

КОЛИЧЕСТВЕННЫЕ МЕТОДЫ ОЦЕНКИ СТЕПЕНИ ДИВЕРСИФИЦИРОВАННОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ

Важным этапом при разработке стратегии диверсифицированного предприятия является определение степени его диверсифицированности, что позволяет установить взаимосвязь этого показателя с показателями эффективности работы предприятия и выбрать обоснованный уровень диверсификации – количество видов бизнеса, которыми руководство диверсифицированного предприятия сможет эффективно управлять.

Для оценки степени диверсифицированности предприятия следует использовать количественные методы. С их помощью степень диверсифицированности определяется по числу видов продукции или видов бизнеса предприятия с учетом их относительной значимости для предприятия.

*Бондарева Т.В.
УО БТЭУ ПК (Гомель)*

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ПРОБЛЕМЫ РУКОВОДСТВА

Стратегическое планирование и формирование целей и ценностей организации считают главной функцией руководителя. Успешное выполнение стратегической функции даже опытным, компетентным, обладающим широким кругозором, навыками стратегического мышления, как правило, сопряжено с тремя проблемами, имеющими психологический подтекст:

- проблема принятия решений (единолично-коллективно);
- проблема ограниченности времени;
- проблема инновационной активности.

В менеджменте и управленческой психологии отдается предпочтение коллегиальности на стадии подготовки принимаемых решений, включения всего персонала в процесс обсуждения и разработки любых решений.

Преодолеть дефицит времени руководителю позволят средства технического характера. Достаточно рациональным является делегирование отдельных полномочий компетентным сотрудникам организации.

Существует много причин сопротивления инновациям, которые можно разделить на экономические, личностные, социальные.

Перед руководителем стоит достаточно сложная задача – научиться преодолевать антиинновационные установки работников. Инновационную тактику следует строить на выявлении, анализе и устранении причин сопротивления нововведениям и нахождении варианта, при котором организация или отдельный сотрудник сможет извлечь из новации личную выгоду.

Чтобы обеспечить обоснованное поведение руководителя, следует учитывать, что:

- стиль руководства – характеристика строго индивидуальная. Направленность руководства определяется в основном тремя параметрами: личностью руководителя, зрелостью коллектива и производственной ситуацией;
- наилучшего стиля нет, его оптимальность зависит от сочетания трех указанных параметров;