють конкретні прийоми і способи дії на процес формування і розвитку самого колективу і окремих працівників. Розділяють два методи: соціальні (направлені на колектив в цілому), і психологічні (направлені на окремих осіб усередині колективу). Якість соціально-психологічного клімату в колективі визначає відношення керівника до суспільства в цілому, до своєї організації і до кожної людини окремо. Якщо в його розумінні людина представляється як ресурс, сировинна і виробнича база, то такий підхід не дасть належного результату, в процесі управління виникне недолік або перерахунок ресурсів для виконання конкретної задачі. При цьому потрібно сумістити явно несумісні речі. Підбираючи людей в колектив, працедавець, як правило, здійснює свій вибір виходячи з навиків, знань і досвіду, що є у претендентів. Але для досягнення

ефективності колективу важливі не тільки навика, знання і досвід, але в рівному ступені особисті якості і особові характеристики членів колективу. Коли ми працюємо разом з іншими людьми у складі однієї групи, кожен з нас як член колективу при взаємодії з іншими її членами виконує ролі двох типів. Перша і найочевидніша з них це професійна, базується на професійних навиках і практичному досвіді, які ми вносимо в реалізацію проекту або рішення проблеми. Друга роль, нерідко випущена з уваги, це командна роль, в основі якої лежать наші особисті дані.

Відмінність між цими двома ролями і їх значення вивчав Мередіт Белдін в 1981-1993 роках. Результати його досліджень протягом декількох років проходили перевірку в ряді підприємств.

Трудовий колектив – це живий організм, тому що він складається з людей, і йому також властиві нездужання і навіть хвороби, властиві живим людям. Можна лікувати наслідки хвороби, для цього лікарі приписують ліки, уколи, дієти, у гіршому випадку – хірургічні операції, ефективність такого лікування часто непередбачувана, краще лікувати причини хвороби, але виявити причину захворювання дуже важко, особливо якщо хвороба запущена. Для трудового колективу, як для будь-якого живого організму краще профілактика, ніж лікування, мудрі і досвідчені керівники це зрозуміли давно. В західних країнах дуже розвинена мережа різних консультаційних і психологічних служб. Вони “виховують” трудовий колектив з пелюшок. Ми тільки недавно “зачали” щось подібне, проте наші консультанти вже працюють на достатньо високому професійному рівні.

Розглянемо типові помилки, які властиві колективам:

1. Керівник упевнений: краще, ніж він, ніхто не справиться з проблемами в його фірмі. Це досить поширений стереотип багатьох керівників. В даній ситуації краще всього дати працівникам можливість спробувати свої сили. Світова практика бізнес-консультантів свіжчить, що тільки одиниці справляються з проблемами самотійно. Як правило, це керівники достатньо могутніх корпорацій, які вкладають багато засобів в тренінги, семінари і інші

повчальні програми не тільки для себе, але і для своїх підлеглих. Менш крупні фірми частіше користуються послугами запрошених консультантів.

2. Керівник не дає можливості глибоко вивчити проблему, намагаючись одержати відповідь після 10-хвилинної бесіди. Він не хоче, щоб хтось “чужий” дізнався про те, що відбувається в колективі.

3. Керівник вважає, що є просто психологічно несумісні люди і його задача – відразу їх розпізнати.

Менеджер – це людина, яка направляє роботу інших і несе персональну відповідальність за її результати. Хороший менеджер вносить порядок і послідовність у виконувану роботу. Свою взаємодію з підлеглими він будує на фактичній інформації, нормативних документах, традиціях організації і в рамках встановлених цілей. Лідер надихає людей і вселяє ентузіазм в працівників, передаючи їм своє бачення майбутнього, допомагаючи їм адаптуватися до нового і пройти етап змін.

Менеджери мають тенденцію займати пасивну позицію по відношенню до цілей. Частіше за все вони з потреби орієнтуються на кимось встановлені цілі і практично не використовують їх для проведення змін. Лідери самі встановлюють цілі і використовують їх для зміни відношення людей до справи.

Очевидно, що на практиці не спостерігається ідеального дотримання цих двох типів відносин управління. Дослідження показують, що значна група менеджерів багато в чому володіють лідерськими якостями. Проте зворотний варіант зустрічається в житті рідше.

Список використаних джерел

1.Рейтинг сайтів //http://index.bigmir.net

Ільніцький Артур Ігорович,

аспірант Подільського державного аграрно-технічного університету,

м. Кам'янець-Подільський

Науковий керівник: д.е.н., в.о. професора Чикуркова А. Д.