

ЛИТЕРАТУРА

1. Гончаров ВВ. В поисках совершенства управления: руководство для высшего управленческого персонала. Опыт лучших промышленных фирм США, Японии и стран Западной Европы. - М.: "Сувенир", 2005.
2. Управление организацией./Под ред. А.Г.Поршнева и др. - М.: ИНФРА-М, 2007.

УДК 005

ОШИБКИ ЛИДЕРСТВА

Грицко В.И. – соискатель

Стасюкевич В. – студентка

Научный руководитель – **Дорошкевич И.Н.**

УО «Гродненский государственный аграрный университет»

г. Гродно, Республика Беларусь

Изучение лидерства является важным разделом менеджмента как научной дисциплины. Лидеры в обществе присутствовали издавна, однако их изучение на научной основе активно началось только в 20-х годах XX века. Как определяет большинство авторов, лидерство – это не просто умение заставить человека следовать определенной цели, это еще и процесс. Лидерству необходимо учиться. Таким образом, целью нашего исследования являлось определение типичных ошибок, которые препятствуют развитию полноценного лидера. Методы исследования общенаучные – наблюдение, анализ и синтез.

Основные положения, которые указывают большинство теоретиков менеджмента, это то, что лидеры совершают ошибки, так как являются людьми. Во-вторых, почти каждый из нас является лидером в принципе, влияя на кого-то. Статистика показывает, что даже скромный человек за свою жизнь оказывает влияние более чем на десять тысяч человек. В-третьих, большинство из нас следует за каким-то лидером.

Обобщив полученный ранее материал (включающий данные анкетных опросов по студентам УО «ГГАУ», работникам ОАО «Гродненский мясокомбинат», СПК «Прогресс–Вертелишки» и СПК «Заречный – Агро»), а также проанализировав научную литературу, мы определили типичные ошибки, которые часто мешают руководителю развивать свои лидерские качества. На наш взгляд, наиболее распространенными являются:

1. Неумение правильно общаться с людьми, в том числе – находить общий язык с подчиненными. Данный недостаток требует активного исправления. Без командного взаимопонимания работа не может быть выполнена эффективно. Слабые лидеры не способны завоевать преданность работников из-за того, что не умеют их слушать. На оте-

чественных предприятиях довольно серьезная проблема заключается в том, что лидеры не могут достойно воспринимать критику и смотрят на возможные конфликты только с деструктивных позиций.

2. Неумение приспособиться к изменяющимся условиям внешней среды. Зачастую это проявляется в типовых утверждениях: «Меня не заботит, что говорят другие. Эти способы раньше работали, значит и будут работать сейчас. Никто не заставит меня изменить решение». Однако руководители-лидеры должны идти со временем, и когда кто-то предлагает лучший способ решения проблем, следует, как минимум, его выслушать.

3. Руководитель зачастую винит в неправильных действиях или исключительно себя, или исключительно внешние факторы. В первом случае настоящий лидер несет ответственность за совершенные ошибки и может бессознательно обвинять себя за неудачи и промахи, что часто приводит к нервным расстройством и другим заболеваниям организма. Во втором случае, руководитель снимает ответственность с себя, менее подвержен морально-психологическому прессингу, однако автоматически расписывается в отсутствии одной из основополагающих черт лидера – умение брать ответственность за свои действия и действия подчиненных. Поэтому психологи советуют уходить от чувства обвинения себя в неудаче к чувству конструктивного анализа произошедшей ситуации. Чувство вины вызывает неуверенность в принятии дальнейшего решения. Эту неуверенность могут почувствовать все члены команды, что породит сомнения в правильности дальнейших решений и действий.

4. Многие формальные лидеры боятся принимать управленческие решения. Однако лидер обязан постоянно их принимать. Лучше принять неправильное решение, чем не принять никакого. В то же время важно помнить, что часто решения принимаются на основе эмоций, под давлением обстоятельств или времени, на основе страха, злости и других факторов. Сильные лидеры используют обстоятельства себе на благо. Лидер не должен давать право обстоятельствам и людям манипулировать собой, доводя до состояния нетерпеливости или необдуманным решениям. Если вы не контролируете себя, то начнут контролировать вас.

5. Руководители не планируют своего личного развития. Руководитель живет сегодняшним днем, надеясь на свою текущую энергетику и способности. Если жить сегодняшним днем, не имея ясных стратегических планов хотя бы на год или 5 вперед, то положительная инерция иссякнет. Нужно уметь планировать, исходя из различных предположений. Отсутствие планов и долгосрочных целей ставит под

угрозу не только будущее лидера, но и его последователей. Поэтому нужно учиться планировать. Сначала свой день, потом свою неделю, месяц и т. д. Если научиться создавать планы, которые исполняются, то это дает колоссальный прирост сил и уверенности в возможностях строить планы на более долгий период.

УДК: 631.15:33:633.63(476)

СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ И ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЯ СВЕКЛОСАХАРНОГО ПРОИЗВОДСТВА В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ

Гром Н. – студентка

Научный руководитель – **Чернушевич Е.И.**

УО «Гродненский государственный аграрный университет»

г. Гродно, Республика Беларусь

Сахарная свекла – одна из наиболее важных технических культур умеренного климата. Эта культура обладает поистине неограниченными возможностями. При урожайности 300 ц/га можно получить 4 т сахара, а также жом, патоку и ботву, или 7,2 т к. ед.

В агропромышленном производстве Беларуси производство и переработка сахарной свеклы традиционно являются приоритетными. В настоящее время культуру возделывают более 400 хозяйств в 48 районах страны.

В 2012 г. сахарная свекла в сельскохозяйственных организациях была посеяна на площади 98,3 тыс. га, в том числе в Брестской области – 23,4 тыс. га, Гродненской – 35 тыс. га, Минской – 34,6 тыс. га и Могилевской – 5,3 тыс. га. Средняя площадь сева на одну свеклосеющую организацию составила 260 га, против 247 га в 2011 г. Показатель сахаристости по сахарной отрасли составил 13,6%.

В 2012 г. в республике было запланировано произвести 4300 тыс. т. сахарной свеклы хозяйствами всех категорий. Однако фактический объем производства превысил запланированный на 474 тыс. т, или на 11%. Из всех областей план не был выполнен только по Гомельской области, где предполагалось получить 40 тыс. т. Максимальное перевыполнение плана (на 18,2%, или 296 тыс. т) в 2012 г. было в Гродненской области.

Принятая в Беларуси Государственная программа развития сахарной промышленности на 2011-2015 гг. определяет главные направления в работе подотрасли и меры по ее государственной поддержке.