

Найбільш відомою роботою, яка містить характеристики особистісних якостей менеджера, є робота Р. Стогділла, в якій узагальнено дані більш ніж 3500 досліджень. У результаті порівняльно-частотного аналізу він виділив такі основні менеджерські якості:

- домінантність: риса якості, яка проявляється у здатності й потребі впливати на інших людей і підкоряти їх своїй волі;
- впевненість у собі;
- емоційна стабільність;
- стресостійкість;
- креативність;
- прагнення до досягнень;
- підприємальність ;
- відповідальність, надійність у виконанні завдань;
- незалежність особистості як протистояння як «тиску зверху», так і зіткненню думок;
- комунікабельність, яка виступає аспектом більш загальної особистісної якості – соціабельності (здатності будувати міжособистісні стосунки та встановлення соціальних контактів);

Найбільш важливою якістю менеджера є стійкість до стресу. *Стійкість до стресу* – це здатність протистояти сильним негативним емоційним впливам, що викликають високу психологічну напруженість, оскільки діяльність менеджера протікає в умовах значних психологічних навантажень [2].

Авжеж цей перелік чи попередній не можуть включати всі професійно важливі якості особистості менеджера, але я звернула увагу лише на найважливіші.

Таким чином, можна виділити у структурі професійно важливих якостей менеджера, як організаторські, інтелектуальні, мотиваційно-вольові і підприємницькі якості.

Отже, для того, щоб організація була успішною, до менеджерів висуваються певні вимоги, що є їх особистими якостями, які відіграють велику роль у встановленні менеджера як висококваліфікованої особистості.

Література:

1. Професійно значимі якості менеджера організацій: теоретичний аспект [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://enpuir.npu.edu.ua/bitstream/123456789/4454/1/Didenko.pdf>
2. Бабенко А. О. Професійно важливі якості менеджера [Навчальний посібник]/ Пітер: 2006. – 224 с.

УПРАВЛІННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНИМИ ЗМІНАМИ ЯК ФАКТОР КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

ТАРАНОВА В. В.

*Харківський національний технічний університет
сільського господарства імені Петра Василенка
Науковий керівник – ст. викладач
Краля В. Г.*

Організація, що хоче вижити в умовах постійного прогресу і бути лідером серед конкурентів повинна реагувати на зміни середовища шляхом ефективного впровадження організаційних змін. Організаційні зміни є невід’ємною складовою для будь-якого підприємства, оскільки середовище, в якому воно існує, динамічне і мінливе. Тому ця тема є однією з найактуальніших в сучасній науці менеджменту

Управління змінами - це процес постійного коригування напрямку діяльності організації, модифікації поведінки її працівників в умовах змін. Для того, щоб виявити основні методологічні аспекти управління організаційними змінами, треба визначити зміст та основні види змін в організації.

Враховуючи сучасний розвиток зовнішнього середовища, більш правильним та доцільним буде таке визначення змін: під змінами в організації розуміють рішення керівництва змінити одну, або декілька внутрішніх складових організації, які відносяться до цілей, завдань, структури, технології, людського фактору, викликаних перемінними у зовнішньому, або внутрішньому середовищі.

До причин, які спонукають керівництво до організаційних змін і впровадження

нововведень можна віднести наступні :

- 1) пошук способів розв’язку проблем, які виникають у діяльності організації;
- 2) наслідування інших організацій;
- 3) інтуїтивні уявлення того, що нововведення може поліпшити діяльність організації;
- 4) бажання поліпшити майстерність у конкретній діяльності;
- 5) підвищення престижу організації;
- 6) реалізація знань про нові технології, які можуть поліпшити діяльність організації і підвищити її ефективність;
- 7) забезпечення потреб людей, які знаходять задоволення у роботі за новою технологією, на новому обладнанні, у кращих умовах праці;
- 8) потреби споживачів;

9) конкурентна боротьба на ринку і бажання зберегти, або завоювати свої сегменти ринку.

Сучасні підприємства, навіть якщо вони займають лідируючі позиції серед своїх конкурентів, не можуть одразу застосувати методи управління змінами. Практика показує, що одним компаніям потрібні радикальні і термінові зміни, а іншим поступові але постійні перетворення.

Проаналізувавши методи управління змінами зупинимося на процесі управління нововведеннями в організації. Найчастіше використовується класична модель управління нововведеннями К. Левіна, до якої входить сім етапів:

1-й етап – визначення необхідності та цілей змін (аналіз ситуації). Сприйняття та визнання керівником проблем, рішення яких пов'язано з проведенням змін.

2-й етап – вибір тактики проведення змін.

3-й етап – визначення можливості проведення змін. Треба провести аналіз підприємства, його фінансових, матеріальних, трудових ресурсів. Виявити перешкоди впровадження змін на підприємстві.

4-й етап – створення умов для проведення змін. Процес створення умов для проведення нововведень може охопити: повний опис змін і ознайомлення з ними кожного працівника, якого цей процес стосується; залучення працівників до участі в прийнятті рішень щодо змін, надання змінам якомога більш прийняттого характеру, демонстрація зацікавленості вищого керівництва у змінах.

5-й етап – вибір методу проведення зміни. На даному етапі обирається метод проведення зміни в організації.

6-й етап – дії (проведення змін). На даному етапі відбувається зміна індивідуальної і групової поведінки, задач, технології, структури, тощо.

7-й етап – стабілізація та оцінка результатів. На цьому етапі відбувається «заморозка» та оцінка проведених змін, яка має бути направлена на аналіз кінцевого результату діяльності підприємства.

Виходячи із зазначеного, зміни у сучасних умовах пов'язані із кризовими ситуаціями невиконання планових та нормативних показників, зменшення прибутку підприємства, зменшення потенційних можливостей підприємства; зниження здатності бути конкурентоспроможним.

YOU ARE THE MANAGER OF YOUR DREAMS.

FOMINA A. A.

*Kharkov National Technical University
of Agriculture Petro Vasilenka*

**Scientific adviser – Ph. D, senior lecturer
Kalinichenko S. N**

Let's be honest, we are all lazy and at the same time we want to get everything at once. Nothing without doing. But their failure to act, we will not achieve anything, even if much of this wish. It is necessary to gradually, in small steps to go to their goal .. In this article I will tell you how to determine what you want is actually possible and how to achieve it. But first, let's think still what we want from this life and do we really need it.

The first step, "I want" to formulate his dream. Write down what you want to have in life. But it is that, with this, you feel that "life is good". For example, the dream of your own home, a certain brand of car and the like. Here it is possible to enable and intangibles. For example, "I want to have a gorgeous figure," "wish I had a lot of children," or "I want to have a happy family."

To describe such "dreams come true" should be as clearly as possible, and more.

Then decide what you want to become.

For example:

1. I would like to work ... (by whom, where - can be several options)

2. I wish I was ... (how)

3. I would like to become ...

In this case should describe the image of myself in the future, how you want to see themselves in the ideal. Next, think about how you want to live your life:

1. I want my life to be ... (what)

2. I need in my life ...

Describe the lifestyle. What is important in life. For example, meeting with friends, sports achievements, family, education, and more.

Next think about what you want to see in your life ("to see Paris and die"). The unusual and complicated, the better. You can dream up. For example, "I want to see Atlantis" or living alien.

For example:

1. "I want to see their grandchildren"

2. "I want to go to Disneyland"

3. "I want to see India"

Describe what you want to get done in life (for himself, for others, for the world).

That is, in doing so, could say that life is lived not in vain.

For example:

1. "I want to fly into space"

2. "I want to get married"

3. "I want to come up with a cure for cancer"