

ВПЛИВ АВТОРИТЕТУ КЕРІВНИКА НА ЕФЕКТИВНІСТЬ УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ

Петрушев К.В., Солодовник Т.О.

*Національний технічний університет
«Харківський політехнічний інститут», м. Харків*

Ситуація в сучасній світовій економіці характеризується не тільки боротьбою за різного роду ресурси, а і, у першу чергу, за ринки збуту товарів. В багатьох галузях існує досить жорстка конкуренція. Найбільш яскраво це помітно на прикладі високотехнологічних галузей при виробництві товарів з високою доданою вартістю. Головним завданням стає не просто виготовити якісний товар, а виготовити його кращим, ніж аналогічний товар, виготовлений конкурентом. Найбільш ефективним способом набуття конкурентних переваг є застосування нових технологій у виробництві, маркетингу, управлінні. Запровадження новітніх управлінських технологій дає змогу забезпечити реалізацію інновацій у інших сферах діяльності підприємства, оскільки в сучасному світі саме персонал є головною конкурентною перевагою. Прагнення багатьох сучасних компаній до формування ефективної системи управління персоналом спонукає до вивчення різних теорій, висновків та підходів, які пропонувалися вченими та практиками-управлінцями, та вибору найбільш прийнятних до визначеного соціально-економічного становища, адаптації їх відповідно до умов зовнішнього та внутрішнього середовища організацій [1, с. 25].

Висока вмотивованість персоналу є запорукою не тільки сумлінного виконання своїх обов'язків, а і спонукає його до творчої праці, до пошуку, нових, нестандартних рішень та підходів. Одним з факторів, які безпосередньо впливають на мотивацію працівників, є особистість керівника.

Авторитет керівника є синтезом його вроджених та набутих якостей, і складається з багатьох компонентів. Авторитет дозволяє без примусу впливати на підлеглих, апелюючи безпосередньо до їх ціннісних та культурних переконань, мотивувати їх власним прикладом.

Виділяють наступні форми авторитету: харизматичний, традиційний, авторитет ролі або положення, юридичний або правовий, авторитет кваліфікації [2, с. 61]. Залежно від роду діяльності, в кожному конкретному випадку переважає одна із вказаних форм авторитету, але інші форми можна розглядати як складові загального авторитету керівника.

Важливим завданням нашого дослідження виступає розробка методик та заходів для підвищення різних складових авторитету керівників, як засобів для розкриття творчого потенціалу працівників та підвищення їх мотивації.

Література:

1. Михайлова Л. І. Управління персоналом. Навч. посібник / Л.І.Михайлова. – К.: Центр учбової літератури, 2007. – 248 с.
2. Головна І. В. Психологические основы кадрового менеджмента. Учеб. для студентов высших учебных заведений / И.В. Головна. – Харьков: НУА, 2007. – 156 с.