

ным должностным лицам или группам работников и регламентируют их действия. В то же время приказов, распоряжений не должно быть слишком много. Необходимо, чтобы они не захлестнули рядового исполнителя, ибо в противном случае он перестанет на них реагировать вообще. Здесь должен быть соблюден разумный предел: все приказы, распоряжения должны быть доступны, понятны, кратки, только в этом случае они могут дать положительный эффект.

Правовые методы включают в себя систему правил, соблюдение которых должно гарантироваться правовыми нормами, содержащими сведения о должном, дозволенном, а также стимулирующем, поощряемом или запрещенном поведении работника.

Социально-психологические методы должны создавать благоприятную обстановку в коллективе, чтобы человек чувствовал себя в психологическом плане комфортно. Здесь очень многое зависит от стиля руководства, понимания руководителем социально-психологических процессов, происходящих в коллективе.

Информационно-разъяснительные методы связаны с полнотой информации по вопросам производственной и внепроизводственной жизни работников. Эта информация должна быть доступной, правдивой.

Для каждого направления необходимо определить систему количественных и качественных показателей. Количественные показатели, например коэффициент степени механизации, коэффициент условий труда и т.д., имеют числовую структуру измерения и их влияние можно рассчитать с большей или меньшей точностью. Качественные показатели определяются при помощи коэффициентов коррекции.

Предлагаемая система будет способствовать усилению мотивации высок производительного труда и социальной активности работников предприятия.

**А.А.БРАСС, ассистент
(Белорусский государственный
экономический университет)**

ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ ДЛЯ РУКОВОДИТЕЛЯ

В настоящее время происходит непрерывное усложнение задач управления промышленным предприятием. Оно вызвано в первую очередь высоким динамизмом внешней среды предприятия, т.е. совокупностью экономических, технологических, социальных, политических и этических факторов.

В связи с этим руководителям предприятий приходится иметь дело с постоянно возрастающим объемом информации, необходимой им для принятия управленческих решений. Вместе с тем этой информации н

хватает и все чаще решения принимаются в условиях неопределенности. Решение названной проблемы возможно только при широком внедрении персональных ЭВМ на рабочем месте руководителя и создании на их базе АРМов руководителя, которые должны удовлетворять следующим требованиям:

иметь достаточно развитую, постоянно обновляемую базу данных по решаемым руководителем задачам;

давать руководителю возможность оперативного поиска информации в базе;

предоставляемая руководителю информация должна быть наглядной и доступной, адаптированной к психологическим характеристикам руководителя;

диалоговые программные средства должны позволять комбинировать необходимую информацию в удобном для руководителя виде;

технические средства АРМа руководителя должны позволять осуществлять оперативную связь с АРМами других руководителей и специалистов;

технические и программные средства, которыми пользуется руководитель, должны быть достаточно надежными.

Эти требования определяют задачу создания экспертных систем для руководителя, которые должны включать в себя информационную модель предметной области, в которой данный руководитель принимает решения; математические модели процессов подготовки и принятия решений в данной конкретной области; интерфейс пользователя, включающий информационную систему обслуживания руководителя.

В.С.КОРШУН, кандидат экономических наук, доцент
(Белорусский государственный
экономический университет)

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЯ

Достаточно обоснована мысль, что руководители являются наиболее активной частью населения, и общество, заинтересованное в собственном развитии, должно максимально стимулировать их деятельность.

Деятельность руководителя применительно к конкретным условиям — это руководство людьми, т.е. воздействие на их поведение на работе для достижения адекватности его собственным целям.

Деятельность любого руководителя ассоциируется с его функциями. Однако нынешние перечни функциональных обязанностей (должностных инструкций) — это, как правило, абстрактные схемы, а не живой материал. Виной тому могут быть и недостаточная организация труда, и необходимость решения многочисленных ситуационных проблем. По-