

## **РАЗДЕЛ 4. НОРМАТИВНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ АВТОМАТИЗАЦИИ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ**

*М.М. Бабаян, С.С. Терентьева, С.В. Терентьева*  
**ПОРОКИ МОЛОДОСТИ**

Принято считать, что молодые специалисты, только получившие образование, ничего не смыслят в руководстве. Это говорит о сложившейся культуре в обществе, которая отвергает «зеленых» начальников. Однако, время, когда повышение давали за выслугу лет, давно прошло. Образование сегодня кардинально поменялось, вышло на другой уровень, в отличие от советского периода. Сегодня студенты изначально изучают основы менеджмента, культуру управления. Тридцатилетний глава корпорации не считается чем-то из ряда вон выходящим.

Основная причина проблем, возникающих у молодых топ-менеджеров, – их подчиненные. Точнее, стереотипы, которые используют работники: у сотрудников есть достаточно жесткий набор стереотипов, которые они приписывают молодым начальникам. Во-первых, от «зеленых» боссов ожидают болезненного отношения к собственному авторитету. Во-вторых, неоправданной строгости и самодурства, отсутствия культуры управления, которые будут якобы повышать его авторитет. В-третьих, пристрастия ко всевозможным психологическим тестам и подходам, которые, по мнению старшего поколения, только жить мешают. И последнее – полного преклонения перед западными моделями управления, а значит – стремления полностью разрушить существующий уклад жизни в компании.

Значительно усугубляет ситуацию и разница в возрасте между подчиненными и боссом: если разница в возрасте составляет более пяти лет, более старший сотрудник начинает чувствовать себя уязвленным и оскорбленным. А в ре-

зультате – пыгается унижить руководителя как в своих глазах, так и в глазах других коллег.

Одна из главных причин для недовольства молодыми менеджерами – слишком высокие амбиции, не подкрепленные реальными достоинствами и результатами. Стоит заметить, что молодое поколение отличается отменными навыками самопрезентации, но при этом видна беспринципность, цинизм, отсутствие культуры общения с подчиненными и всепоглощающее стремление урвать кусок сладкой жизни. Такой директор может оказаться резок в общении с коллегами, он пытается диктовать свою волю коллективу, а при принятии важных решений проявляет юношеский максимализм.

Конечно, молодые топ-менеджеры не обязательно создают проблемы своим компаниям. И далеко не все руководители опасаются иметь дело с управленцами, которым нет тридцати лет. Необходимо повышать уровень культуры в организациях, как со стороны руководства, так и служащих.

Еще во время обучения будущих управленцев, нужно больше внимания уделять общей культуре, корпоративной культуре. А так же ввести в курс обучения дисциплину по изучению конфликтологии. Идеальный коллектив – всегда сплав опыта и молодости.

*Т. Л. Ларина*

## **ЭРГОНОМИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ В ПОВЫШЕНИИ ЭФФЕКТИВНОСТИ**

### **УПРАВЛЕНЧЕСКОГО ТРУДА**

В современном офисе, где люди заняты интеллектуальным трудом, каждый сотрудник играет гораздо более динамичную и влиятельную роль. Вклад индивидуальности в бизнес определяет ее ценность для компании. Цель менеджмента – стимулировать активность и профессионализм для улучшения бизнес-процессов и результатов бизнеса.