

part-xi/diferenciacya-deyatelnosti-predpryaty-strategya-metody.html. – Дата доступа: 10.04.2021.

2. Национальный правовой интернет-портал Республики Беларусь [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://pravo.by/document/?guid=3871&p0=hk9800218>. – Дата доступа: 10.04.2021.

3. Беларуськалий активно взялся за диверсификацию: уже выпущена первая тонна сложных удобрений. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://news.tut.by/economics/345435.html>. – Дата доступа: 10.04.2021.

УКД 004.9

ПРОБЛЕМА НЕКОМПЕТЕНТНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЯ ОРГАНИЗАЦИИ

*А.Р. Голубева, студент группы 10503319 ФММП БНТУ,
научный руководитель – старший преподаватель А.А. Подупейко*

Резюме – в этой статье рассматривается проблема возникновения конфликтных ситуаций по причине некомпетентности руководителя организации. Современный подход к изучению данной проблемы, основываясь на психологии и социологии, позволяет выделить некоторые инструменты, с помощью которых, можно урегулировать возникший конфликт.

Resume – this article addresses the issue of managerial incompetence and how to address it. A modern approach to review, using the basics of psychology and sociology, allows the development of some strategy that can resolve the conflict.

Введение. Иногда исполнители попадают в сложные и неловкие ситуации, из-за некорректного распоряжения руководителя, компании терпят поражение в конкурентной борьбе из-за неверной стратегии развития, фирмы теряют партнеров и клиентов из-за ошибочных действий менеджера. Все эти ситуации объединяет одна огромная проблема – некомпетентность руководителя организации. Это проблема создает множество трудностей на пути достижения целей компании и может привести к кризисной ситуации.

Основная часть: «Большинство людей имели опыт с кем-то некомпетентным, или, по крайней мере, неопытным», – говорит Энни Макки, основатель Института лидерства Teleos (США). И, к сожалению, это утверждение справедливо, неэффективность менеджеров является распространенным явлением в современном мире. Макки объясняет это тем, что многие компании способствуют продвижению по карьерной лестнице не тех людей: они достигли некоторых результатов в своей деятельности, но часто не обладают необходимыми компетентностями [3].

Ситуация осложняется, когда некомпетентный менеджер занимает руководящую должность. Подчиненные рано или поздно столкнутся с ситуацией, когда принятые менеджером решения будут заведомо ошибочными,

и выход из такой ситуации найти достаточно сложно. Во-первых, оспаривание принятого решения сразу повлечет за собой открытый конфликт, потому что чаще всего менеджеры и лидеры – это люди с высокой самооценкой и, возможно, сложным характером. Во-вторых, это вряд ли заставит начальника сразу изменить свое решение. Поэтому работники вынуждены искать иные выходы из такой ситуации. Стоит сказать, что идеальной формулы разрешения этого конфликта нет. Все зависит от личности и ситуации, однако, ученые из разных сфер деятельности: психологии, философии и даже экономики, постоянно анализируют данную проблему и ищут пути решения. Проанализировав некоторые литературные источники, можно выделить несколько полезных инструментов, для решения конфликтных ситуаций. Первый и самый действенный, по мнению большинства психологов, таких как Л. Козера (Германия), Ф. Ломанна (Германия), Аниты фон Хертель и других звучит так: «Войдите в круг доверия и помогите разобраться в ситуации». Руководитель, с большой вероятностью, прислушается к советам того человека, с которым у них сложились, насколько это возможно на рабочем месте, дружеские отношения [1]. В этом может помочь использование методов нейролингвистического программирования (НЛП). Это новейшее направление в науке, которое разрабатывалось совместно тремя людьми – Ричардом Бендлером и Джоном Гриндером под попечительством антрополога, социального ученого, лингвиста и кибернетика Грегори Бейтсона в Калифорнийском университете, Санта-Круз, в 1960-е и 1970-е годы [2]. Техники НЛП направлены на улучшение межличностных отношений и развитие личности.

Второй инструмент, который может быть использован для урегулирования данных конфликтных ситуаций, это консультация со специалистами, например, более опытными сотрудниками организации, которые работают в компании не первый год. Практика доказывает, что коллективный взгляд профессионалов поможет найти верное решение любой проблемы. Однако, здесь важно не переусердствовать, не стоит жаловаться вышестоящему руководству. Во-первых, это подставляет менеджера, а во-вторых, это ухудшает вашу репутацию, как командного работника, что повлечет снижения доверия к вам. Наилучшим выходом будет решение проблемы внутри трудового коллектива. Еще один путь решения проблем, вызванных некомпетентностью принятых менеджером решений, – это самостоятельное исправление ошибок руководителя. Этот метод многим покажется неверным или сложным, но в некоторых ситуациях это действительно может помочь. Выбирая модель поведения в конфликтных ситуациях помните, что вы являетесь частью команды, и в приоритете находится успех компании, это поможет сделать верный выбор.

Заключение. Каждый из вышперечисленных инструментов может быть полезен в поиске выхода из конфликтной ситуации, но стоит помнить, что у каждого человека есть свои личностные качества, которые нужно учитывать при общении. Только так можно добиться успеха. И, в

заклучение, стоит добавить, что, несмотря на то, что руководитель направляет каждого работника, именно команда может помочь ему избежать проигрыша. Без руководителя не будет команды, но и без команды не будет руководителя.

ЛИТЕРАТУРА

1. Дж. О Коннор, Дж. Сеймор Введение в нейролингвистическое программирование/ Дж. О Коннор, Дж. Сеймор. – Челябинск : Версия, 1997. – 285 с.
2. Как помочь коллеге развить эмоциональный интеллект – [Электронный документ]. – Режим доступа: <https://hbr-russia.ru/liderstvo/emotsionalnyu-intellekt/p15785>. – Дата доступа: 15.04.2021.

УДК 3.33

ОСОБЕННОСТИ СТРАТЕГИЧЕСКОГО МЕНЕДЖМЕНТА В ОРГАНИЗАЦИИ МАЛОГО БИЗНЕСА

*О.И. Гордиеня, В.Е. Муханова, студенты группы 10503118 ФММП
БНТУ, научный руководитель – канд. экон. наук, доцент О.Н. Монтик*

Резюме – современный бизнес динамичен и изменчив. Как и любой живой организм, он вынужден постоянно меняться, реагируя на экономические и социальные изменения, происходящие в обществе. Необходимо, чтобы каждый его компонент: человеческие ресурсы, организационные процессы, производство продукта, продажи и маркетинг, соответствовал требованиям времени. Но самое главное, для лидера компании – выработка определенной стратегии менеджмента и ее реализация.

Resume – modern business is dynamic and changeable. Like any living organism, it is forced to constantly change in response to economic and social changes taking place in society. It is necessary that each of its components: human resources, organizational processes, manufacturing of product, sales and marketing, met the requirements of the time. But most important, for the leader of the company is the development of a specific management strategy and its implementation.

Введение. У малого бизнеса есть две цели: увеличить прибыль, но оставаться маленьким, или вырасти в более крупный бизнес. Посвятив время и усилия созданию стратегического плана, можно достичь желаемой цели, но именно в результате реализации, начнет работать стратегия. В современных условиях жесткой конкурентной борьбы и быстро изменяющейся ситуации на рынке, без четко продуманного плана действий и единой программы достижения желаемых результатов, малый бизнес становится неспособен удерживать конкурентные позиции и успевать за изменениями. Решением может быть управление компанией с использованием элементов стратегического планирования в долгосрочной повседневной деятельности.