

ІННОВАЦІЙНІ МЕТОДИ УПРАВЛІННЯ КЕРІВНИКІВ ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ

Реалізація функцій управління здійснюється за допомогою методів управління. Привести в дію організовану систему можливо лише через вплив на неї керуючої особи. Для цього необхідні певні інструменти впливу – методи управління, які впливають на окремих працівників і колективи загалом з метою досягнення визначених цілей.

До класичних методів відносять:

- адміністративні (організаційно-розпорядчі): ґрунтуються на владі, дисципліні та покаранні; спираються на адміністративну підпорядкованість об'єкта суб'єкту; орієнтуються на такі мотиви поведінки, як усвідомлена необхідність трудової дисципліни, почуття обов'язку; діють у правовому полі; в історії відомі як «метод батога»;

- економічні: базуються на використанні економічних стимулів і відомі як «метод пряника»; за їх допомогою здійснюється матеріальне стимулювання колективу, окремих працівників;

- соціально-психологічні: використання моральних стимулів до праці, вплив на персонал за допомогою психологічних механізмів з метою переведення адміністративного завдання в усвідомлений обов'язок, внутрішню потребу людини (формування колективу, створення нормального психологічного клімату й творчої атмосфери; особистий приклад; задоволення культурних і духовних потреб працівників; встановлення соціальних норм поведінки і соціального стимулювання розвитку колективу; встановлення моральних санкцій і заохочення; соціальний захист) [1].

Проте використання методів управління не може бути шаблонним. Воно передбачає постійний пошук найкращого способу впливу на об'єкт управління, який дав би змогу досягати бажаних результатів своєчасно і з найменшими зусиллями.

До сучасних методів управління керівників, які прагнуть до пошуку інноваційних ідей серед персоналу, можна віднести такі, як: «Альтер-его», «Сесія питань», «Символ», «Виклик», «Метод SCAMPER», «Метод провокацій», «Рефреймінг», «Метод інверсії» тощо [2]. Охарактеризуємо деякі з них.

Метод «Альтер-его» передбачає вирішення будь-якого питання з точки зору відомої людини: для того, щоб вирішити конкретну проблему, необхідно подивитись на неї очима історичної особи, персонажу книги, видатного фахівця в певній сфері, відомого корпоративного лідера. Застосування цього методу дозволяє спрогнозувати рішення,

використовуючи стиль та ідеї відомих особистостей.

«Сесія питань» представляє собою обговорення ряду попередньо сформульованих питань у форматі мозкового штурму з повною свободою висловлювань думок без обтяження критикою.

«Виклик»: керівник формує уявну проблему, а персонал має вирішити її без будь-якої допомоги. За цим методом керівник кидає виклик підлеглим, дає їм можливість довести свою спроможність самостійно вирішувати проблеми та приймати рішення.

«Метод провокацій» – це пошук вигоди від незвичайних, навіть безглузких ідей. Цей метод сприяє генеруванню серед персоналу ідей, які виходять за межі стандартних моделей мислення і особливо корисний, коли установа (організація) прагне розпочати щось нове.

Різноманітність методів управління з одного боку дає значні результати, а з іншого створює ряд нових управлінських проблем, через відсутність стандартних схем дій в різних ситуаціях та конкретної прив'язки кожного методу до ситуативних завдань. Висококваліфікований управлінець повинен вміти обирати саме ті методи, які будуть найбільш продуктивними в певному середовищі і для конкретного колективу.

Література

1. *Булгакова А.К.* Сучасні методи управління персоналом на підприємствах готельного господарства [Електронний ресурс] / А.К. Булгакова. – Режим доступу: <http://www.nbuu.gov.ua>.

2. *Кузнецова Т.* Креативное вооружение [Електронний ресурс] / Т. Кузнецова. – Режим доступу: <http://www.new-management.info>.