

ИННОВАЦИЯ ОРГАНИЗАТОРСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ МЕНЕДЖЕРА И БИЗНЕСМЕНА

¹Тинасилов М.Д., ²Уркумбаева А.Р., ³Тинасилов Р.М.

¹Профессор Казахстанско-Российского мед-кого университета. Почетный профессор МУИТ

²ассоциированный профессор Алматинского Технологического Университета

³Преподаватель Каз НУ им. Аль-Фараби, tinassilov@mail.ru

Аннотация: Авторы в статье, отмечая позитивный результат коллективных действий, ученые замечают при этом, что результат комбинированного труда или вовсе не может быть достигнут при создании индивидуальных условий каждому работнику, или может быть получен лишь в течение более продолжительного времени, или же может быть очень незначительным. Однако, в условиях инновации организаторская деятельность руководителя предполагает прежде всего самоорганизацию его действий.

Кроме того, авторы определяют проблема новой силы, которая возникает из слияния многих сил в одну общую, уже самый общественный контакт вызовет соревнование и своеобразное возбуждение жизненной энергии, увеличивающее индивидуальную производительность отдельных бизнесменов. Обращают внимание на конечный цель организаторской деятельности, который состоит в обеспечении эффективности дела или комплекса дел. И что бы ни делал руководитель, он должен ясно осознавать конечную цель, видеть пути к этой цели, понимать свой статус и как менеджера, и как бизнесмена, и как квалифицированного специалиста, предоставленные ему права и возложенные обязанности, ответственность за действия, реализация которых приводит или не приводит к намеченной цели.

Авторы рекомендуют, что для повышения уровня работы руководителя трудового коллектива прежде всего важно проанализировать свою работу, выявить, изучить и исследовать применяемые им методы, формирующие его стиль работы, установить параметры трудового процесса, проанализировать побудительные причины и направления работы, виды деятельности и затраты времени по ним, трудовые навыки, все аспекты выполнения задания членами коллектива.

Ключевые слова: инновация, деятельность, руководитель, эффект, требовательности, результат, индивидуальных условий, коллективные действия, ученые, проблема, новая сила, менеджер.

INNOVATION IN THE ORGANIZATIONAL ACTIVITY OF THE MANAGER AND BUSINESSMAN

¹Tinasilov M.D., ²Urkumbaeva A.R., ³Tinasilov R.M.

¹Professor of the Kazakh-Russian Medical University. Honorary Professor of MUIT

²Associate Professor of Almaty Technological University

³Teacher KazNU named after Al-Farabi, tinassilov@mail.ru

Abstract: The authors in the article, noting the positive result of collective actions, scientists note at the same time that the result of combined labor either cannot be achieved at all when creating individual conditions for each employee, or can be obtained only for a longer time, or may be very

insignificant. However, in the conditions of innovation, the organizational activity of the head assumes, first of all, the self-organization of his actions.

In addition, the authors define the problem of a new force that arises from the fusion of many forces into one common one, the very public contact will cause competition and a kind of excitement of vital energy, increasing the individual productivity of individual businessmen. Pay attention to the ultimate goal of organizational activity, which is to ensure the effectiveness of a case or a set of cases. And no matter what the manager does, he must clearly realize the ultimate goal, see the ways to this goal, understand his status as a manager, as a businessman, and as a qualified specialist, the rights and duties assigned to him, responsibility for actions the implementation of which leads or does not lead to the intended goal. The authors recommend that in order to improve the level of work of the head of the labor collective, it is first of all important to analyze his work, identify, study and investigate the methods used by him that form his work style, establish the parameters of the labor process, analyze the motivating reasons and areas of work, activities and time spent on them, labor skills, all aspects of the task by members the collective.

Keywords: *innovation, activity, manager, effect, demands, result, individual conditions, collective actions, scientists, problem, new force, manager.*

Введение

В условиях инновации организаторская деятельность руководителя предполагает прежде всего самоорганизацию его действий. Он должен сам постоянно показывать образец исполнительской дисциплины и требовательности, стремиться к тому, чтобы принимаемые им решения были четкими, конкретными и реальными. При этом необходимо учитывать, что совместная деятельность людей, организованных в коллективы, вызывает эффект совместного усилия, превышающий полезный результат суммы составляющих его членов. Отмечая позитивный результат коллективных действий, ученые замечают при этом, что результат комбинированного труда или вовсе не может быть достигнут при создании индивидуальных условий каждому работнику, или может быть получен лишь в течение гораздо более продолжительного времени, или же может быть очень незначительным.

Проблемы инвестиционной деятельности менеджера в современных условиях бизнеса

Проблема новой силы, которая возникает из слияния многих сил в одну общую, уже самый общественный контакт вызовет соревнование и своеобразное возбуждение жизненной энергии, увеличивающее индивидуальную производительность отдельных бизнесменов

Например, двенадцать человек в течение одного совместного рабочего дня за 144 часа произведут гораздо больше продукта, чем двенадцать изолированных рабочих, работающих по 12 часов каждый, или один рабочий в течение следующих подряд двенадцати дней труда. Достигается это целенаправленной полезной деятельностью индивидуума, благодаря органической взаимосвязи индивидуальности и коллективизма, единства их при организации и развитии коллектива, поскольку только в коллективе индивид получает средства, дающие ему возможность всестороннего

развития своих задатков, и, следовательно, только в коллективе возможна личная свобода.

Следует отметить наряду с этим справедливость утверждения исследований о том, что позитивные результаты комплексного усилия не наступают автоматически. Чтобы этот результат можно было достигнуть, необходимо еще, чтобы совместное усилие было надлежаще синхронизировано, чтобы не только цели, но и средства деятельности были согласованы, чтобы подбор участников совместной работы был правильным.

Коллективное действие было организовано, сформулированы и определены функционально связанные действия и причинные отношения деятельности. Именно поэтому организованным эффектом коллективной деятельности можно назвать тот дополнительный полезный результат, который получен при хорошо организованной коллективной деятельности, или положительную разность между прибылью от достигнутой при этом результате и той прибылью, которая может быть получена при простой сумме взаимных усилий.

Решение и теоретическое обоснование инвестиционной деятельности современного руководителя

Эффективности менеджера в условиях инвестиционной деятельности значительной мере способствуют совершенствованию управления бизнеса, улучшение морально-психологического климата коллектива, вскрытие новых резервов подъема эффективности групп за счет оптимизации взаимоотношений ее членов, совершенствования стиля и методов работы руководителя, повышения уровня его организаторской работы по координации, концентрации и кумуляции практической деятельности членов трудового коллектива, направленной на выполнение общих задач, стоящих перед людьми.

Конечная цель организаторской деятельности состоит в обеспечении эффективности дела или комплекса дел. И что бы ни делал руководитель, он должен ясно осознавать конечную цель, видеть пути к этой цели, понимать свой статус и как менеджера, и как бизнесмена, и как квалифицированного специалиста, предоставленные ему права и возложенные обязанности, ответственность за действия, реализация которых приводит или не приводит к намеченной цели. То есть менеджер и бизнесмен должны иметь развернутую структуру своей организаторской деятельности с выделением самостоятельных подчиненных и руководимых видов работ, взаимоотношений организатора и организуемых, единоначалия и коллегиальности, выступающих на разных этапах выполнения задания на первый план в зависимости от уровня развития коллектива, условий, цели, места и времени действий.

Следует отметить к тому же, что для успешной организаторской деятельности нужны еще особые качества, свойства и способности человека. Если их нет от природы,

они должны развиваться, формируя лидеров, «капитанов бизнеса», предпринимателей, имеющих особые свойства личности, которые обеспечивают успешное овладение той или иной деятельностью и эффективное ее осуществление. «Пойди к муравью, ленивец, посмотри на действия его, и будь мудрым». Кроме того, надо учитывать, что современные условия предъявляют качественно новые требования к организаторской деятельности менеджеров и бизнесменов. Что нужно сделать? Как распределить работу? Кого поставить ответственным исполнителем? Какие дать указания в деятельной реализации предложения или идеи? При этом необходимо проявить столько творчества и инициативы, что это, пожалуй, имеет не меньшее значение, чем сама идея.

Менеджерам и бизнесменам следует учитывать, что структура личности, способной к организаторской деятельности, складывается из трех необходимых компонентов: общих способностей (они необходимы, но недостаточны), специфических свойств (без них нет организатора) и индивидуальных различий, позволяющих очертить типы организаторов.

Исследователи считают, что только вместе эти три характеристики составят обобщенный портрет организатора как деятеля и что связаны они с направленностью личности, подготовленностью ее к организаторской деятельности и рядом личных качеств, которые можно назвать общими. Они проявляются не только у способных людей, но и у тех, кто организатором может не стать. Эти общие качества следующие: практичность ума — практическая сметка, способность применять знания, опыт в жизненной практике, в той или иной ситуации; общительность — открытость для других, готовность общаться, потребность иметь контакты с людьми; глубина ума — способность доходить до сущности явлений, видеть их причины и следствия, определять главное; активность — умение действовать энергично, напористо при решении практических задач; инициативность — особое творческое проявление активности, выдвижение идей, предложений, энергичность, предприимчивость; настойчивость — проявление силы воли, упорства, умение доводить дело до конца; самообладание — способность контролировать свои чувства, свое поведение в сложных ситуациях; работоспособность — выносливость, способность вести напряженную работу, длительное время не уставать; наблюдательность — умение видеть, мимоходом отметить примечательное, сохранить в памяти детали; организованность — способность подчинить себя необходимому режиму, планировать свою деятельность, проявлять последовательность, собранность; самостоятельность — независимость в решениях, умение самому находить пути выполнения задачи, брать на себя ответственность.

Для менеджера и бизнесмена весьма важно обладать специфическим организаторским свойством, которое можно представить, по мнению исследователей, как организаторское чутье. Под этим можно понимать способность быстро и глубоко

вникать в психологию другого человека и «отражать» ее, умело меняя тон и форму обращения, средства и мотивы действия. Обладающий организаторским чутьем менеджер или бизнесмен легко определяет, на что способен тот или иной работник, легко улавливает изменения взаимоотношений в коллективе, умело группирует людей в зависимости от их симпатий и антипатий, что является проявлением психологической избирательности менеджера или бизнесмена.

Практическое исследование и выводы

Часто предприниматель говорит: «так мне подсказывает чутье», «чувствую, что здесь надо поступить именно так, а почему так, объяснить не могу». Менеджерам и бизнесменам рекомендуется овладеть идеями, то есть развивать в своей деятельности способность к сопереживанию, умение поставить себя на место другого и пережить его состояние, который является одним из показателей психологической избирательности личности. Организаторское чутье позволяет предпринимателю найти для каждого его место в общем строю в соответствии с индивидуальными особенностями характера, психологическим складом и т. п. «Любящих меня я люблю, и ищущие меня найдут меня». Весьма ценным для бизнесмена и коммерсанта является практически-психологический ум. И можно согласиться с исследователями, что чем напряженнее работа, чем сильнее утомление, чем сложнее ситуация, тем нужнее, насущнее эта практически-психологическая подготовка вожака, его умение соразмерить реальные возможности с поставленными задачами, привести их в соответствие друг с другом.

Способный предприниматель точно определяет стимулы интереса к работе. Весьма важно деловому человеку развивать свойство практически-психологического ума с тем, чтобы прочно усваивать и творчески применять передовой опыт деятельности, легко и свободно переносить прежний опыт на новые виды деятельности, в новые условия бизнеса и предпринимательства, работая с индивидуальностями и конкретными личностями, каждая из которых является определенным деятелем.

В структуре индивидуального подхода в организаторской деятельности менеджера и бизнесмена важным представляется выработка психологического такта. В частности, он выражается в способности найти подход к людям, во внимательном, чутком отношении к ним, умении выбрать единственно верный способ отношений с работником, в тонкости восприятия его индивидуальных особенностей.

Например, психологический такт бизнесмена, менеджера, руководителя — это еще и умение всегда оставаться самим собой, сохранить качества, благодаря которым его понимают и ему доверяют. Это возможно, «если будешь призывать знание и взывать к разуму». Для многих менеджеров и бизнесменов такие рассуждения могут показаться мелочными и примитивными по своей сути. Ведь здесь речь идет о вещах простых и естественных, которые знает, интуитивно осознает и которыми пользуется, быть может, неосознанно каждый выступающий в роли организатора.

Задача руководителя состоит в том, чтобы интуитивное сделать осознанным. И немалую роль здесь играет эмоционально-волевое воздействие, выражаемое в способности влиять на других людей, объединяя их своей волей, мыслями, чувствами, мобилизуя и направляя их энергию. В организаторской деятельности бизнесмен воздействует и делом, и примером, и словом, и убеждением, вскрывая причинную связь явлений, доказывая их логическую последовательность, объясняя и разъясняя, что и как надо делать.

Менеджерам и бизнесменам следует учитывать, что способность воздействия на других выражается в требовательности организатора. При этом под требовательностью бизнесмена мы подразумеваем не случайные, эпизодические, разово возникающие требования, а постоянную стабильную требовательность. «Погибели предшествует гордость, и падению — надменность».

Следует учитывать также индивидуальные особенности менеджера и бизнесмена как организатора, определяющие индивидуальный диапазон деятельности данного человека — диапазон деловой, возрастной, динамичный. К тому же в структуре организаторской деятельности весьма важно уточнить конкретный участок организаторской работы, предстоящее дело. Отдача значительно возрастет, если дело найдет своего организатора, а предприниматель — свое дело. «К чему сокровище в руках глупца? Для приобретения мудрости у него нет разума».

Заключение.

Для повышения уровня работы руководителя прежде всего важно проанализировать свою работу, выявить, изучить и исследовать применяемые им методы, формирующие его стиль работы, установить параметры трудового процесса, проанализировать побудительные причины и направления работы, виды деятельности и затраты времени по ним, трудовые навыки, все аспекты выполнения задания членами коллектива. Такой подход будет способствовать анализу на эффективности трудового процесса и позволит дать комплексную оценку деятельности менеджера, определить стиль и методы работы, выявить пути ее рационализации. Необходимо самопознание руководителем первичного трудового коллектива своей деятельности, что является первой предпосылкой активности развивающейся личности. Не осознав себя, не сопоставив себя с другими, не оценив своего "я" и своей деятельности, человек не способен к самооценке, к самопознанию и совершенствованию.

Мысленному рассуждению о своих действиях и поведении, соотнесению их с поведением и действиями других людей, изучению успехов и неудач в системе эффективной и целенаправленной деятельности менеджера должен предшествовать последовательный анализ элементов по выявлению, изучению и исследованию методов и стиля работы с целью установления параметров трудового процесса менеджера. Этот комплекс работ рекомендуется выполнять по следующим этапам:

1. Анализ побудительных причин и направлений деятельности.

Анализируются действия, в результате которых должны быть достигнуты определенные результаты. Определяется тот уровень выполнения работ, который руководитель может с достаточным основанием ожидать от своих членов коллектива. Устанавливается степень решения каждого аспекта поставленной проблемы. Такой анализ руководителю необходимо проводить не однократно, а в течение нескольких недель в процессе повышения эффективности управления своей сферой деятельности. Необходимо глубоко проанализировать результаты собственной управленческой деятельности в коллективе и на их основе сделать широкие обобщения, что явится исходным пунктом действий по совершенствованию стиля и методов работы. В дальнейшем под этим углом зрения можно представить перечень действий, позволяющих проанализировать работу руководителя. Задача состоит в том, чтобы менеджеры и бизнесмены самостоятельно анализировали и оценивали свой труд и труд членов своего коллектива, перейдя затем к плановости и системности действий, вырабатывали научный подход, оригинальные творческие решения применительно к конкретной ситуации на всех уровнях и ступенях управления.

2. Анализ уровня применения технических знаний.

Необходимо анализировать:

- уровень применения технических знаний для планирования и составления графика проведения работы коллектива,
- степень членов коллектива в принятии этих планов и их выполнении, получаемые отчеты и принимаемые меры, уровень составленных отчетов и полноту передачи информации вышестоящим и нижестоящим инстанциям,
- степень оперативности вышестоящего руководства в принятии рекомендаций, степень содействия вышестоящему руководству в решении общих и специальных проблем.

3. Анализ прав руководителя.

Объективно оценить свои права. Определить свои властные полномочия, которые имеет благодаря статусу руководителя коллектива и которые вытекают из правовых норм. Всесторонне взвесить возможности достижения оптимальных результатов на основе принимаемых вами решений в условиях организационного воздействия, складывающегося между вашим коллективом и вышестоящим уровнем управления. Оценить применяемые средства и приемы прямого управляющего воздействия вышестоящего органа на ваш коллектив путем установления регламента его деятельности, организационного нормирования, методического инструктирования, а также прямое распорядительное воздействие этого органа в виде приказов и распоряжений по ликвидации отклонений или временных изменений в соответствии с управленческой иерархией, периодичность и интенсивность такого воздействия. Определить правовые рамки в области производственно-хозяйственной деятельности, планирования, хозрасчета, контроля деятельности коллектива, степень закрепления их

в соответствующих должностных инструкциях, положениях и других нормативных актах.

4. Анализ обязанностей руководителя.

Составить перечень своих обязанностей в соответствии с занимаемым статусом руководителя коллектива, что каждая задача, обуславливаемая статусом менеджера или разрешаемая, дает руководителю определенные полномочия. По существу, она является предписанием, требующим определенного результата, который менеджер разрешать самостоятельно, не обращаясь к вышестоящим должностным лицам. Каждую категорию задач необходимо излагать на странице и в перечень включить все права, которые фактически имеются, и все права, которые могут возникнуть при определенных обстоятельствах. Не оставлять ничего не учтенным и не описанным. Такой список (перечень) поможет менеджеру не только постоянно контролировать свои действия, но и при необходимости передавать членам коллектива часть своих полномочий, оставляя всю полноту власти за собой.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Джайнакбаев Н.Т, Тинасилов М.Д. Оракбай Л.Ж. Глобальные проблемы в сфере охраны здоровья населения. Актуальные проблемы теоретической и клинической медицины Журнал КРМУ №3 /29/ 2020. Стр. 5
2. Тинасилов М.Д. Модернизация медицинской науки в глобальном здравоохранении (выступление на онлайн-конференции) *Proceeding of the International Symposium On Innovative development of science December 10, 2020, Dushanbe, Tajikistan.*
3. Тинасилов М.Д. Уркумбаева А.Р. Влияние COVID-19 на экономику Казахстана. МНПК: «Финансовый сектор как драйвер модернизации социально - экономических процессов в условиях влияния пандемии COVID-19» КазАТИСО. стр.282. г. Алматы, 2021г.
4. Хаджиева А.Б. // Роль лидерства и креативности в формировании личности Актуальные вопросы формирования общественного здоровья в условиях системной модернизации здравоохранения. Междундная научно-практическая конференция. 2015. С. 165.
5. Тинасилов М.Д. Модернизация медицинской науки в глобальном здравоохранении (выступление на онлайн-конференции) *Proceeding of the International Symposium On Innovative development of science December 10, 2020, Dushanbe, Tajikistan Стр.281*
6. Тинасилов М.Д. Уркумбаева А.Р. Влияние COVID-19 на экономику Казахстана. МНПК: «Финансовый сектор как драйвер модернизации социально –экон. процессов в условиях влияния пандемии COVID-19» КазАТИСО. г. Алматы, 2021г.
7. Джайнакбаев, Н.Т Научно-инновационные технологии для ПМСП / Н.Т. Джайнакбаев, А.Т. Маншарипова, З.Г. Ким, А.Р. Рыскулова, Т.С. Нурмагамбетов // Актуальные проблемы теоретической и клинической медицины. – 2015. – №3-4(9-10). – С.6-7.
8. Тинасилов М.Д. Экономические и нормативно-правовые основы медицинского страхования в Республике Казахстан // Сборник научных трудов и публицистика в условиях модернизации рынка. 2019.
9. Тинасилов М.Д. Социально-психологические проблемы медицинского страхования // Сборник научных трудов и публицистика в условиях модернизации рынка. 2019.
10. Новоселова И.В. / Оценка качества сестринской помощи. Современные подходы Информационный вестник по вопросам сестринского дела №4-2014. С. 16.