

РАЗДЕЛ 2

СЕКЦИЯ «МЕНЕДЖМЕНТ»

КОНСТРУКТИВНОЕ ПОВЕДЕНИЕ МЕНЕДЖЕРА

Володько О.М., БНТУ

Действия менеджера определяются его поведенческой стратегией и тактикой. Каждый менеджер в жизни занимает какую-то позицию, имеет определённую цель. Даже если он над этим конкретно не задумывается, жизненная позиция всё равно присутствует в подсознании. Она подспудно определяет его мысли и поведение.

Жизненная позиция менеджера – это совокупность его общечеловеческих идеалов и ценностей, профессиональных устремлений и притязаний, а также путей и средств их достижения. Менеджеру не безразлично мнение о нем со стороны окружающих. Всем людям хочется уважения, понимания, интереса, поддержки.

Чтобы заслужить уважение со стороны коллег и подчиненных, менеджеру нужно иметь не только привлекательный внешний облик, обладать убедительной речью и культурными манерами. Очень важно быть *коммуникативно-привлекательным*. Для этого необходимо быть отзывчивым, не отчуждённым от окружающих. Тот, кто «смотрится» людям, кто вызывает их расположение своим конструктивным поведением, всегда может рассчитывать на хорошее ответное отношение, положительный имидж. Он имеет предпочтительные шансы на жизненный и деловой успех.

Конструктивное поведение – это совокупность поступков и действий менеджера, которые понимаются и принимаются окружающими, не вызывая у них отторжения. Такое поведение можно назвать создающим определённые конструкции, созидательным. Конструктивное поведение зависит от жизненных позиций, идеалов и профессиональных целей менеджера. Если идеалы высоки, не вступают в противоречие с вечными ценностями, если менеджер успешно делает своё дело, уважительно относится к подчиненным, он всегда будет восприниматься положительно окружающими.

Стратегия конструктивного поведения менеджера состоит из постановки целей и выбора основных путей их достижения. Цель в широком понимании отражает то, ради чего человек живёт. Цель может охватывать как профессиональную жизнь, так и личную, семейную и бытовую. Цель может и должна иметь как общие, контуры, так и вполне конкретные очертания.

Тактика конструктивного поведения, позволяющая добиться коммуникативной привлекательности, состоит из следующих основных элементов: искренний интерес к другим людям, их личности, делам и увлечениям; умение управлять собой, контролировать своё эмоциональное состояние, соблюдать культуру поведения; следование социальным нормам и правилам, принятым в данном окружении, и поддержанным общественным мнением; умение увлечь других своими интересами и делами, но без навязывания.

Проявление искреннего интереса к окружающим людям решает сразу две задачи: содействует формированию положительного имиджа и делает более интересной личную жизнь. Интерес не только к личности, но и к делам и увлечениям окружающих также имеет несколько положительных сторон. Кроме формирования своего имиджа и общего познания, чужой опыт позволяет накапливать жизненные и деловые знания, учиться на ошибках других.

Умение управлять своими эмоциями и поступками коренным образом отличает культурного человека от невежественного. Эмоциональная сдержанность, особенно в непростых ситуациях, ярко и выгодно выделяет менеджера.

Соблюдение *культуры поведения* определяется этикой. Этика рассматривается как совокупность принципов и правил поведения человека в обществе. Круг этических норм распространяется на социальную, профессиональную и бытовую сферы. Социальная этика рассматривает приемы и правила поведения человека во взаимоотношениях с другими людьми. У каждой нации, в каждом социальном слое выработались свои нормы поведения. Однако в этических правилах есть и много общего: почтение к старшим, уважение к гостям, внимание к женщинам и детям и многое другое.

Профессиональная этика определяет нормы поведения на работе, взаимоотношения с начальниками, подчиненными и коллегами.

Профессиональная этика представляет собой совокупность принципов поведения людей в процессе производственных коммуникаций. Такая этика позволяет рассматривать и оценивать деловые отношения, личные поступки менеджеров с точки зрения соответствия их общепринятым нормам поведения. Ориентация на эти нормы помогает менеджерам выстраивать конструктивные отношения с подчиненными и коллегами, успешно осуществлять свою профессиональную деятельность.

Глубокая личная увлечённость менеджера собственными профессиональными или общественными делами не может не вызывать уважения. Если менеджер любит своё дело, умеет рассказать о нём увлеченно и занимательно, он может рассчитывать на интерес других и к своему делу, и к себе лично. Так, в отношениях педагогов с воспитанниками А.С. Макаренко особо выделял профессиональную увлечённость. «Делайте добросовестно и старательно своё дело, и за вами пойдут», – говорил он.

У менеджера могут быть разные *модели и стили поведения*.

Модель поведения менеджера – это совокупность поступков и их направленность. Модель поведения рассматривается как комплекс содержательных характеристик и внешних знаков поступков.

Стиль поведения менеджера – это комплекс его отношений к подчиненным, к делам, умение выстраивать алгоритм деятельности.

Модель и стиль поведения определяются множеством *факторов*. К ним относятся: жизненная позиция менеджера, его цели и устремления, черты характера, мыслительные особенности, психофизические характеристики и другое. Одни факторы являются очевидными, и воспринимаются окружающими автоматически. Другие требуют внимательного рассмотрения и анализа. Гораздо сложнее понять внутренние позиции менеджера, чем внешние показатели.

Важнейшей характеристикой модели и стиля является *содержание поведения* руководителя. К основным вариантам содержания относят: откровенность, инициативность, конструктивность и ответственность. Откровенность поведения характеризуется высокой связью личных устремлений с

коллективными задачами. Инициативность поведения заключается в поиске наилучших вариантов решения поставленных задач. Конструктивность поведения означает стремление человека к результативному сотрудничеству с окружающими – партнёрами, коллегами. Ответственность поведения менеджера заключается в прогнозировании и учёте возможных результатов своих поступков как для себя лично, так и для коллектива.

Литература:

1. Володько, О.М. Имидж менеджера. / О.М. Володько. – 2-е изд. Минск., 2009.
2. Кэссон, Г. Как завоевать престиж / Г. Кэссон. – М., 1998.
3. Семке, В. Умейте властвовать собой / В. Семке. – Новосибирск, 1991.

ПОДГОТОВКА МАГИСТРАНТОВ К НАУЧНОЙ РАБОТЕ

Гусаков Б.И., БНТУ

На факультете технологии управления и гуманитаризации БНТУ для магистрантов в учебный план включен спецкурс «Основы научных исследований инноваций». Благодаря этому курсу диссертация магистра существенно отличается от дипломной работы.

Зачастую магистранты не понимают, что целью и результатом научной работы является новое знание. Иногда названия магистерских диссертаций начинаются словом: «Совершенствование...». Магистранту часто не очевидно, что совершенствовать новое знание нельзя. Кроме того, опыт показывает, что у них нет четкого представления понятий «наука», «информация», «научное знание».

«Наука это сфера человеческой деятельности по получению новых (по отношению к обществу) достоверных знаний о природе, обществе, человеке» (акад. Вернадский).

На семинарских занятиях акцентируется внимание на трех специфических признаках понятия «наука». Во-первых, деятельность по производству новых (по отношению к обществу)