

Стиль керівництва в контексті управління – це звична манера поведінки керівника по відношенню до підлеглих. Ступінь, до якої керівник делегує свої повноваження, типи влади, які він використовував, і його турбота, перш за все, про людські відносини або, перш за все, про виконання завдання – все відображає стиль керівництва, що характеризує даного керівника

У вищій ступеня авторитарний чи автократичний керівник нав'язує свою волю шляхом примусу, винагороди тощо. Керівник демократичний, вважає за краще впливати за допомогою переконання, розумної віри або харизми. Він уникає нав'язувати свою волю підлеглим.

Цілком очевидно, що ні авторитарний ні демократичний стилі управління персоналом у крайніх своїх проявах знайти дуже важко. Стилів керівництва можуть бути змішаними і залежати від ситуації, тобто адаптивними. Це приносить більший результат, ніж прихильність лише до одного стилю. Тим не менше в цілому можна сказати, що основний акцент у керівництві повинен робитися на соціально-психологічні, економічні методи керівництва і на демократичний стиль управління. Командний метод не підходить, тому що на нашу думку, не можна змусити, щоб нові ідеї, нестандартні підходи до вирішення проблем народжувалися за вказівкою, тільки тому, що так хоче начальник.

Спіраючись на демократичний стиль, необхідно максимально надати свободу співробітникам у виконанні поставлених перед ними завдань. Одночасно необхідно визначити контрольні точки для перевірки, а можливо і коригування ходу виконання завдання, тому що користуючись надмірною свободою підлегли, не розуміючи кінцевої мети, можуть вирішувати поставлені завдання не в тому напрямку.

Таким чином, самим ефективним стилем в сьогоденному мінливому світі є стиль адаптивний, тобто стиль, орієнтований на реальність [3].

Список літератури

1. Сутність нормування праці та його значення / [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://library.if.ua/book/8/863.html>.
2. Удосконалення процесів нормування праці на підприємстві/ [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://dspace.nuft.edu.ua/jspui/bitstream/123456789/18761/1/108.pdf>.
3. Проблема стилів керівництва організацією / [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://pidruchniki.com/15341220/menedzhment/problema_stiliv_kerivnitstva_organizatsiyeyu.

УДК 331.104

ДЖЕРЕЛА ІНФОРМАЦІЇ ТА ДОКУМЕНТИ В ІНФОРМАЦІЙНИХ ВІДНОСИНАХ

О. А. Соболев, ст. гр. УП-12³¹

Кіровоградський національний технічний університет

Управлінська діяльність пов'язана з необхідністю постійної координації діяльності підрозділів організації та окремих її членів для досягнення загальних цілей. Дана координація може здійснюватися за допомогою різноманітних форм, а передусім – за допомогою різноманітних контактів членів організації – в процесі комунікації. Практично все, що відбувається в організації, що має прямий або непрямий зв'язок з комунікативними процесами таким чином, вони є значимим засобом забезпечення цілісності та функціонування організації.

³¹ Науковий керівник – О.В. Кириченко, асистент Кіровоградського національного технічного університету
245

Управління в будь-якій організації реалізується через людей, співробітників. Одним із важливих інструментів управління в руках керівника (менеджера) є наявна в його віданні інформація. Використовуючи і передаючи ті або інші дані, а також отримуючи інформацію назад, він організовує, керує і мотивує підлеглих. Значиму роль грає здатність менеджера передавати інформацію таким чином, щоб формувалося найбільш адекватне сприйняття даної інформації комунікантами-одержувачами. Сучасним менеджерам необхідно усвідомлювати важливість даної проблеми і брати активну участь у її вирішенні.

В процесі комунікації відбувається передача інформації від одного суб'єкта іншому. Суб'єктами можуть виступати окремі особи, групи і навіть цілі організації.

Комунікаційний процес пред'являє певні вимоги до кожного з учасників управлінської взаємодії. Ефективна комунікація вимагає від кожної із сторін певних знань, умінь і навичок, а також наявності певної міри взаємного розуміння.

Комунікація (від лат. communicatio – «загальне», «з'єднання») в широкому розумінні – обмін інформацією між індивідами за допомогою загальної системи символів.

Розрізняють механістичний і діяльнісний підхід до комунікації.

Комунікація – у механістичному підході – односпрямований процес кодування, передачі інформації від джерела і прийому інформації одержувачем повідомлення

Комунікація – у діяльнісному підході – спільна діяльність учасників комунікації (комунікантів), в ході якої виробляється спільний (до певної межі) погляд на речі та дії.

Для розкриття змісту діяльності керівника (менеджера) необхідно розглянути поняття комунікації з позиції наступних аспектів:

1) комунікація – це суспільне явище, процес, який має місце в організаційній системі на всіх ієрархічних рівнях і у всіх організаційних структурах (вони не обов'язково повинні бути пов'язані безпосередньо з керівником).

2) комунікація являє собою природну практику взаємодії керівника з окремими підлеглими, групами підлеглих і окремими підрозділами організації.

3) комунікація – це особлива, специфічна функція управління, яка є об'єктом цілеспрямованого регулювання з боку керівника, компонент його управлінської діяльності

Представлені позиції поняття комунікації включають в себе два понятійних аспекти: нормативно-організаційний і суб'єктно-психологічний.

Нормативно-організаційний підхід пов'язаний з об'єктивними організаційними формами комунікації, уявленнями про її оптимальну реалізацію та об'єднаний системою ефективного комунікаційного процесу.

Суб'єктно-психологічний підхід до комунікації в організації спрямований на розкриття психологічних характеристик учасників комунікації (комунікантів). Він виявляє значущі риси комунікаційного процесу, в тому числі і ті, які є для нього бар'єрами.

Психологічна специфіка комунікації як функції управління багатозначна і розкривається з різних сторін:

- 1) комунікативна поведінка керівника (менеджера);
- 2) комунікативні явища в роботі керівника (менеджера);
- 3) комунікативні процеси, пов'язані з діяльністю керівника (менеджера)

Основна мета комунікації полягає у досягненні від приймаючої сторони точного розуміння відправленого повідомлення.

Комунікації в широкому сенсі слова розглядаються як процеси соціальної взаємодії, взяті в їх знаковому контексті. Звідси, комунікація може бути визначена як передача не просто інформації, а значення або сенсу за допомогою символів.

Комунікації в соціальному контексті – це процес обміну інформацією та передачі інформації між двома людьми або в групі людей.

Всі види управлінської діяльності в рамках комунікації засновані на обміні інформацією. Комунікація і інформація – різні, але пов'язані між собою поняття. Комунікація включає і те, що передається, і те, як це передається. Для того, щоб комунікація відбулася, необхідно, як мінімум наявність двох людей.

Інформація (лат. *informatio* – роз'яснення, виклад, обізнаність) – одне з найбільш загальних понять науки, що означає певні відомості, сукупність якихось даних, знань і т.п.

Список літератури

1. Завадський І. Фактори мотивації персоналу в менеджменті / І. Завадський, Л. Червінська // Економіка України. – 1999. – №9. – С. 53–59.
2. Крушельницька О.В. Управління персоналом: навчальний посібник / О.В. Крушельницька, Д.П. Мельничук. – К.: Кондор, 2003. – 296 с.
3. Малік М.І. Кадровий потенціал аграрних підприємств: управлінський аспект / М.І. Малік, О.Г. Шпикуляк. – К.: ННЦ "ІАЕ", 2005. – 370 с.
4. Малік М.І. Мотивація виробничої діяльності в аграрній сфері економіки (методологія і організація) / М.І. Малік. – К.: ША УААН, 1995. – 177 с.
5. Сапельников А. Менеджмент як процес управління підприємством / А. Сапельников.

УДК 331.104

ІНФОРМАЦІЙНА БЕЗПЕКА ЯК ФУНКЦІЯ КОМУНКАТИВНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ

А. С. Пархоменко, *ст. гр. УП-12*³²
Кіровоградський національний технічний університет

Як відомо, основні ресурси підприємства – це люди, капітал, матеріали, технологія. Процес використання ресурсів можна проаналізувати на будь-якому підприємстві: як виробничому, так і на функціональному у сфері послуг. Фонди акціонерів і банків (капітал) використовують для купівлі деталей (матеріали), для будівництва збірних ліній (технологія) і для оплати праці персоналу (трудова ресурси), щоб виготовляти продукцію, яка в майбутньому буде реалізована з прибутком (результати). У свою чергу, ресурси інформації використовуються безперервно для зв'язку та координування кожної фази процесу виробництва. Інформація, яка відноситься до дослідження ринку, допомагає керівництву вирішувати, яка продукція, в якому асортименті і якої номенклатури сподобається покупцеві (переваги споживачів). Спілкування з персоналом дає інформацію, необхідну для якісного виконання цієї задачі.

Жодна організація не може здійснювати свою діяльність без інформації. У процесі нормального функціонування організації, управління нею, інформація необхідна всім її працівникам – від робітника до керівника найвищої ланки управління.

Інформація потрібна на будь-якому рівні управління, в будь-якій галузі і сфері організації. Однак лише для керівника такий ресурс, як інформація, є головним. Отримання, пошук інформації, відсіювання недоречної і зосередження уваги на релевантній інформації, обробка інформації та прийняття на основі цих результатів адекватного даній ситуації рішення – головна задача керівника. Потреба в інформації існує постійно, і ресурси інформації використовуються безперервно для користування та зв'язку кожної фази виробництва.

Таким чином, керівник виступає у якості посередника між зовнішнім середовищем та внутрішнім середовищем підприємства. Отримуючи і обробляючи зовнішню інформацію, менеджер представляє її на розгляд персоналу організації, при цьому важливе значення має зворотній зв'язок, який характеризує той факт, що інформація отримана, оброблена і відправлена одержувачем інформації відправнику. Отже, інформація у першому випадку

³² Науковий керівник – О.В. Кириченко, асистент Кіровоградського національного технічного університету