**Мала Надія Теодозіївна. Формування системи керівництва на промислових підприємствах : дис... канд. екон. наук: 08.06.01 / Національний ун-т "Львівська політехніка". — Л., 2005. — 220арк. — Бібліогр.: арк. 179-188**

|  |  |
| --- | --- |
| |  | | --- | | Мала Н. Т. – Формування системи керівництва на промислових підприємствах. – Рукопис.  Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук за спеціальністю 08.06.01 – економіка, організація і управління підприємствами. – Національний університет «Львівська політехніка», Львів, 2005.  Дисертація містить теоретичні положення, методичні рекомендації щодо удосконалення класифікації типів керівників, стилів керівництва. Розроблено мотиваційну модель поведінки керівника, моделі його взаємодії з підлеглими, цілеспрямованості та комунікативної поведінки, в основі котрих лежить формування стилів керівництва. Запропоновано методичні підходи щодо дослідження мотиваційної поведінки керівника та його поведінки у процесі взаємодії з підлеглими. Динаміка взаємодії керівника з підлеглим розглядається як циклічний процес, який має свої фази, закономірності розвитку та враховує зовнішні й внутрішні фактори, що істотно на нього впливають. Проаналізовано існуючі підходи до оцінювання керівників та запропоновано власну систему оцінювання рівня ефективності трудової діяльності керівника; розроблено статистичну модель керівної діяльності з урахуванням економічних показників діяльності промислового підприємства.  Ключові поняття:інтерактивна компетентність, керівник, керівництво, комунікативна компетентність, оцінювання трудової діяльності керівника, перцептивна компетентність, симультативна модель, система керівництва, стиль керівництва. | |
| |  | | --- | | У дисертаційній роботі поставлено і вирішено науково-практичне завдання - розроблення теоретичних та методико-прикладних засад формування елементів системи керівництва, а саме: стилів керівництва, інтегрованих систем оцінювання та моделювання керівної діяльності. У результаті проведених дисертаційних досліджень зроблено наступні висновки:  1. Для відображення залежності цілеспрямованості керівника від обраного стилю керівництва розроблено модель цілеспрямованості керівника, яка являє собою єдність трьох основних компонентів: орієнтації на досягнення власних цілей, орієнтації на досягнення цілей підлеглих та орієнтації на досягнення цілей підприємства. Виявлені стилі керівництва рекомендуються для використання керівниками вітчизняних підприємств з метою формування на них нових методів управління виробництвом чи удосконалення вже існуючих.  2. Розроблені методичні положення щодо дослідження мотиваційної моделі поведінки керівника та його поведінки у процесі взаємодії з підлеглим дозволяють керівникам підприємств, підприємцям, менеджерам виявити домінуючий стиль керівництва. Це створює можливості для відбору та розташування кандидатів на керівні посади. Зокрема, у ТзОВ «Техмонтаж» впроваджено методичні положення щодо дослідження моделі взаємодії керівника й підлеглого та мотиваційної моделі поведінки керівника.  3. З метою аналізу впливу комунікативної поведінки керівника на ефективність керівної діяльності розроблено комунікативну модель поведінки керівника, яка містить комунікативний, інтерактивний та перцептивний компоненти комунікативного процесу. Визначені в межах моделі стилі комунікативної поведінки пропонуються для використання керівниками вітчизняних підприємств з метою впливу на підлеглих та стимулювання їх для досягнення цілей підприємства.  4. Керівникам вітчизняних підприємств, підприємцям, менеджерам рекомендується для використання модифікований метод оцінювання рівня ефективності трудової діяльності керівника. Запропонований метод дозволяє аналізувати, корегувати керівну діяльність та визначати ступінь відповідності того чи іншого керівника займаній посаді й вимогам організаційної структури підприємства. Зокрема, у ЗАТ «Джерела Карпат» впроваджено систему оцінювання рівня ефективності трудової діяльності керівників, внаслідок чого у ІІІ кварталі 2005 року продуктивність праці зросла на 2%.  5. Розроблені фази циклу взаємодії керівника з підлеглим дозволять керівникам вітчизняних підприємств, підприємцям, менеджерам оцінити міжособистісні стосунки в організації, гармонізувати їх, створити сприятливий соціально-психологічний клімат в колективі та уникнути конфліктних ситуацій.  6. Дослідження діяльності вітчизняних промислових підприємств щодо планування керівної діяльності вказують на відставання методології та технології планування від сучасних інтегрованих систем планування в країнах з розвинутою економікою. Симультативна модель керівної діяльності дає змогу працівникам планово-економічного відділу здійснювати багатостороннє оцінювання й планування системи показників діяльності підприємства та отримувати повну, достовірну інформацію, необхідну для прийняття управлінських рішень. У цій системі вперше пропонуються показники рівня співпраці керівника з колективом та виконання роботи керівником.  7. Для підприємств ВАТ «Дрогобицький долотний завод» та ТзОВ «Інтернешнл каттер манюфекчерер ГмбХ (ІСМ)» вибрано оптимальні варіанти планових значень економічних показників, за дотримання яких зазначені підприємства будуть найуспішнішими.  8. На підставі результатів дисертаційного дослідження можна запропонувати:  1. Керівникам вітчизняних підприємств, підприємцям, менеджерам використовувати у своїй діяльності розроблені підходи щодо формування стилів керівництва, багатостороннього оцінювання та моделювання керівної діяльності.  2. Міністерству освіти і науки України при підготовці фахівців зі спеціальності «Економіка і підприємництво» включити до типових програм з дисциплін «Менеджмент», «Економіка праці та соціально-трудові відносини» розділ «Оцінювання та моделювання керівної діяльності». | |