**Петряєв Олексій Олександрович. Методичні основи розвитку функцій керівника (на прикладі виробничих організацій: дис... канд. екон. наук: 08.06.01 / Харківський національний економічний ун-т. - Х., 2005**

|  |  |
| --- | --- |
|

|  |
| --- |
| **Петряєв О.О. Методичні основи розвитку функцій керівника (на прикладі виробничих організацій).– Рукопис.**Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук за спеціальністю 08.06.01 – економіка, організація і управління підприємствами. – Харківський національний економічний університет. – Харків, 2005.Дисертацію посвячено теоретичним і методичним проблемам розвитку функцій керівника у сучасних умовах господарювання виробничої організації.У роботі визначено місце і роль в управлінській діяльності функції керівника, обґрунтовано необхідність поєднання функцій керівника і лідера. Доповнено методичні підходи до дослідження діяльності керівника, обґрунтовано важливість розвитку компетентності керівників, визначено її структуру на різних рівнях ієрархії управління, представлено комплексне її оцінювання. Запропоновано систему характеристик і виконано оцінювання підприємницького потенціалу працівників системи управління, проаналізовано процеси делегування керівником повноважень підлеглим на підприємствах України.Розроблено і перевірено на практичних матеріалах методику визначення латентних факторів формування потенціалу ефективної діяльності керівників, обґрунтовано методичні підходи до створення команди лідерів-професіоналів і запропоновано методичні основи розроблення програми розвитку потенціалу керівника – лідера-реформатора. |

 |
|

|  |
| --- |
| 1. Здійснене в дисертаційній роботі уточнення сутності функцій керівника та зумовленості їх індивідуально-психологічними характеристиками виконавців дає можливість визначити актуальні резерви їх розвитку та забезпечення ефективності.
2. Управлінська діяльність керівника перетворюється на критичний ресурс надійності функціонування виробничих організацій; обґрунтовані в дисертації її особливості зосереджують увагу на головних напрямах її удосконалення.
3. Функції керівника неоднорідні. Найменш досліджений їх аспект – психологічна побудова відносин керівника з підлеглими. Врахування цього аспекту є надзвичайно важливим для поєднання функцій лідера і функцій керівника, що сприятиме підвищенню ефективності впливу останнього на поведінку колективу.
4. Узагальнення наявних методичних підходів до вивчення діяльності керівного складу показало, що в них відсутній акцент на посилення ролі компетентності та інноваційної підприємницької риси в поведінці керівника. Для їх дослідження доцільно використовувати методи кваліметрії, соціологічного аналізу, статистичних оцінок, факторного аналізу – саме вони дають змогу визначити можливості формування потенціалу керівника-лідера, лідера-реформатора.
5. Важливою передумовою розвитку потенціалу лідера-реформатора є його стратегічна, соціальна, тактична, психологічна, професійна компетентність. Їх співвідношення для різних рівнів ієрархії управління є специфічним. Усі різновиди компетентності керівного складу підприємств потребують розвитку і зміни пріоритетів.
6. В умовах посилення динамічності бізнес-діяльності тільки високорозвинутий підприємницький (інноваційний) потенціал працівників системи управління стає гарантом ефективного виконання їхніх функцій, запобігання кризовим явищам і забезпечення прибуткової діяльності.
7. Для розв’язання суперечностей між прийняттям управлінських рішень та їх ефективною реалізацією доцільно всебічно розвивати функцію делегування керівником повноважень своїм підлеглим. Вона настійно потребує розвитку на вітчизняних підприємствах.
8. Багатовимірний статистичний аналіз з поєднанням експертних оцінок компетентності, підприємницького потенціалу й методів управління дає змогу виділити латентні фактори, що формують ефективність керівництва, і розробити програму розвитку потенціалу командної роботи.
9. Для забезпечення ефективної праці команди лідерів-професіоналів керівник колективу повинен вміти узгоджувати інтереси членів свого колективу і організації, користуючись інструментами експертної та референтної влади.
10. Програму розвитку потенціалу керівника доцільно розробляти з врахуванням обґрунтованих у дисертації принципів та умов. Особливу увагу слід зосередити на використанні рекомендацій соціоніки, яка дає можливість прогнозувати поведінку керівника і колективу, ефективно розподіляти повноваження та функції лідерів-професіоналів в організації.
 |

 |