

Кабарухіна А., магістрант гр. МЕН-16-1мд,
Богуславська О.Г., доц., к.ф. н. – науковий керівник

РОЛЬ СУЧАСНОГО КЕРІВНИКА В УПРАВЛІННІ ЗМІНАМИ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Запорізька державна інженерна академія, кафедра МОУП

У наш час в усіх сферах діяльності людини відбуваються стрімкі зміни, які впливають на всі процеси у тому числі і в організаціях. Рухомі сили змін можуть мати як зовнішній так і внутрішній характер. Тому на перший план виходить фігура керівника, який повинен першим реагувати на зміни, або сам диктувати нові моделі поведінки. Керівник в управлінні змінами повинен бути проактивним- передбачати наперед певні зміни і керувати організацією та реактивним-адаптуватися до уже здійснених подій та ситуацій. Важливу роль відіграють певні якості керівника: 1. Творче бачення майбутнього організації, її перспективи та нові цілі. 2. Наявність харизми у керівника, вміння завоювати довіру та авторитет серед працівників. 3. Вміння здійснювати стимулююче навчання. Розвиток потенційних здібностей працівників до творчого сприйняття, навчання на досвіді змін. Подвійна петля навчання: отримана при здійсненні зміни інформація (перший цикл) дозволяє більш ефективно управляти майбутніми трансформаціями (другий цикл). Таке навчання розвиває у працівників навички прогнозування, подолання власних парадигм. Згідно з дослідженнями Сари Кук та Стівена Маккалоу, описаними у книзі «Висока якість управління змінами: використання чотирьох типів інтелекту для успішних організаційних змін» для успішного проведення змін керівник повинен володіти чотирма типами інтелекту: бізнес-інтелект, політичний інтелект, емоційний і духовний інтелект. Усі ці види інтелекту утворюють компас з чотирьох сторін. Бізнес-інтелект включає в себе: 1. Вміння стратегічного планування. 2. Орієнтацію на клієнта та його потреби. 3. Оцінка можливостей для покращення роботи організації. Політичний інтелект складається з : 1. Політичної підтримки керівника. 2. Вміння бачити приховані джерела управління. 3. Вміння знаходити нові важелі впливу на персонал. Емоційний інтелект передбачає: 1. Вміння слухати своїх робітників. 2. Розуміння почуттів своїх та співробітників. 3. Здатність бути відкритим і володіти емпатією. Під терміном духовний інтелект мається на увазі здатність керівника мати своє внутрішнє бачення незважаючи на постійно мінливі обставини. Для управління змінами керівник повинен дотримуватись певної послідовності своїх дій. Шість кроків до успішних змін, які посилюють успішність перетворень: 1.Мобілізувати прихильність змінам через спільний аналіз проблем. 2.Розробити загальне бачення організаційних процесів і способів управління, щоб досягти цілей конкурентоспроможності. 3.Стимулювати прийняття нового бачення, забезпечити компетентність персоналу, необхідну для його реалізації.4. Підвищити активність усіх підрозділів без тиску згори - не форсувати це завдання, а дозволити кожному підрозділу знайти свій шлях до нової організації. 5.Інституціоналізувати активність через формальну політику, системи і структури. 6.Контролювати і коригувати стратегії у відповідь на проблеми процесу оновлення. Таким чином бачимо, що керівник являє собою рушійну силу для якісних перетворень організації та виходу її на новий рівень.

Література:

1. Кемерон Е. Управління змінами / Е. Кемерон, М. Грін., 2006.
2. «Управління людськими ресурсами: філософські засади» / Під ред. В.Г.Воронкової.- ВД: «Професіонал».- 2006.- 576 с.