

перспективного розвитку флота и портов должен использоваться принцип концентрации ресурсов на стратегии инновационного опережения в локальных зонах глобального рынка морской торговли.

Литература

1. Портер М. Конкурентная стратегия/ М. Портер. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2006. – 454 с.

УДК 656.2.001.47

ПОСАДА «КЕРІВНИК» ЦЕ ПОКЛИКАННЯ

Гриценко Н.В., к.е.н., доцент (УкрДУЗТ)

Керівник є основою стабільності та злагодженості колективу, тому від його професійних та ділових якостей залежить не тільки ефективність роботи підприємства в цілому, але і взаємини між підлеглими. Для реалізації глибинних потенційних можливостей колективу, керівник повинен розкрити перед ними економічний і соціальний аспект завдань або доручень.

Практика свідчить, що рядові працівники в основному не хочуть бути простими виконавцями розпоряджень керівника. Не слід забувати, що найкраще виконуються, як правило, ті розпорядження, в розробці яких беруть участь виконавці. Саме по собі це участь є своєрідною психологічною підготовкою, яка виховує у працівників почуття відповідальності за доручену справу і спонукає їх виконувати рішення за власною ініціативою, без тиску творчо і оперативно.

Офіційно призначений керівник підрозділу має переваги у завоюванні лідируючих позицій у групі. Однак статус в організації і той факт, що він призначений зверху, ставлять його в положення, дещо відмінне від положення неформальних природних лідерів. Прагнення просуватися вище по службі спонукає його ототожнювати себе з більшими підрозділами організації, ніж із групою своїх підлеглих. Він може вважати, що емоційна прив'язаність до якої-небудь робочій групі не повинна служити йому гальмом на цьому шляху, і тому він ототожнює себе з керівною ланкою організації - джерелом задоволення його особистих амбіцій. Але якщо він знає, що не підніметься вище, та й не особливо прагне до цього, часто такий керівник рішуче ототожнює себе зі своїми підлеглими і робить все від нього залежне, щоб захистити їхні інтереси.

Особисті амбіції слід враховувати в більшості людських ситуацій. Фактично всі лідери в той чи

інший час приймають рішення, які більше відповідають їх власним домаганням, ніж благополуччю групи, її програмним цілям, цілям організації або навіть найвищим інтересам країни. Часто їм настільки успішно вдається обґрунтувати свої рішення цінностями групи, що вони самі абсолютно не усвідомлюють власні спонукання.

Індивідуальні якості керівника багато в чому визначається відповідністю його індивідуальних рис, тим ролям і функціям, які він покликаний виконувати в організації. У найбільш загальній, інтегрованій формі, вимоги до керівника відображаються в соціальних ролях, приписаних йому підприємством. У літературі по керівництву персоналом виділяється різна кількість таких ролей.

Головним критерієм оцінки діяльності керівника служить кінцевий результат праці всього колективу, в якому органічно поєднані результати праці і керівника, і виконавців, цей аспект є ефективністю діяльності керівника. З економічної точки зору результати праці виявляються як прибуток підприємства, якість і кількість продукції, економічність, новизна продукції. Однак крім зазначених критеріїв, ефективність діяльності керівника оцінюється через психологічні критерії.

Діяльність сучасного керівника є багатоплановою і є покликанням. Вона з'єднує діяльність з визначення основних цілей організації, і її підрозділів, а також шляхів їх досягнення, стратегії розвитку: вплив на підлеглих, виконання певних функцій як по відношенню до підлеглих і організації в цілому, так і по відношенню до вищих органів. Також, діяльність керівника передбачає певний тип ставлення у взаєминах з іншими особами - учасниками управлінських систем. Об'єднавши всі сторони можна зробити висновок, що мудрий, досконалий керівник це покликання від природи. Ця життєва формула вочевидь стосується кожного, хоча, як правило, над нею ми не часто задумуємось. Її, скоріше всього, сприймаємо як щось само собою зрозуміле. Однак істину нам завжди слід шукати там, де вона знаходиться.

Треба відзначити, що дане питання досить своєчасне у нинішньому становищі країни, коли потрібно відновлювати виробництво та підвищувати економічний потенціал держави. Високоякісні талантові керівники за покликанням необхідні у сучасних підприємствах. Завдяки таким керівниками підвищуються перспективи у будь-якого підприємства.