

му каждому менеджеру необходимо проанализировать текущую ситуацию в компании и направить усилия на создание в компании атмосферы, в которой каждый сотрудник сможет реализовать себя и его заслуги будут признаны, где он будет чувствовать себя частью коллектива и будет ценен как работник. Рабочий коллектив должен способствовать профессиональному росту сотрудников, каждый сотрудник должен быть осведомлен о возможностях прохождения переаттестации, курсов повышения квалификации, языковых курсов и др. Периодическое проведение корпоративов будет способствовать сплочению коллектива, выработке новых идей в неформальной обстановке. В таком случае сотрудник будет удовлетворен работой и будет стремиться работать лучше для развития компании.

Литература

1. Шалашова, Е. О. Психологические аспекты мотивации: учебное пособие / Е. О. Шалашова, И. М. Марковская // Официальный сайт Мякушкина Дмитрия Евгеньевича [Электронный ресурс] — 2013. — Режим доступа: <http://myakushkin.ru/ru/partnery/psixologicheskie-osnovy-motivaczii-personalachebnoe-posobie-.html>. — Дата доступа: 09.04.2013

Отличие менеджера от лидера

*Глушук К. А., студ. II к. ИБМТ БГУ,
науч. рук. Глушаков В. Е., доц.*

Известно, что люди вкладывают различный смысл в понятие лидера и лидерства. Для одних лидерство означает, что люди за кем-то следуют. Другие подразумевают, что люди **охотно** за кем-то следуют. Для третьих суть лидерства состоит в том, что влияние лидера способствует эффективному достижению целей. Однако абсолютно все сходятся во мнении: **ЛИДЕР ОБЯЗАТЕЛЬНО ДОЛЖЕН БЫТЬ В КОМПАНИИ.**

Лидер — это самый авторитетный член группы, за которым она признает преимущества в статусе и право принимать решения в значимых для нее ситуациях. Это любой, «кто занимает позицию доминирования, имеет власть или влияние в группе». Как правило, все лидеры превосходят других членов группы, по крайней мере, в одном из качеств, значимых для данного вида групповой деятельности. Эти конкретные качества зависят от коллективных целей, традиций и вида совместной деятельности.

Лидерство — это способность влиять на индивидуумов и группы людей, чтобы побудить их работать для достижения целей. В отличие от собственно управления лидерство предполагает наличие в организации последователей, а не подчиненных.

Существуют 3 основные концепции лидерства.

Теория «великих людей». Высокий уровень интеллекта, знаний и умений, инициатива, уверенность в своих силах, харизматическая внешность позволяют «великим людям» вести за собой других людей и добиваться поставленных целей.

Концепция лидерского поведения. Эффективность управленческой деятельности лидера определяется его манерой поведения с подчиненными и выработанным стилем руководства.

Концепция ситуационного лидерства. Лидер может и должен вести себя по-разному. Это зависит от целого ряда объективных и субъективных факторов [2].

Основные психологические качества лидера

Общее лидерство в группе складывается из компонентов, которые присущи лидеру, — эмоционального, делового и информационного. «Эмоциональный» лидер — это человек, к которому каждый человек в группе может обратиться за сочувствием, «поплакаться в жилетку». С «деловым» лидером хорошо работает, он может организовать дело, наладить нужные деловые взаимосвязи, обеспечить успех дела. К «информационному» лидеру все обращаются с вопросами, потому что он эрудит, все знает, может объяснить и помочь найти нужную информацию. Существует несколько типов лидеров.

«Один из нас». По мнению группы, живет, радуется, страдает, принимает правильные решения, делает ошибки и т. п., как и все другие члены коллектива.

«Лучший из нас». Для большинства является образцом для подражания.

«Хороший человек». Порядочный, доброжелательный, внимательный к другим, готовый прийти на помощь и т. п.

«Служитель». Ориентируется на мнение группы и действует от их имени.

Типы восприятия лидера отдельными членами группы часто не совпадают или накладываются друг на друга. Так, один сотрудник может оценивать лидера как «одного из нас», другие же воспринимают его одновременно и как «лучшего из нас», и как «служителя» и т. п. Одного лидера люди слушаются беспрекословно, советам же или указаниям другого следуют лишь до тех пор, пока они не вступают в противоречие с их собственными интересами и установками.

Отличие лидера от менеджера является принципиальным. Лидер ориентирует деятельность своих последователей на производство правильного, т. е. нужных потребителю продуктов и услуг, а менеджер добивается того, чтобы подчиненные делали их правильно. Не каждый успешно работающий менеджер является эффективным лидером. Менеджеры, как правило, организуют, контролируют работу и несут за ее результаты персональную

ответственность, а лидеры способствуют саморазвитию сотрудников, способных самоуправляться, вырабатывая общезначимые цели и выстраивая подходы к их достижению. Кроме того, лидеры — это перспективно и нетрадиционно мыслящие люди, вдохновляющие сотрудников тем, что открывают им перспективу, а менеджеры зачастую пассивны к процессу выработки целей, будучи инструментом их достижения [1].

Очевидно, что на практике не наблюдается идеального соблюдения этих двух типов отношений управления. Исследования показывают, что значительная группа менеджеров во многом обладает лидерскими качествами. Однако обратный вариант встречается в реальной жизни реже.

Литература

1. Глушаков, В. Е. Основы менеджмента и организационное поведение. — Мозырь: Белый Ветер, 2010. — 197 с.
2. Вайнштейн, Л. А. Психология управления и основы лидерства. — Минск: ГИУСТ БГУ, 2008. — 279 с.

Применение методов сетевого планирования в управлении проектами

*Горбик А. И., магистрант ГрГУ им. Я. Купалы,
науч. рук. проф. Рабцевич В. В., д-р. ист. наук*

В основе современных методов управления проектами лежат методики структурирования работ и сетевого планирования, разработанные еще в конце 50-х годов XX века в США. Сетевое планирование — набор методов, который предназначен для управления расписанием проекта. Их применение покажем на примере проекта «Увеличение объемов переработки вторичных полимеров», который был реализован на ОАО «Белворполимер». Проект проходил в два этапа: приобретение, установка и запуск линии по гранулированию пластических масс (1) и дробильно-моечного комплекса (2). Однако от идеи до внедрения новой линии прошло около 2 лет. Такова же разница между его двумя этапами.

Построение сетевого графика описывается следующим алгоритмом: определение перечня операций — оценка длительности операций — выявление зависимостей работ. Декомпозиция работ по проекту представлена в таблице. На ее основе рассчитывается сетевой график. Расчет проводят следующим образом: сначала нужно идти слева направо и рассчитывать ранние сроки работ (раннее начало и раннее окончание), а затем справа налево, получая поздние сроки. Ранние сроки (РС) работы — это те, раньше которых