

Такую смену ценностей сегодня можно наблюдать во многих общественных сферах. Источником индивидуальных ценностей все чаще становится жизнь, наполненная смыслом, время для себя и для своей семьи. Вместо того чтобы переоценивать одну из жизненных сфер, люди стремятся привести все их к равновесию и гармонии.

В течение дня в вашем распоряжении определенное количество часов. Поэтому любое расширение одной из сфер потребует ограничить другую, и в лучшем случае, разумнее использовать ваш драгоценный капитал - время. Целостный тайм-менеджмент поможет вам лучше использовать свое время и поддерживать вашу жизнь в равновесии.

В наши дни, управлять собой и своим временем стало гораздо проще и удобнее, с появлением множества гаджетов. Эти устройства помогают нам планировать свой день, распределять свои дела, напоминают о каких то важных событиях, также мы можем делать для себя различные заметки, отмечать время деловых встреч и вообще полностью расписывать свой завтрашний день и не только. Это очень удобно, так как раньше людям приходилось иметь массу ежедневников, множество различных листочков с пометками, которые не всегда могли оказаться под рукой или вообще быть потерянными. Сегодня это проблемы кажутся для нас немыслимыми, так как все наши планы могут храниться в одном маленьком устройстве, которое всегда у нас под рукой. На сегодняшний день мы почти не сталкиваемся с большими потерями времени, так как всегда можем заниматься работой или учебой, для этого нет необходимости находиться дома за компьютером, мы можем делать это и во время пока мы находимся в дороге, во время перерывов между делами, и даже пока находимся в очереди в больнице или в любом другом месте. Информационные технологии оказывают огромное положительное влияние на планирование и экономию времени, и являются актуальными для всех. Берегите время: это - ткань, из которой соткана жизнь.

ЛИТЕРАТУРА

1. Лотар Зайверт. Ваше время в ваших руках. – 1995.
2. Берд. П. Тайм-менеджмент: планирование и контроль времени. – 2001.
3. Г. Архангельский Тайм-драйв. Как успевать жить и работать; Манн, Иванов и Фербер, 2007.

ВЛИЯНИЕ ИНФОРМАЦИОННЫХ АСПЕКТОВ НА ЛИДЕРСТВО

*А.Г. Абеляшева, Н. В. Черепанова
(г. Томск, Томский политехнический университет)*

EFFECT OF INFORMATION ON ASPECTS OF LEADERSHIP

*A.G. Abelyasheva, N.V. Cherepanova
(c.Tomsk, Tomsk Polytechnic University)*

Information Technology at the moment help leaders to achieve the desired results. Along with this, you must know how to use them properly.

Руководство, лидерство стало объектом исследования, когда в начале двадцатого столетия начали впервые изучать управление. Однако только в период между 1930 и 1950 гг. было впервые предпринято изучение лидерства в крупных масштабах и на систематической основе. Данная статья посвящена рассмотрению основных теорий лидерства и влиянию на них информационных технологий.

Теория черт или теория лидерских качеств является наиболее ранним подходом в изучении и объяснении лидерства. Ученые считали, что лидеры имели какой-то уникальный набор достаточно устойчивых и не меняющихся во времени качеств, отличавших их от масс. Такими качествами были: физиологические, психологические, умственные и личностные [1]

Итак, если бы все эти качества точно были изучены и представлены, то люди могли с раннего детства воспитывать их у детей, которые бы точно стали, в будущем, хорошими лидерами. Но, данная теория обладает недостатками. Главный из них — перечень предлагаемых лидерских качеств оказался огромным. Именно поэтому, невозможно создать единственный образ эффективного лидера.

После того, как теория черт не дала нужных результатов, в определении лидера, исследователи стали рассматривать его поведение. Одними из первых были ученые Мичиганского университета и Университета штата Огайо.

Исследователями Мичиганского университета было исследовано поведение лидера. Удалось обнаружить два типа поведения лидера. Поведение, ориентированное на работника, направлено на межличностные отношения и потребности подчиненных. Поведение, ориентированное на работу, направлено на выполнение работы.

Одновременно похожую работу провели и в Университете штата Огайо. Было так же выявлено два типа поведения. Первая характеризовалась под словом «внимательность», направленного на проявление заботы о чувствах работников, взаимное доверие, открытость общения и уважение. Вторая категория — «инициирование структуры», которая определялась как поведение, направленного на достижение целей, определение задач и управление деятельностью подчиненных. Две основные категории поведения лидера, выявленные в исследовании Мичиганского университета, были очень схожими с теми, которые были выявлены независимо в исследованиях, проводившихся в штате Огайо. [2]

Результаты обоих исследований говорят о том, что поведение, ориентированное на работу больше связано с показателями выполнения работы, тогда как поведение, ориентированное на работника, теснее связано с показателями удовлетворенности работников.

Ориентация и на людей, и на задания является основополагающей единицей в поведении человека, которая отражает, главным образом, успешность компании. Важно, так же отметить, что эти две составляющие были изучены двумя независимыми исследованиями, которые дали одинаковые результаты. Это наводит на мысль, что данные типы поведения являются базовыми.

Напрашивается вопрос: какой тип поведения из них эффективнее всего? Конечно, это совмещение того и другого. Но, как это происходит. Во-первых, в зависимости от ситуации, в которой находится человек. То есть, он меняет формы поведения при необходимости. Во-вторых, возможно проявление сразу обоих типов лидерства. Лидер, ориентированный на задания, сначала ставит перед подчиненными сложные задачи, потом добивается их исполнения. Напротив, лидер, ориентированный на сотрудников, ставит также высокие планки, но помогает подчиненным в его выполнении.

Лидер, в большей степени ориентированный и на людей, и на задания, будет совмещать оба стиля в большинстве ситуаций. Такой тип поведения, в какой-то степени, является универсальным. То есть, подходит не под одну конкретную ситуацию, а все в целом. Но, проблема здесь заключается в том, как именно нужно совмещать эти два типа поведения.

Следующим этапом в изучении лидерских теорий стала модель Врума—Йеттона. Согласно теории, есть пять стилей руководства, которые может использовать руководитель. Для этого ему нужно ответить на соответствующие вопросы и определить критерий. И в конце использовать дерево решений для выхода из ситуации.[3]

Самый главный недостаток данной модели — отсутствует универсальность поведения лидера. То есть, руководитель, который всегда пользовался в этой ситуации

только одним типом поведения, так как он был наиболее эффективным, может не дать тех результатов, которые ожидалось в другой ситуации.

Рассмотрение теорий лидерства не позволяет в полной мере оценить сложность поведения лидера в современных условиях. Важный аспект лидерства - работа в рамках современных информационных технологий.

На сегодняшний момент многим лидерам все больше приходится выступать на телевидении, радио, через интернет. Будь это, обращение к народу (политический лидер) или отдаленность организаций, требующая переговоров (лидер в компании). Намного сложнее добиться уважения и признания других, выступив, например, на телевидении, чем выступить вживую. Поэтому, лидеру необходимо владеть очень многими навыками.

Есть множество примеров успешных лидеров: Ангела Меркель, И. Путин, Б. Гейтс, С. Джобс и другие. Всех их объединяет наличие таких умений, благодаря которым успешно выступают перед аудиторией. Они точно знают, о чем говорят; настроены решительно; голос четкий и громкий; полностью отсутствуют сомнения; аккуратный внешний вид; грамотная речь — все это позволяет добиваться успеха, выступая публично.

Итак, несомненно, информационные технологии на сегодняшний день, играют очень весомую роль в поведении лидера. От того, как он будет вести себя, зависит его успешность.

Благодаря исследованиям, которые проводились учеными, наука об управлении значительно продвинулась вперед. Вместе с этим, имеются как достоинства, так и недостатки теорий лидерства. Управление, как и лидерство в некоторой степени является искусством. Возможно, это и есть причина тому, что ученые не смогли разработать полностью универсальную модель поведения лидера.

Несомненно, информационные технологии на сегодняшний день, играют очень весомую роль в поведении лидера. От того, как он будет вести себя, зависит его успешность.

ЛИТЕРАТУРА

1. Электронный учебник. [Электронный ресурс]. – Режим доступа <http://textb.net> – свободный.
2. Электронная библиотека.[Электронный ресурс].– Режим доступа <http://bookucheba.com> – свободный.
3. Майкл Мескон, Майкл Альберт, Франклин Хедоури. Основы менеджмента. Издательство: Дело, 1997 г. 704 стр.

СОВРЕМЕННЫЕ ПРОГРАММНЫЕ ПРОДУКТЫ В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ

К.Е. Дайбова

(г. Томск, Томский политехнический университет)

MODERN SOFTWARE IN HR MANAGEMENT

K. E. Daybova

(c. Tomsk, Tomsk Polytechnic University)

This article discusses the computerization of personnel processes in medium and large organizations. Today, almost all of it companies offer services on automation of personnel management, and some even specialize in software products for personnel services. In the article the types of software products in HR management.