

с быстрым реагированием на ситуацию на рынке. Деление на дивизионную структуру характеризуется тем, что крупные подразделения отличаются какими-либо, кроме нефункциональных признаков [3]. Отличительными положительными особенностями представленной структуры можно считать высокую адаптивность в сравнении со структурами, существовавшими в 20 годы; повышение координации функциональных отделов и подразделений внутри их; стимулирование развития подразделений к самостоятельному урегулированию вопросов; децентрализация финансовых потоков.

Заключение. В ходе анализа трех крупнейших компаний по производству машин, можно выделить следующие положительные черты, которые необходимо внедрить в производственную структуру на предприятиях Беларуси: производство деталей с помощью конвейерного изготовления и разделение процесса производства на ветви (вспомогательную, обслуживающую и основную), постоянное модернизирование оборудования, вплоть до использования роботов на большинстве производственных операций, а также использование дивизионной структуры, для придания крупным подразделениям самостоятельности.

ЛИТЕРАТУРА

1. Володько, В. Ф. Организация производства и управление предприятием. Учебное пособие. /В. Ф. Володько. - Минск: БНТУ – 2017. – 492 с.
2. «Как BMW, Rio Tinto и Electrolux соблюдают первый закон робототехники» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.vedomosti.ru/management/articles/2018/05/24/770532-zakon-robototehniki> - Дата доступа: 07.03.2020
3. «Дивизиональная структура» [Электронный ресурс]. –Режим доступа: https://studme.org/1209061322100/menedzhment/divizionalnaya_struktura - Дата доступа: 07.03.2020

УДК 331.1

ПСИХОЛОГИЯ УПРАВЛЕНИЯ

*Е.И. Лапицкая, Е.Ю. Юзько, студенты группы 10508119 ФММП БНТУ
научный руководитель – старший преподаватель А.В. Авдийёнок*

Лидерство не приходит внезапно, за один день. Оно требует настойчивости. И здесь абсолютно невозможно игнорировать закон процесса. Лидерские качества не вырабатываются за день. Для этого требуется целая жизнь

Джон Максвелл

Резюме – В статье обосновывается актуальность применения психологии управления в функционировании и развитии современной организации, а также роль стилей руководства в отношениях между руководителями и подчиненными.

Summary - The article substantiates the relevance of the application of management psychology in the functioning and development of a modern organization, as well as the role of leadership styles in the relationship between managers and subordinates.

Введение. Ещё в конце 19 – начале 20 вв. учёные задавались вопросом: “А что есть управление?” Изучение управления как науки дало мощный толчок развитию психологии управления. Первым, кто рассматривал основные вопросы психологии, стал Фредерик Тейлор. Основываясь на своих исследованиях, он выделил основные качества хорошего специалиста – ум, сообразительность, здравый смысл, опыт и несколько других. Также большой вклад в развитие психологии управления как науки внесли Макс Вебер, Эмерсон Гаррингтон, также Иван Сеченов, Лев Уманский и многие другие.

Основная часть. Психология управления – раздел психологии, изучающий психологические закономерности управленческой деятельности с целью повышения эффективности и качества работы системы управления предприятием (организацией) [1]. Психология управления помогает эффективно организовать деятельность подчинённых в системе «человек – человек».

Действительно, руководство – это важнейший фактор, влияющий на развитие компании, предприятия, а также помогающий добиться больших успехов. Стоит заметить, управленческая деятельность должна быть направлена на сплочение коллектива, а также установление доверительных отношений между подчинённым и руководителем. Управляющему необходимо развиваться самому, улучшая свои навыки, и уметь воздействовать на своих сотрудников, учитывая их личностные качества, особенности характера и т.д. Важен и психологический микроклимат в коллективе, который помогает обеспечить эффективность работы. Можно сказать, что коллектив не собирается, а строится. И именно решения руководителя играют главную роль.

Говоря о психологии управления, необходимо заметить, что это не просто научное понятие, термин, а целостная система взаимосвязанных факторов, особенностей, которые формируют процесс руководства. Таким образом, исходя из вышесказанного, одними из аспектов предмета психологии управления являются: личностные качества управляющего и управляемого; особенности управления (т. е. стиль руководства, методы и т. д.); особенности(характер) управленческого общения; авторитет и имидж руководителя; психологические особен-

ности адаптации, трудовой мотивации и успешности обучения персонала; построение эффективной системы мотивации в компании и др.

В каждой организации отношения между сотрудниками, а также между сотрудниками и начальником складываются совершенно по-разному. Преобладание тех или иных особенностей общения формирует стиль руководства. Известный немецкий психолог Курт Левин, проводя исследования, выделил основные стили - авторитарный, либеральный, демократичный.

Каждый руководитель выбирает свою тактику, манеру поведения, общения и т.д. Наличие собственного стиля определяет сформированность руководителя как управленца. Однако следует учесть "адаптивность". Т. е. характер отношений с подчинёнными, специфика общения, принятия решений и т. д. определяются с учётом конкретной ситуации на основе здравого смысла, используя поведенческую гибкость. Успех компании во многом зависит от выбора тактики поведения руководителя.

Анализируя стили управления, можно выделить отличительные черты каждого.

Главной особенностью авторитарного стиля является чрезмерный контроль над подчинёнными. Применение жестких мер и методов, установление ограничений ведёт к формированию неблагоприятного микроклимата в коллективе, что в дальнейшем может повлиять на работу и судьбу компании. Курт Левин подчёркивает, что "при более мягкой "благожелательной" разновидности авторитарного стиля руководитель относится более снисходительно, но поступает все равно по- своему". Также управляющий желает видеть результат только таким, каким он его видит сам.

Говоря о специальности менеджер-дизайнер, такой тип управления и общения с подчинёнными не будет эффективен. Дизайнеры - творческие, креативные люди, которые создают нечто новое, оригинальное, уникальное. У каждого своё собственное виденье на предмет, нестандартный взгляд, подход. Людям данной специальности необходима свобода в своих решениях и действиях. Именно поэтому авторитарный стиль руководства не обеспечит эффективной и успешной работы компании. Руководитель должен стать единомышленником, внося лишь минимальные собственные поправки в изделие, заказ. Управляющему дизайнеру необходимо уметь слушать своих сотрудников, а также пробовать новое, преподносить что - то свое. Создатели сервиса Airbnb дизайнеры Брайан Чески и Джо Геббиа считают, что "основная задача дизайнера - руководителя - представлять образ клиента его идеи" [2].

В дизайне важен не только общий вид, но и детали. И именно неправильные решения в управлении или чересчур строгие приказы могут негативно повлиять на результат, и заказ вовсе может быть не выполнен. Для данной специальности более уместными являются демократический стиль руководства, либеральный или же сочетание их элементов. При демократическом - руководитель проявляет интерес и внимание к сотрудникам, консультируется с ними. В коллективе складываются доверительные отношения, что благоприятно воздействует на результаты работы и психологический климат. Однако окончательное слово остаётся за управляющим.

Отличительной чертой либерального стиля является минимальное вмешательство руководства в работу сотрудников. Управляющий ставит цели, задачи, направляет специалистов, координирует процесс производства. Именно такая трудовая атмосфера в коллективе способствует появлению мотивации у подчинённых, а также помогает им полностью себя проявить, внести свой вклад в работу. Дизайнер учитывает каждую идею, каждый подход. Фил Гилберт, генеральный управляющий по дизайну в IBM, заявил: "Дизайн - это работа каждого!" [2].

Управляющий должен организовать для своих подчинённых соответствующую творческую атмосферу, обеспечить необходимым для эффективной работы. Если руководитель поверит в своих сотрудников, а сотрудники в руководителя - успех не заставит себя ждать! Так, известная во всём мире компания Apple прошла долгий путь, чтобы стать брендом всех времен. В первые годы существования Apple Стив Джобс из-за креативных разногласий был вынужден покинуть свою компанию на 17 лет. Всё изменилось с его возвращением. Сотрудники поверили и доверились своему руководителю, и Стив Джобс возглавил ребрендинг компании, который превратил Apple в легендарный бренд [3].

В управленческой сфере процесс принятия решений является важнейшей функцией менеджмента, являющейся основой управления и состоящей из постановки и определения цели, анализа проблем на основе имеющейся информации, выборе и обосновании результативности и всевозможных последствий принимаемого решения, разработки наиболее оптимального решения и его конкретизации для исполнителей.

С точки зрения менеджмента, управленческое решение рассматривается как процесс, состоящий из трех этапов. Первым этапом является формирование решения. Происходит сбор и обработка информации, которая необходима для определения курса действий. На данной стадии руководитель признает наличие определенной проблемы и работает над определением условий для ее успешного решения. Следующий этап - это принятие решения. В этот момент ведется разработка и оценка альтернативных решений и курсов действий, которые проводятся на базе многовариантных расчетов. В ходе принятия управленческого решения руководитель организации опирается не только на полученные расчеты, но и на накопленный опыт и интуицию. На третьем этапе - реализации решения, менеджер принимает меры для детализации своего решения и доведения его до исполняющих лиц. Здесь контролируется процесс выполнения принятого решения, вносятся необходимые корректировки, а также дается оценка полученного результата по его выполнению.

Для того, чтобы максимально облегчить процесс принятия управленческого решения, руководители используют различные методы, однако, наиболее эффективными являются следующие: методы, основанные на интуи-

ции, научно-практическом подходе и на основе «здравого смысла». Метод, основанный на интуиции, обусловлен ранее полученным опытом и знаниями управляющего в данной сфере деятельности. Он эффективен в тех случаях, когда руководитель должен оперативно принять решение, когда у него нет возможности тщательно все проанализировать. В методе, базирующемся на основе «здравого смысла», менеджеру требуется не только принять решение, но и обосновать его последовательными доказательствами, опирающимися на накопленный практический опыт. В методе, основанном на научно-практическом подходе, необходимо выбрать оптимальное решение на основе анализа значительного количества информации. Данный метод помогает обосновать принимаемые решения, однако для его использования необходима электронно-вычислительная техника. Без нее управленцу будет трудно переработать имеющуюся информацию.

Так как менеджер имеет возможность выбора решения, он становится ответственным за его выполнение сотрудниками, а также за возможные последствия. Именно поэтому принятое управленческое решение должно быть целенаправленным, взвешенным и осознанным.

В системе управления очень важно соблюдать принципы выбора принимаемого решения из конкретного набора решений. Принимая его, руководитель обязан учесть некоторые требования по его принятию. Во-первых, оно должно быть обоснованным и оптимальным, во-вторых, должно соответствовать юридическим нормам. В-третьих, решение должно быть кратким и ясным, своевременным, оперативным в выполнении, а также адресованным к исполнителям, непротиворечивым предыдущим решениям, системным и эффективным.

Заключение. Таким образом, принятие управленческого решения - важнейшая функция менеджмента. Ее суть заключается в проведении изменений. Данная функция вносит изменения в уже имеющиеся стандарты, планы, процедуры организации. Ее результатами являются управленческие решения, которые опираются на достоверную, текущую, прогнозируемую информацию, анализ всех факторов, оказывающих на его влияние. Руководителю необходимо все время изучать обновленную информацию, анализировать ее, держать ситуацию под контролем и сводить все возможные риски к минимуму.

ЛИТЕРАТУРА

1. Вайнштейн, Л. А. Психология управления: учебное пособие / Л.А. Вайнштейн, И.В. Гулис. – Минск : Вышэйшая школа, 2018. – 382 с.
2. Примеры дизайн - мышления от ведущих брендов [Электронный ресурс] / Примеры дизайн – мышления. Режим доступа: <https://lpgenerator.ru/blog/2017/01/30/10-vdohnovlyayushih-primerov-dizajn-myshleniya-design-thinking-ot-vedushih-brendov/> . – Дата доступа: 07.02.2020.
3. История успеха бренда [Электронный ресурс] / Примеры успешных брендов. – Режим доступа: https://mmr.ua/show/top-5_primerov_uspeshnyh_brendov__vernivshihsia_iz_zabytyya_ . – Дата доступа: 07.02.2020.

УДК 330.3

ПРЕИМУЩЕСТВА И НЕДОСТАТКИ ИНТЕРНЕТА ВЕЩЕЙ

*Н. Ю. Лобановская, студент группы 10507119 БНТУ,
научный руководитель - канд. экон. наук, доцент Л. В. Гринцевич*

Резюме – в скором времени рядовые пользователи, компании и целые города будут всё чаще применять интеллектуальные технологии, чтобы сэкономить время и деньги. Грядёт реформирование сферы жизнедеятельности социума, вследствие чего необходимо учитывать преимущества и недостатки Интернета вещей, вызывающие изменения не только в характере труда, но и в самих формах организации и реализации производственных процессов, что говорит об актуальности выбранной темы.

Summary - soon, ordinary users, companies and entire cities will increasingly use intelligent technologies to save time and money. The reform of the sphere of life of society is coming, as a result of which it is necessary to take into account the advantages and disadvantages of the Internet of things, causing changes not only in the nature of labor, but also in the very forms of organization and implementation of production processes, which indicates the relevance of the chosen topic.

Введение. Интернет вещей – это уникальная технология, которая объединяет все устройства в компьютерную сеть и предоставляет им возможность собирать, анализировать, обрабатывать и передавать данные прочим объектам при помощи программного обеспечения, технических устройств и приложений, а так же является одним из наиболее перспективных сценариев применения вещей, которые кроме привычных задач, решают дополнительные задачи, используя информационные технологии и исключают участие человека – посредника. Это феномен способный перестроить экономические и общественные процессы, изменить характер труда, формы организации и осуществления производственного процесса. Однако он имеет свой ряд преимуществ и недостатков, как и любая инновация.

Основная часть. Можно выделить следующие основополагающие преимущества применения технологии Интернета вещей : 1) уменьшение энергозатрат и потерь посредством эффективного использования того что уже имеем, к примеру в сельском хозяйстве «умные» фермы и теплицы, дозирующие удобрения и воду при по-