

ФІЛОСОФІЯ КЕРІВНИКА ВЕЛИКОГО ПІДПРИЄМСТВА ДЛЯ ПОКРАЩЕННЯ ВИРОБНИЦТВА

Актуальність теми дослідження - в сучасному світі управління персоналом відіграє дуже важливу роль в розвитку суспільства, оскільки управління підприємством в цілому залежить від філософії управління керівника. За допомогою людських фондів керівники досягають поставлених цілей і завдань, використовуючи працю, інтелект та мотиви поведінки інших людей. У зв'язку з цим саме оволодіння основами організації процесу управління персоналом набуває особливої актуальності. **Мета дослідження** - визначення методів та принципів побудови системи управління персоналом на підприємстві, а також визначення її місця в системі управління персоналом.

Об'єкт дослідження - співробітники та керівник великого промислового підприємства, взаємовідносини працівників між собою та з керівником. **Предмет дослідження** - визначення форм взаємодії керівника великим підприємством та його персоналом для покращення виробництва. **Завдання дослідження:** розкрити сутність управління та визначити його функції; класифікація соціального управління, системи управління та їх складові; трудовий колектив як об'єкт управління. Будь-який керівник промислового підприємства зацікавлений, щоб його продукція була якісна, відома, найбільш вживана між населенням яке дане підприємство обслуговує, тому щоб досягти такої мети необхідно стимулювати та зацікавити робітників чітко і відповідально виконувати свої виробничі завдання. Оскільки кожен працівник – це окрема особистість зі своїми поглядами, принципами, цілями життя, тому метою керівника є об'єднати колектив на якісне і відповідальне виконання своїх обов'язків. Окрім цього необхідно створити комфортні умови перебування працівників в самому колективі, щоб уникнути внутрішніх конфліктів та суперечок. Уміння та філософія налагодження взаємодії між керівником підприємства і підлеглими на всіх рівнях управління це успіх та прогрес якісного виконання виробничих завдань та досягнення цілей підприємства, адже саме керівник визначає цілі компанії, обирає персонал та запроваджує процес роботи. Трудовий колектив – це як живий організм з своїм характером і звичками, для керівника основним завданням є вивчення психологічних особливостей як колективу в цілому так і окремо кожного працівника. Окремо тому що ставитися до робочих як до механізму це небезпечно: потенціалу кожної людини притаманні етапи підняття та спаду активності і якщо в період спаду збільшувати напругу то це може зашкодити як і самій роботі, так і виконавцю. Ще один з моментів грамотного управління це увага до інтересів співробітників та об'єднання таких працівників у групи, в результаті управління такими угрупованнями є простішим ніж керування кожним працівником окремо. Проте необхідно зважати на те, що людям притаманний потяг до змагань, а змагання часто переходить в конфлікт. В таких ситуаціях управлінець має проявити гнучкість, пильність та вчасно вирівняти відношення працівників. Конфлікт - це розбіжність між двома або кількома сторонами (особами чи групами), якщо кожна з них намагається зробити так, щоб були прийняті саме її погляди або цілі й завадити іншій стороні зробити те саме [1, с.242]. Довгий час у працях з управління вчені дотримувались думки, що організація повинна функціонувати як добре змащений механізм, і саме тому конфлікти в організаціях розглядалися як негативні явища. Нині теоретики управління зазначають, що повна відсутність конфлікту не лише небажана, а й неможлива [2, с.241]. Якщо в колективі є конфлікт, значить людям не байдуже їхня діяльність, і вони, швидше за все, зацікавлені в збереженні свого місця. Завдання керівника – роз'яснити кожному, хто і чим займається, чітко позначити обов'язки, зони відповідальності і т.п. Впровадити можливість колективного спілкування (планерки, збори, зворотній зв'язок, індивідуальні зустрічі, корпоративні заходи), націлити колектив на виконання спільної мети і досягнення єдиного результату, під кінець – матеріальна мотивація співробітників для досягнення мети. При виникненні конфліктів у колективі управлінець зобов'язаний вжити заходів для його погашення, наприклад: викликати підлеглих на особисту бесіду і постаратися об'єктивно оцінити причину конфлікту; можна спробувати організувати діалог між конфліктуючими сторонами за участю керівника, де висловити всі претензії; застосувати почуття гумору і вміння будь-який конфлікт перевести в позитив з часткою іронії і мудрості. У будь-якому випадку, варто пам'ятати, що всі ми люди і у нас є людські бажання, специфічні особливості характеру і амбіції. Ефективне управління персоналом можливе за умови, що керівництво розуміє мотиви і потреби працівників, а також правильно використати стимулів до праці. Мотивація – це процес спонукування, стимулювання себе чи інших до цілеспрямованої поведінки або виконання певних дій, спрямованих на досягнення власної мети або мети організації [3, с.165]. Виділяються три загальні прийоми мотивації трудової діяльності: 1. Прийоми, орієнтовані на працівників. 2. Прийоми, орієнтовані на роботу. 3. Прийоми, орієнтовані на організацію [4, с.159]. Мотивація ґрунтується на поєднанні реальних цілей, життєвих цінностей, установок, очікувань і потреб працівника з цілями організації. На працездатність працівника, його відношення до конкретної діяльності та виконання певного завдання впливають умови праці, її забезпечення, взаємини з колегами, ситуація в суспільстві та на підприємстві. Щоб в команді були вмотивовані працівники, керівник повинен давати можливість їм реалізуватися, відвідувати тренінги та семінари, які підвищують кваліфікацію вашого спеціаліста при цьому не забувати про завантаженість. Якщо співробітник не встигає виконати яєсь завдання, то навчання краще відкласти на пізніше, але відмітити, що даний працівник є необхідний для даного підприємства, що в нього є потенціал для подальшого професійного росту. Стимулом для подальших дій будь-якої людини в тому числі і робітника є матеріальна і моральна винагорода. Тому керівник повинен враховувати, оцінювати і оплачувати виконану роботу, проте і довести до свідомості кожного, що є і зворотна дія керівництва за некісне виконання поставлених виробничих завдань. Також для працівника існують моральні фактори мотивації, це такі як відчуття соціально-статусної стабільності й визначеності позитивних тимчасових перспектив життя; наявність професійного та повсякденного життя; самоповага та гордість за приналежність до професійної громади; розуміння та прийняття своєї значущості в житті колективу. Важливою умовою виховання є зміцнення трудової дисципліни, прикладом дотримання якої має бути насамперед сам керівник. Критика підлеглих керівником, як, втім, і зворотна критика підлеглих керівника, повинна бути конструктивною та паралельно повинні рекомендуватися шляхи подолання виявлених недоліків. Нормою має стати систематичне інформування керівником співробітників про цілі, завдання колективу, перспективах, так само керівник повинен навчити підлеглих систематично звітувати перед ним та колективом про виконану роботу: це сприяє регулярній оцінці співробітників з боку керівника, розумінню їхніх особливостей. Добре знання кожного співробітника дозволяє керівнику давати їм завдання, що відповідають їх професійної підготовленості, компетентності, можливостям і схильностям. Важливо пам'ятати, що працюючі поважають тих керівників, які хвалять всіх, а на помилки чи порушення окремого робочого вказують за закритими дверима; ніколи не скаржаться на своїх співробітників; своєчасно і відкрито визнають свої помилки. Краще все ж зберігати дистанцію, розділяти особисте і службове, не допускати панібратства. У іншому випадку наказ як форма розпорядження буде не ефективна. Керівник не має морального права приховувати від своїх співробітників важливу для них інформацію. Разом з тим він зобов'язаний класти край пліткам і доносам. Управлінець в будь-якій організації повинен бути багатопланою людиною, яка в залежності від ситуації повинна бути організатором, комунікатором, експертом, критиком, безпосереднім виконавцем та мати постійний вплив на підлеглих. В кожного керівника є свій стиль управління і залежно від того яким він керується у своїй діяльності залежить мікроклімат в робочому колективі, але разом з тим оптимального стилю управління не існує. Взаємовідносини у колективі залежать як у відношенні керівника до підлеглих так і підлеглих до керівника. **Висновок.** Таким чином, ефективне управління впливає на всі аспекти діяльності організації. Активність, ефективна комунікація, атмосфера довіри, самодисципліна та можливість інтелектуального розвитку стимулюють працівників краще виконувати свою роботу.

Список використаних джерел

1. Немцов В.Д., Довгань Л.Є., Сініюк Г.Ф. Менеджмент організацій. К:ТОВ «УВПК «ЕксОб»», 2000. 438с.
2. Лозниця В.С. Психологія менеджменту. К:ТОВ «УВПК «ЕксОб», 2000. 348 с.
3. Михайлов С.І. Менеджмент: навч. Посіб. / С.І. Михайлов, Т.І. Балановська, О.С. Степасюк /та ін./ За ред. С.І. Михайлова. 2-ге вид. випр. та доп. К.: «Центр учбової літератури», 2012. 536 с.
4. Хміль Ф.І. Основи менеджменту: Підручник. К.: Академвидав, 2005. 608 с.