

:ЮНІТІ-ДАНА,2009. **2.** *Мединський В.Г* Інноваційний менеджмент: Підручник -М.:ИНФРА-М,2005. **3.** Інноваційний менеджмент: підручник для вузів / *МорозовЮ.П.*. М.:ЮНІТІ, 2010. **4.** Інноваційний менеджмент: Навчальний посібник / *О.М.Хотяшева.*-Спб.: Пітер, 2005. **5.** *Тарасова Н.В., Ларионова І.А., Алексахин А.В.* Організації і планування виробництва. Методичні вказівки.М.:2009. **6.** *Петрович І.М., АтаманчукР.П.* Економіка підприємства. – М., 2000.

Bibliography (transliterated): **1.** *Innovation Management: A Handbook for Universities / S.D. Ylynova, L.M. Hohberh, S.Y. Yagudin, etc .; Ed. prof. S.D.Ylenkovoy., 2nd ed., Rev idop.- AM: Unit DANA, 2009. 2. V.G. Medynskyy Innovation Management: Handbook -Moscow: INFRA-M, 2005. 3. Innovation Management: a textbook for universities / Morozov Y.P. Moscow: Unity, 2010. 4. Innovation Management: Textbook / O.M. Hotyasheva.-SPb .: Peter, 2005. 5. Tarasova N.V., I.A. Larionov, A. Aleksahyn Organization and production planning..Moscow: 2009. 6. Atamanchuk R.P. Industrial power and business economics. - Moscow:, 2007.*

Надійшла (received) 06.03.2015

УДК 656.2.001.47

Н. В. ГРИЦЕНКО канд. екон. наук, доц. Український державний університет залізничного транспорту, г.Харьків

ЛИДЕРСТВО РУКОВОДИТЕЛЯ, КАК МОТИВАЦИЯ РАБОТНИКОВ К ДОБРОСОВЕСТНОМУ И ИНИЦИАТИВНОМУ ТРУДУ

В данном исследовании рассматриваются особенности организаторских способностей и личных качеств руководителя предприятия, благодаря которым мотивируется побуждение работников к добросовестному и инициативному труду. Реализация организационных целей, достигается благодаря руководителю как естественному лидеру, способному притягивать к себе людей, бессознательно вызывая чувство восхищения, обожания, любви.

Ключевые слова: лидерство, современный руководитель, организация, сотрудники, коллектив.

Вступление. Должность «современный руководитель» требует от человека владения многими различными навыками. Его знания должны быть комплексными, от секретов маркетинга до хитростей финансовой науки, от методов организации современных производств до тайн человеческой психологии.

Анализ последних исследований. В этом направлении работали такие ученые как Адизес И.К. [1], Бычин В.Б., Малинин С.В., Шубенкова Е.В. [2], Олехнович М.О., Макарова Т.А. [3], Одегов Л.В. [4], Соломанидина Т.О. [5], однако в этом направлении есть еще неразрешенные моменты практического направления.

© Н. В. Гриценко, 2015

Целью исследования является теоретическое изложение основных преимуществ, которыми должен обладать современный руководитель, с помощью которых можно улучшить понимание и поддержать дух сотрудничества в организации, поощрить расширенное участие всех людей в решении стоящих перед организацией проблем.

Постановка проблемы. Руководители нынешнего времени, чаще всего, работают по старой накатанной структуре общения со своими подчиненными, не обращая внимания на характер коллектива. Происходит это из-за того что руководитель основывается только на четких поставленных перед ним задачах, как робот, что приводит к отрицанию его в коллективе. От руководителя зависит не только эффективность работы организации, но так же атмосфера в коллективе и взаимоотношения между подчиненными и руководителем. Когда вся организация работает достаточно эффективно и ровно, то руководитель обнаруживает, что помимо поставленных целей достигнуто и многое другое, - в том числе и простое человеческое счастье, взаимопонимание и удовлетворенность работой.

Изложение основного материала. Чтобы реализовать глубинные потенциальные возможности коллектива, руководитель должен раскрыть перед ними экономический и социальный аспект заданий или поручений и добиваться их инициативного выполнения, быть смелым и готовым взять на себя ответственность за принятие и таких решений, в успешном результате которых нет полной уверенности.

Практика свидетельствует, что рядовые работники в основном не хотят быть простыми исполнителями распоряжений руководителя. Не следует забывать, что лучше всего выполняются, как правило, те распоряжения, в разработке которых участвуют исполнители. Само по себе это участие является своеобразной психологической подготовкой, которая воспитывает у работников чувство ответственности за порученное дело и побуждает их выполнять решение по собственной инициативе, без давления со стороны, творчески и оперативно.

Официально назначенный руководитель подразделения обладает преимуществами в завоевании лидирующих позиций в группе. Но статус в организации и тот факт, что он назначен сверху, ставят его в положение, несколько отличное от положения неформальных естественных лидеров. Стремление продвигаться выше по служебной лестнице побуждает его отождествлять себя с более крупными подразделениями организации, нежели с группой своих подчиненных. Он может считать, что эмоциональная привязанность к какой-либо рабочей группе не должна служить ему тормозом на этом пути, и поэтому он отождествляет себя с руководящим звеном организации - источником удовлетворения его личных амбиций. Но если он знает, что не поднимется выше, да и не особенно стремится к этому, часто такой руководитель решительно отождествляет себя со своими подчиненными и делает все от него зависящее, чтобы защитить их интересы.

Личные амбиции следует учитывать в большинстве человеческих ситуаций. Фактически все лидеры в то или иное время принимают решения, которые больше соответствуют их собственным притязаниям, нежели благополучию группы, ее программным целям, целям организации или даже самым высоким интересам страны. Часто им настолько успешно удается обосновать свои решения ценностями группы, что они сами совершенно не осознают собственные побуждения.

Организаторские задачи руководства состоят в следующем:

- добиться того, чтобы люди действовали вместе, используя свои сильные стороны и устраняя слабые;
- определить для предприятия простые, четкие, объединяющие работников цели, легко воспринимаемые и разделяемые всеми;
- построить такую организацию, которая позволяет своим членам расти, развиваться и изменяться путем постоянного обучения и повышения квалификации;
- понимать личную ответственность за порученное дело;
- обеспечить выполнение основных показателей производственной деятельности;
- помнить, что конечным результатом работы предприятия является реализация произведенной продукции или услуг.

Индивидуальные качества руководителя во многом определяется соответствием его индивидуальных черт, тем ролям и функциям, которые он призван выполнять в организации. В наиболее общей, интегрированной форме, требования к руководителю отражаются в социальных ролях, предписанных ему предприятием. В литературе по руководству персоналом выделяется разное количество таких ролей.

Главным критерием оценки деятельности руководителя служит конечный результат труда всего коллектива, в котором органически соединены результаты труда и руководителя, и исполнителей, этот аспект является эффективностью деятельности руководителя. С экономической точки зрения результаты труда проявляются как прибыль предприятия, качество и количество продукции, экономичность (себестоимость), новизна продукции. Но помимо указанных критериев, эффективность деятельности руководителя оценивается через психологические критерии.

Эффективность руководства зависит от правильности и рациональности выбранного стиля руководителя и оценивается по таким показателям:

- производительность труда руководимым коллективом;
- успешность решения профессиональных задач;
- здоровье сотрудников, наличие травматизма;
- психологический климат в коллективе;
- текучесть кадров.

Эффективность протекания управленческого процесса, настроение людей в организации, отношения между сотрудниками зависит от множества факторов:

условий роботи; професійних якостей кадрових працівників, рівня управлінського складу і др. Одну з важливих, первинних ролей в ряду цих факторів грає особистість керівника.

Результати досліджень. Діяльність сучасного керівника є багатоплановою. Вона з'єднує діяльність по визначенню основних цілей організації, і її підрозділів, а також шляхів їх досягнення, стратегії розвитку: вплив на підлеглих, виконання визначених функцій як по відношенню до підлеглих і організації в цілому, так і по відношенню до вищих органів. Також, діяльність керівника передбачає визначений тип відносин в взаємодіях з іншими особами – учасниками управлінських систем.

Однак кожен співробітник має свою модель виконання роботи, від якої власне залежить і загальне поведіння в колективі. Для людини робота може бути як засіб самореалізації, як засіб досягнення соціального успіху, як засіб зарплати, як засіб виживання. При керівництві потрібно впливати на діяльність колективу, враховуючи всі ці напрями, які впливають на виконання роботи. Дії керівника можуть підвищити мотивацію, а можуть і понизити. Для того, щоб зрозуміти як впливати на колектив, розглянемо дані напрями і сенс яких працівники вносять у свою роботу.

Модель відносин до роботи як засіб самореалізації зустрічається достатньо рідко. Людина з такою відносини до роботи відрізняється відчуттям, що робота надає сил і енергії, а не віднімає їх. Така людина схильна продовжувати діяти і любити свою роботу, незважаючи на всі перешкоди.

Якщо розглядати роботу як засіб досягнення соціального успіху, то в цій зв'язі, вся робоча активність направлена на досягнення більш високої кар'єрної ступінки в організації. Такі люди можуть послідовно підвищувати свій рівень професіоналізму, відточувати навички планування, роботи в цілях, рішення більш складних завдань і т.д., враховуючи свої можливості, вибираючи необхідні для наступної кар'єрної ступінки навички. В своїх крайніх проявах такі люди сприймають кар'єрний ріст як пряму боротьбу, а колеги по роботі — як потенційних суперників.

Для співробітника орієнтованого на отримання максимальної фінансової віддачі від своєї професійної діяльності, робота є засобом зарплати грошей. На першому місці для нього завжди будуть стояти питання компенсації, які будуть включати в себе зарплату, можливість отримувати бонуси, пільги, пенсійні плани, різні привілеї, в тому числі підтримувати соціальний престиж. На другому своєобразні якісні характеристики роботи такі як, умови роботи, особливості керівника і колеги, культура компанії і т.д.

Для співробітника, у якого робота є засобом виживання, свого роду життєвою необхідністю віддача буде мінімальною. Можливо передбачити, що якщо б у нього була така можливість, він би не працював на цій конкретній посаді, в цій організації або взагалі не займався б

трудовой деятельностью. В офисе такой сотрудник не работает, а словно отбывает повинность. В своей повседневной работе такой сотрудник будет делать только то, что говорит руководитель. Скорее всего, он не очень любит свою работу. Такой сотрудник может быть хорошим исполнителем. Но он не захочет брать на себя повышенные обязательства, включаться в новый проект без понимания, как это отразится на его общей загруженности, регулярно проявлять инициативу.

Реальное влияние руководителя на деятельность коллектива основывается не только на его официальных полномочиях, но и на личном авторитете, т.е. имеет две составляющие: формального руководителя и неформального лидера. Оптимальным является тип руководителя с высоким официальным, профессиональным и личным статусом.

Выводом данного теоретического исследования статьи является то, что современный управленец должен объединять в себе качества и руководителя и лидера. То есть, обладать важным свойством руководителя-лидера, уметь управлять, не афишируя этого. Если руководитель завоевывает авторитет и становится лидером группы, то его приказания выполняются не из страха перед наказанием, а из веры в его компетентность, талантливость. Он воспринимается членами группы как «один из нас», как «лучший из нас». Управляющий как руководитель на основе данных ему полномочий распределяет обязанности, осуществляет контроль, учет, поощрения, наказания. Управляющий как лидер влияет на членов группы путем личного авторитета, морально-психологического воздействия, проявления инициативы, энергии, привлекательных личных качеств. Если хороший руководитель воспринимается как «мозг группы», то лидер – как «сердце группы». Руководитель-лидер должен объединить в себе эти качества, то есть быть одновременно мозгом и сердцем группы.

Перспективой дальнейших исследований в данном направлении является корректировка роли руководителя организации, которая будет заключаться не только в способности реализовать цели высших управленческих структур, а и в проявлении лидерских способностей. Руководитель должен быть не только проводником требований вышестоящих органов для своих подчиненных, но и обязан довести до их сознания содержание поставленных задач. Руководитель-лидер добивается этого путем утверждения своего авторитета и установления деловых и неформальных отношений со всеми членами группы. Следуя из этого, подготовка руководителей всех уровней должна включать в себя социально-психологические знания. Так как характер сложившихся в группе межличностных отношений очень важен для взаимодействия руководителя и подчиненных, а также членов группы одного статуса.

Список литературы: 1. *Адизес И.К.* Как понять свой стиль управления и эффективно общаться с носителями иных стилей. Развитие лидеров / И.К. Адизес / М., 2008 - №15 – С.128-140. 2. *Бычин В.Б., Малинин С.В., Шубенкова Е.В.* Организация и нормирование труда: Учебник для вузов / под ред. Ю.Г. Одегова. – Издание третье, переработанное и дополненное. – М.: Издательство «Экзамен», 2005 – 338 с. 3. *Олехнович М.О., Макарова Т.А.* Мотивационный аудит

как технология повышения эффективности управления персоналом // Трудовое право. – 2006. – №2. – С. 41 – 48. **4.** *Одегов Л.В.* Управление персоналом, оценка эффективности: Учебное пособие для вузов / Ю.Г. Одегов, Карташова О.О. – М.: Издательство «Экзамен», 2007 – 412 с. **5.** *Соломанидина Т.О.* Организационная культура компании: учеб. пособие. 2-е изд., перераб. и доп. М.: ИНФРА-М, 2010. 624 с.

Bibliography (transliterated): **1.** Adizes I K *Quomodo intelligendum nativitatis tuae effectum genere oratoribus et communicare aliis generibus. Progressum duces* / I K Adizes / Moscow, 2008 - No 15. 128-140. **2.** Bychin V B, Malinin S V, Shubenkova E. V *Ordinationem et dispositionem labore universitatibus* ed. L. V Odegova. - Editio recognita et aucta. - Moscow: Author "nito" 2005 - 338 p. **3.** Olehnovich M O, Makarova T A *Motivational audit, sicut a technology ad augendum efficientiam personas Management* // sociosqu ad litora legis. - 2006 - No 2. 41- 48. **4.** Odegov L. V *Administration curatores, perficientur Aestimatio: Textbook Universitatibus pro* / L. V Odegov, Kartashov O O - Moscow: Publisher "Exam", 2007-412 p. **5.** Solomanidina T S *Norma culturae societatis*: Phil. Annonam. 2nd Ed. Rev. et add. Moscow: INFRA-M 2010. 624 p.

Поступила (received) 12.03.2015

УДК657.421.3.003.12

М.В. ПЕТА, канд. екон. наук, доц. НТУ«ХПИ»;
Ю.С.ВЕРГЕЛЕС, студентка, НТУ«ХПИ»

СУЧАСНІ ПИТАННЯ ОРГАНІЗАЦІЇ ОБЛІКУ НЕМАТЕРІАЛЬНИХ АКТИВІВ ЗА НАЦІОНАЛЬНИМИ ТА МІЖНАРОДНИМИ СТАНДАРТАМИ

У статті розкрито питання стосовно організації обліку нематеріальних активів за національними та міжнародними стандартами: розглянуто їх визначення, законодавчо-нормативна база, що регулює їх облік, класифікація, первісна оцінка, зроблені висновки щодо відповідності українського законодавства міжнародному. Метою статті є визначення сутності нематеріальних активів для організації бухгалтерського обліку відповідно до нормативних документів з обліку.

Ключові слова: нематеріальні активи, визнання, ідентифікація, група нематеріальних активів, первісна оцінка, класифікація.

Вступ. Нематеріальні активи (НМА) на сучасному етапі розвитку економіки представляють собою один з факторів, що зумовлює успіх підприємства. Тому питання ідентифікації, оцінки, класифікації та обліку набувають особливої актуальності. НМА займають визначне місце у структурі необоротних активів, але сьогодні існує багато аспектів, які потребують доопрацювання та більш детального роз'яснення. В Україні суб'єкти господарювання використовують НМА в фінансово-господарській діяльності, але не так активно, як в розвинутих країнах світу.

© М.В. Пета, Ю.С. Вергелес, 2015