

*ГУЦАН О.М.*, к.е.н., доц., НТУ «ХПІ»

## **НАРАДИ ТА СБОРИ – ОСНОВА ДІЯЛЬНОСТІ ТА РОЗВИТКУ СУЧАСНОГО КЕРІВНИКА**

Розвиток сучасних вітчизняних підприємств є досить стрімким та динамічним. Це викликане тим, що на діяльність підприємства впливають достатньо вила кількість динамічних факторів: як зовнішніх так і внутрішніх. У зв'язку з цим робота керівника постійно ускладнюється та потребує більше сил щодо аналізу ситуації, знаходження шляхів виходу з проблемних ситуацій, отримання та доведення до відома підлеглих різного роду інформації. Однією з ключових форм роботи керівника, в цьому аспекті, є проведення різного роду нарад та зборів.

Отже, щоб глибше розуміти складність управлінської діяльності необхідно визначити певні відмінності між нарадою та сборами [1, 2]. Нарада - це форма управлінської діяльності, змістом якої є спільна робота певної кількості учасників управлінського процесу. Вона дає змогу керівнику впливати через її учасників на весь колектив підприємства. Засідання - це форма організації роботи постійно діючого органу (комітету, колегії, ради, комісії, групи). Збори - це спільна присутність у певному місці людей, об'єднаних конкретною метою (збори працівників підприємства, підрозділу, членів товариства та ін.).

В діяльності керівника може існувати велика кількість видів нарад [1]:

- за цілями: навчальні; роз'яснювальні; проблемні; координаційні; інформаційні.

- за способом проведення: диктаторські; автократичні (авторитарні); сегрегативні; дискусійні; довільні.

- за ступенем підготовленості: заплановані; позапланові

- за періодичністю: разові; регулярні; періодичні.

- за кількістю учасників: наради з вузьким складом учасників (до 5 чоловік); розширені (до 20 чоловік); представницькі (понад 20 чоловік).

- за складом учасників: з постійним складом учасників; з непостійним складом учасників; зі змішаним складом учасників; наради зі складом, регламентованим нормативним актом.

Також, в останній час, все більше стали застосовуватися і сучасні види (підходи) до організації нарадчої діяльності на підприємстві [1, 2]. Серед них можливо виокремити наступні:

- інструктивна нарада. Мета - передавання її учасникам вказівок і розпоряджень, роз'яснення і деталізація їх щодо конкретних умов роботи, встановлення методів і строків виконання вказівок, визначення завдань підрозділів і виконавців.

- нарада методом "мозкової атаки". Це найбільш відомий і поширений метод. За його допомогою дістають кількісні оцінки і дані за умови чіткого формулювання проблеми. Особливості методу полягають у тому, що він дає змогу мобілізувати учасників наради, зосередити їхню увагу на розв'язанні одного завдання, виробити рішення, яке б задовольняло усіх учасників. У такій нараді беруть участь не більш як 10-12 осіб.

- "нарада без наради" проводиться в три етапи: 1) керівник формулює у письмовому вигляді проблему, яка вимагає колективного рішення; 2) підбираються необхідні дані і вихідні матеріали для рішення проблеми, а також складається список осіб, які можуть взяти участь у пошуку оптимальних рішень їм висилають бланки з письмовим формулюванням проблеми і вказівкою місцезнаходження матеріалів для її можливого рішення; 3) кожен з учасників повинен виробити свою точку зору і письмово викласти її на тому ж бланку.

- телеконференції. Поєднання можливостей телефону, телебачення та обчислювальної техніки дало змогу створити новий тип комунікацій, що набув значного поширення - телеконференції. Телеконференція дає змогу її учасникам, не збираючись в одному залі і не відриваючись від своїх робочих місць, спілкуватися. При цьому учасники конференції можуть бачити і слухати один одного, обговорювати поставлені згідно з порядком денним запитання, дискутувати. Прикладами програмних продуктів які використовують спектр телекомунікаційних можливостей у вітчизняному телекомунікаційному просторі є: Skype, Viber, Telegram, Duo та багато інших.

Як бачимо, діяльність сучасного менеджера є досить різноплановою та складною. І дорадча діяльність сучасного керівника – не є виключенням. Отже, знання видів нарад допоможе сучасному управлінцю більш якісно організувати власний час, прислуховуватися до думки підлеглих та доводити більш якісно до них управлінські рішення, виділити більший час на розвиток та мотивацію як підлеглого персоналу так і особистості керівника. Окремі питання мотивації та мотиваційні аспекти розвитку персоналу розглядалися в [3-7].

Також, особливу увагу більшості керівників сучасних промислових підприємств слід приділити можливості застосування сучасних підходів до проведення нарад. Оскільки саме їх застосування дозволить зменшити втрачену продуктивність персоналу, знизити додаткові витрати та дозволить більш ефективно розпоряджатися ресурсами.

#### **Список літератури:**

1. Скібіцька Л.І. Організація праці менеджера. Навч. посібник. – К.: Центр учбової літератури, 2010. – 360 с
2. Виноградський М.Д. Організація праці менеджера. Навчальний посібник / М.Д. Виноградський О.М. Шканова - К.: "Кондор", 2002.- 518 с.
3. Гуцан А.Н. Оценка эластичности мотивационных мероприятий на промышленном предприятии [Електронний ресурс] / П.Г. Перерва, А.Н. Гуцан // Економіка : реалії часу. – Одеса : ОНПУ, 2013. – № 4 (9). – С. 37–48. – Режим доступу до журн.: <http://www.economics.opu.ua/2013/n4.html>.
4. Гуцан О.М. Дослідження сутності мотиваційних теорій: сучасні, теорії атрибуції та поля. Вісник Національного технічного університету «Харківський політехнічний інститут» (економічні науки). Збірник наукових праць. – Х.: НТУ «ХПІ». – 2017. - №24 (1246). – 160 с., С. 26-30
5. Гуцан О.М. Мотиваційний механізм формування компетенцій працівника / О.М. Гуцан // Бізнес Інформ. – Харків : ХНЕУ, 2013. – № 11. – С. 240–245
6. Кучинський В.А., Лисенко С.О. Сучасні підходи до мотивації персоналу на підприємстві С. 196. – Режим доступу до журн.: [http://repository.kpi.kharkov.ua/bitstream/KhPI-Press/27885/1/MicroCAD\\_2016\\_Kuchynskiy\\_Suchasni\\_pidkhody.pdf](http://repository.kpi.kharkov.ua/bitstream/KhPI-Press/27885/1/MicroCAD_2016_Kuchynskiy_Suchasni_pidkhody.pdf)
7. Кучинський В.А. Застосування соціально-психологічних методів в управлінні персоналом для підвищення ефективності трудових процесів С. 30-32. – Режим доступу до журн.: [http://repository.kpi.kharkov.ua/bitstream/KhPI-Press/27831/1/Kuchynskiy\\_Zastosuvannia\\_sotsialno\\_2016.pdf](http://repository.kpi.kharkov.ua/bitstream/KhPI-Press/27831/1/Kuchynskiy_Zastosuvannia_sotsialno_2016.pdf)