

УДК 658

Наталія Юрик, к.е.н., доцент

Тернопільський національний технічний університет імені Івана Пулюя, Україна

УПРАВЛІНСЬКІ СТЕРЕОТИПИ В ДІЯЛЬНОСТІ МЕНЕДЖЕРА ОРГАНІЗАЦІЇ

Nataliia Yuryk

MANAGERIAL STEREOTYPES OF THE ORGANIZATION MANAGER ACTIVITIES

Ефективність управлінської діяльності менеджерів знижується стереотипами (шаблонами, трафаретами, кліше) поведінки, взаємин, вироблення і ухвалення рішень, що склалися у них. Ці стереотипи обмежують їх в творчості, перешкоджають впровадженню нововведень, подоланню кризових явищ, оздоровленню морального клімату в колективі, утруднюють ухвалення найбільш раціональних, адекватних ситуації рішень, не дають знайти вихід з складного становища, приводять до надмірних витрат в діяльності організації – як матеріальним, так і моральним.

Джерелами для формування управлінських стереотипів у керівника можуть бути його індивідуальні особливості, специфіка відносин керівництва і підпорядкування, сфера діяльності організації, що існують в організації традиції, спільна діяльність конкретних осіб і організацій.

Запропонуємо деякі найбільш негативні управлінські стереотипи, що часто зустрічаються в практичній діяльності керівника:

1. Стереотип непотрібності для керівника методологічних знань. Деякі керівники переконані, що знання методології (теорії), а також професійні знання не тільки менш важливі для керівної посади, чим управлінські навички, але й в принципі не потрібні.

2. Стереотип раціонального управління. Ефективне управління нерідко пов'язується з жорсткою регламентацією діяльності організації, процесів, що відбуваються в ній. Кожен працівник отримує алгоритм своєї діяльності, вихід за межі якого дозволений тільки з санкції, в кращому випадку, безпосереднього керівника. Вважається, що це є гарантом стабільності організації і необхідною умовою стійкої її діяльності.

3. Стереотип всездозволеності у відносинах з підлеглим. У практичній діяльності деяких керівників мають місце наступні мотиви: заздрість, підозрілість, помста, прагнення розправитися з непотрібними («некерованими», самостійними тощо). Прагнення розправитися з неугодами можуть з'явитися у керівника у зв'язку з проявом підлеглим самостійного мислення, висловлюванням ним власних ідей і пропозицій перед вищестоящим начальником, зокрема без попереднього узгодження з безпосереднім керівником.

4. Стереотип тотальної секретності. У багатьох організаціях секретність стає «ідеєю фікс». Культ секретності виявляється в тому, що допуск до службової інформації сильно утруднений, з великою кількістю тривалих процедур узгодження і перевірок. Крім того, система секретності, що утрудняє виконання службових обов'язків, вимушує працівників різними шляхами обходити її. Це породжує в організації неофіційну систему циркуляції закритої інформації, засновану на взаємній довірі працівників.

5. Стереотип елітарності. Як тільки менеджер починає відчувати себе «недоторканим», він негайно втрачає інтерес до добросовісного виконання своїх обов'язків. Бездіяльність менеджера веде спочатку до зниження ефективності, а потім і

до руйнування самої організації. Єдиним привілеєм членів еліти може бути тільки наявність можливості вирішувати цікавіші і творчі завдання, набиратися досвіду, знань і навиків, необхідних для переходу в наступну, ще вищу категорію управлінців (топ-менеджерів), пов'язаних із збільшенням відповідальності.

6. Стереотип блокування змін. У основі даного стереотипу лежать побоювання менеджера виявитися нездатним до керівництва організацією і не потрібним в нових умовах, не вмінням справитися із завданням організації по впровадженню нововведень, побоювання втратити наявні важелі управління організацією. Деякі керівники побоюються отримати в особі працівників, що ініціюють зміни, успішних кар'єрних конкурентів, що більш теоретично і практично обізнаних. Нерідкі також побоювання, що зароблений раніше авторитет вже не «працюватиме» в нових умовах.

7. Стереотип трудоголіка полягає в перенесенні керівником акценту з цілей і результатів, з організації діяльності підлеглих на процес власної виконавської діяльності. Коріння формування подібного стереотипу лежить в особливостях психології особи керівника, в абсолютизації ним процесу праці, в його надмірно акцентованій потребі і звичці трудитися, а також в невисоких організаторських здібностях менеджера, в його недостатньому розумінні важливості колективної роботи і в недостатньо розвинених здібностях брати участь в такій роботі, в перебільшеному уявленні про власну професійну кваліфікацію і фізичні можливості, в недовірі до підлеглим. Участь менеджера з подібним стереотипом управління може породити різного роду конфліктні ситуації.

8. Стереотип «життя на роботі» – тісно пов'язаний з попереднім (стереотипом трудоголіка). Джерелом формування подібного стереотипу є схильність керівника до формалізму, наявність у нього психологічних рис трудоголіка, кар'єрному міркування (побоювання, що в його відсутність конкуренти «обійдуть» по службових сходах), а також наявність подібної практики у вищестоящого керівництва.

9. Стереотип «радісної звістки». Вважається (і на практиці це нерідко підтверджується), що хорошу кар'єру робить той, хто приходить до керівництва з «хорошими» звітками. Повідомлення, які передаються на вищестоящі рівні організаційної ієрархії, часто спотворюються. В результаті керівник позбавляється вичерпної інформації, необхідної для ухвалення правильного рішення. Це нерідко посилює ситуацію, створює нові, ще масштабніші проблеми.

Разом з тим варто виділити позитивні управлінські стереотипи, а саме:

- відвертість керівника, готовність до змін;
- пошана до підлеглих, партнерів і вищестоящого керівництва;
- прагнення до гармонійного вирішення конфліктних ситуацій;
- творчий підхід навіть до типових, стандартних ситуацій;
- виправданий і обґрунтований ризик;
- прагнення до саморозвитку.

Такого роду позитивні стереотипи, безумовно, майбутньому менеджерів слід культивувати і укріплювати.

Виходячи з вищесказаного слід зробити висновок, що проблеми і стереотипи керівництва колективами людей, з одного боку, мають тенденцію до розростання у міру підвищення керівника на посаді, а також з віком, а з іншої – загострюються умовах реформування суспільства. Формальне використання керівником управлінського інструментарію, формальність відносин підпорядкування в організації, зловживання методами адміністративної дії, невиправдана тотальність контролю, використання владних повноважень в особистих, корисливих цілях, ігнорування етики ділових відносин наносять збиток авторитету керівника, дезорганізовує діяльність трудового колективу, істотно ускладнює досягнення цілей організації.