

Краща мотивація – це результат, якщо мета обрана правильно, то це змусить діяти з більшою віддачею.

Список літератури:

1. Сеченов И.М.: «Кому и как разрабатывать психологию?» Избр. произв. – М.: ГУПИ МП РСФСР.1958. — С.149
2. Романовський О.Г. Філософія досягнення успіху: навч. посібник. / О. Г. Романовський, В. Є. Михайліченко. – Харків: НТУ «ХПІ», 2003. – 691 с.
3. Джулия Моргенстерн. Тайм-менеджмент. Искусство планирования и управления своим временем и своей жизнью. – М: Добрая книга, 2006 – 165 с.

*Гура Тетяна Віталіївна,
Чміль Анна Олегівна
м. Харків, Україна*

*Національний технічний університет
«Харківський політехнічний інститут»*

РОЗПОДІЛ УПРАВЛІНСЬКИХ РОЛЕЙ В КОМАНДІ: ОРГАНІЗАЦІЙНИЙ АСПЕКТ

Команда – це спеціально підібрана група людей для об'єднання їхніх зусиль, спрямованих на розв'язання проблемної ситуації чи спільне виконання важливого завдання. [2, с.109] Команда є основним елементом стратегії успішних організацій. Основна увага організації може бути зосереджена на сервісі, якості, вартості, швидкості, ефективності, продуктивності, але команди залишаються центральними методами досягнення успіху більшості організацій у будь-якій сфері діяльності. Команда стає більш вирівняною, в ній існує чітке бачення

цілі, її члени узгоджено співпрацюють, при цьому окремі зусилля об'єднуються в один потік ефективної роботи, що забезпечує організації велику продуктивність та конкурентоспроможність на ринку. Особливістю команд є спільне бачення мети, а також розуміння можливості доповнювати зусилля один одного на шляху до успіху

На основі детального розгляду позицій вітчизняних та зарубіжних авторів щодо взаємодії членів команди у процесі досягнення цілей, можна виділити такі основні принципи командної роботи: колективна діяльність членів команди для досягнення спільної мети; результативність виконання завдання та діловитість спілкування; активність та особиста відповідальність кожного за результат діяльності команди; взаємна відповідальність та взаємозвітність членів команди; партнерство, взаємопідтримка та взаємозбагачення один одного; створення умов для особистого і професійного розвитку членів команди, індивідуальної самореалізації (за зручною для кожного індивідуальною програмою); принцип довіри членів команди один одному; принцип гуманізму і толерантності [1, с. 277].

Генрі Мін виділив десять управлінських ролей, які об'єднав в :міжособистісні, інформаційні та вирішальні. Ці ролі сполучаються в команді, утворюючи конструктивний процес обробки інформації, вироблення і прийняття рішень.

Розглянемо більш детально значення кожної з управлінських ролей в організаційній роботі команди.

Міжособистісну функцію в команді виконують менеджери з такими управлінськими ролями:

- **Номінальний голова.** Ця роль пов'язана з представленням організації за її межами і звичайно містить

у собі так звані протокольні функції - присутність на обідах, конференціях тощо.

- Лідер. Це менеджер, що виступає в цій ролі, хоче мати за своєю спиною згуртовану команду для успішного досягнення поставлених цілей.

- Зв'язковий. Ця роль включає контакти з іншою групою підприємств, їх частиною, усім зовнішнім світом.

Для виконання інформаційної функції в команді менеджери виконують такі ролі:

- Аналітик – це менеджер, який намагається співвіднести досягнуте з наміченим.

- Глашатай виконує роль, пов'язану з оперативною передачею інформації працівникам.

- Представник виконує більш офіційну роль, в якій менеджер представляє свій відділ і роз'яснює його позицію.

Для виконання вирішальної функції в команді менеджери виконують такі ролі:

- Підприємець виконує сполучну роль, яка обумовлена творчим підходом до виконання завдань.

- Охоронець порядку. Якщо справи йдуть не так, як заплановано, менеджер намагається повернути їх у потрібне русло і вивести на колишній курс.

- Розподільник ресурсів виконує ключову управлінську роль, що складається в розподілі коштів для їх більш ефективного використання при успішному досягненні поставленого завдання.

- Посередник виконує роль торговця, що звичайно вимагає пошуку аргументів для одержання додаткових ресурсів.

Набір ролей, які менеджери виконують, залежить від їх становища в організації.

Таким чином, правильний розподіл ролей серед членів команди забезпечує успішне виконання організаційної функції в управлінні.

Список літератури.

1. Воробйова Є. В. Командна робота у професійній діяльності менеджерів / Є. В. Воробйова // Проблеми та перспективи формування національної гуманітарно-технічної еліти : зб. наук. пр. / ред. Л. Л. ТОВАЖНЯНСЬКИЙ, О. Г. РОМАНОВСЬКИЙ. – Харків : НТУ "ХПІ", 2012. – Вип. 30-31 (34-35). – С. 273-279.

2. Скібіцька Л.І. Організація праці менеджера: навчальний посібник / Скібіцька Л.І. - К. Центр учбової літератури, 2010. – 360 с.

*Гура Тетяна Віталіївна,
Кротінова Карина Миколаївна
м. Харків, Україна*

*Національний технічний університет
«Харківський політехнічний інститут»*

ПОТЕНЦІАЛ АДМІНІСТРАТИВНО- ОРГАНІЗАЦІЙНОГО МЕХАНІЗМУ УПРАВЛІННЯ В СИСТЕМІ ФОРМУВАННЯ ТА РОЗВИТКУ ІМІДЖУ КЕРІВНИКА ДЕРЖАВНОГО ПІДПРИЄМСТВА

В умовах ринкової конкуренції в Україні та світі важливе місце в управлінні підприємством займає потенціал його адміністративно-організаційного механізму. Водночас імідж керівника державного підприємства є найбільш вагомою частиною цього механізму, без якого