

2. Дороніна М. С. Соціально-економічний механізм мотивації трудової поведінки / М. С. Дороніна, В. М. Лугова // Економіка розвитку. – 2006. – № 2. – С. 18 – 22.

УДК 331.254

М.В. Гунченко, к.е.н., доцент
М.В. Денисов, студент
*Полтавський національний технічний університет
імені Юрія Кондратюка*

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА ЦІЛЮВИХ РОЛЕЙ В СИСТЕМІ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ ПОВЕДІНКИ

Критичним фактором, який визначає ефективність роботи команди, є поведінка кожного з її членів. Вона має сприяти соціальній взаємодії і досягненню цілей команди. Не кожна людина здатна до групової роботи. Є цілковиті індивідуалісти, котрі в команді, в кращому випадку, працюватимуть нижче середнього, а в гіршому – стануть причиною її руйнування.

Цільові ролі розподіляються таким чином, щоб мати можливість відбирати групові задачі і виконувати їх. Вони можуть бути умовно названі наступним чином: “голова”, “генератор ідей”, “організатор”, “комунікатор – добувач інформації”, “скептик-аналітик”, “контролер-фінішер”.

Підтримуючі ролі обумовлюють таку поведінку, яка сприяє підтримці та активізації діяльності команди. Такими умовними ролями є: “секретар - оформлювач рішень”; “організатор”; “душа команди”.

Охарактеризуємо коротко названі вище позитивні ролі, які мають грати члени команди для того, щоб її робота була успішною і визначимо ту межу, за якою вони можуть стати негативними.

1. “Голова” – це авторитетна людина з високою самодисципліною, яка вміє поставити перед командою стратегічні цілі і завдання. Досягти цього голова мусить переважно не за рахунок своїх прав і влади, а завдяки такій

організації роботи, коли члени команди реалізують поставлені перед ними завдання як свої власні.

2. “Генератор ідей”. З усіх членів команди має найвищий рівень інтелекту і найбільш розвинену фантазію. Він є постачальником оригінальних ідей, думок, пропозицій, нових підходів, нетрадиційних рішень. Радикальність його мислення, зорієнтованість на функціональні проблеми часто “заносять” його в теоретичні хащі, з яких не так просто вибратися. Він може припускатися помилок у деталях через власну неуважність.

3. “Скептик-аналітик”. Його внесок – аналіз вже висунутих пропозицій. Зрозуміло, для цього треба мати високий рівень інтелекту і, на відміну від емоційного “генератора ідей”, флегматичний характер (холерик аналітиком бути не зможе).

4. “Комунікатор – добувач інформації”. Є своєрідним розвідником, який має неабиякі здібності і можливості у міжособистісному спілкуванні.

5. “Душа команди”. Це – найчутливіший член колективу, котрий працює краще від інших, і водночас добре знає і відгукується на проблеми своїх колег. Це яскравий колективіст, дружелюбний, чуйний, який цементує команду, емоційно підтримує ініціативу, позитивно оцінюючи внесок членів команди у загальну справу.

6. “Секретар - оформлювач рішень”. Його основна функція – надання чіткої форми результатам. Він стежить за тим, щоб об’єднати всі ідеї і думки в один завершальний проект.

7. “Організатор”. Має чітку спрямованість на практичне виконання завдань. Він раціоналізує виконання роботи і доводить справу до кінця.

8. “Контролер-фінішер”. Орієнтований на кінцевий результат. Це людина порядку, яка страшенно не любить розхристаності, примушує дотримуватись планів і відповідної якості в роботі.

Таким чином, групова робота ефективна там, де потрібно швидко знайти правильне рішення, визначень, що ідеальна кількість команди складає сім плюс – мінус дві особи, склад команди повинен складатися з несхожих людей, також кожен з членів команди грає певну роль (голова, генератор ідей,

скептик-аналітик, комунікатор, душа компанії, секретар – оформлювач рішень, організатор, контролер – фінішер).

УДК 330.4: 215.2

М.В. Гунченко, к.е.н., доцент
О.П. Ларченко, Р.М. Тертичний, студенти
*Полтавський національний технічний університет
імені Юрія Кондратюка*

УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМИ РЕСУРСАМИ ЯК ЕЛЕМЕНТ ОПЕРАЦІЙНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ

Трудовий процес – це вплив людини на предмет праці за допомогою знаряддя праці або внаслідок дії керованого людиною знаряддя праці, щоб створювати продукт, який знаходиться в певних природних або штучних умовах. Трудовий процес є найскладнішим, головним і одночасно завершальним етапом будь-якого виробничого процесу.

Трудовий процес охоплює всі сфери діяльності людини, отже, слід чітко визначити види трудових процесів за їх класифікаційними ознаками.

Трудовий процес складається з декількох етапів.

Аналіз ситуації (проблеми плану робіт, програми, технології, задуму тощо).

Формування певного уявлення про технологію виробів, умови і вимоги зовнішнього середовища, прогнозування результатів процесу.

Підготовка робочого місця і забезпечення його всім необхідним (матеріальними ресурсами, робочою силою, інформацією, технологією тощо).

Виконання роботи, тобто власне трудовий процес.

Оформлення результатів виконання роботи: завдання і втілення (реалізація) роботи; стимулювання високих результатів праці.

Організувати трудовий процес означає об'єднати в просторі й часі за кількістю і якістю предмет праці, її засобита живу працю. При цьому організатори, технологи, економісти мають