

*Г. П. МОРИЙ, д-р ист. наук, проф., академик
Е. А. УЛЯТОВСКАЯ, канд. пед. наук, доц.
(Придунайский филиал МАУП, г. Измаил)*

ФУНКЦИОНАЛЬНО-ЛИЧНОСТНЫЙ АСПЕКТ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ МЕНЕДЖЕРА

Наукові праці МАУП, 2003, вип. 6, с. 158–159

Мы живем в эпоху ломки экономики, психологии и политических стереотипов, т. е. в эпоху формирования новой цивилизации. Современный человек ощущает порой дефицит идей, дефицит знаний или просто отсутствие здравого смысла. Зачастую лишь область эмоций является единственной, где предложение превышает спрос. Люди же остро нуждаются в умении ладить друг с другом в ежедневных деловых контактах. Обществу нужны люди, умеющие выражать свои идеи, брать на себя руководство другими людьми, вызывая в них энтузиазм, готовность идти на риск и вести за собой других. Джон Д. Рокфеллер отмечал, что умение общаться с людьми — такой же покупаемый за деньги товар, как сахар и кофе, “и я готов платить за такое умение больше, чем за любой другой товар в этом мире”.

Таким образом, создание систем управления, основанных на “предпринимательском”, новаторском стиле поведения, позволяющем в наибольшей степени раскрыться творческой инициативе работников любой сферы и на любом уровне, является первоочередной целью реорганизации современного менеджмента. Ныне главные надежды возлагаются на сильного, демократичного хозяйственного лидера — носителя организационных перемен и новой культуры.

Профессиональная управленческая деятельность имеет давнюю историю и глубокие традиции, отражающие специфические требования к личности менеджера. Усиливающаяся тенденция к возрастанию зависимости жизнеспособности организаций от эффективности управления требует уточнения и систематизации представлений

о том, каким должен быть профессиональный менеджер.

Прежде всего отметим, что менеджер — это особый тип руководителя, одна из главных задач которого заключается в эффективной организации работы его подчиненных. Однако искусство руководителя проявляется не только в налаживании коммуникаций, координировании и направлении работы подчиненных, но и в умении делегировать им необходимые полномочия и ответственность, предоставлять право высказывать и отстаивать собственное мнение, сохраняя за собой функцию контроля. Как известно, до 80 % проблем, возникающих у менеджеров, связано с людьми. В связи с этим, работая в коллективе, как отмечают исследователи (А. Файоль, И. П. Волкова, Е. С. Кузьмина, Ю. Н. Емельянова, Г. Кунца, С. О. Донелла и др.), он должен постоянно выполнять ряд функций, отражающих структуру и специфику его профессиональной деятельности: когнитивную, организационно-прогностическую, проективную, коммуникативно-информационную, мотивационно-стимулирующую, руководящую, контрольно-оценочную, коррекционно-обучающую, развивающую и воспитывающую. Многофункциональность деятельности менеджера подчеркивает ее сложность и определяет критерии готовности претендентов к эффективному выполнению предполагаемой должности.

Известно, что самое плохое, что может произойти в профессиональной карьере руководителя — это потеря доверия подчиненных. Репутацию первоклассного менеджера заслуживает тот,

кто не боится окружить себя способными людьми, кто постоянно ищет таких сотрудников, проявляет заботу о молодых талантах, помогая им раскрыть их творческий потенциал. Такой руководитель исходит из убеждения, что каждый человек представляет собой личность, имеющую неотъемлемое право на свободное и естественное проявление своей индивидуальности. Как показала длительная практика менеджмента, при описании профессионально важных качеств успешного руководителя предпочтение отдается тем качествам, которые связаны с умением общаться и управлять людьми (межличностное общение, коммуникация, личное воздействие на людей и др.), владением методами управления (умение определять проблемы, принимать решения, управлять временем, выстраивать приоритеты в делах и т. д.).

Одним из первых на роль индивидуально-психологических особенностей менеджеров с точки зрения их влияния на успешность функционирования организации обратил внимание Файоль. Он сформулировал 14 принципов управления, которые и в настоящее время признаются специалистами.

1. Дисциплина, т. е. послушание и уважение к достигнутому соглашению между фирмой и ее работниками, что предполагает также и справедливо применяемые санкции.
2. Вознаграждение персонала, в том числе справедливая зарплата.
3. Справедливость, предполагающая сочетание доброты и правосудия.
4. Корпоративный дух, т. е. гармония персонала, его сплочение.
5. Подчиненность личных интересов общим. Интересы отдельного работника или группы не должны превалировать над интересами компании.
6. Разделение труда, или специализация, цель которой — выполнение работы, большей по объему и лучшей по качеству при тех же усилиях.
7. Полномочия и ответственность, причем полномочия есть право отдавать приказ, а ответственность — ее составляющая противоположность.
8. Единоначалие: работник должен получать приказы только от одного непосредственного начальника.
9. Единство направления. Каждая группа, действующая в рамках одной цели, должна быть объединена единым планом и иметь одного руководителя.
10. Централизация. Речь идет о правильной пропорции между централизацией и децентрализацией. Это проблема определения меры, которая обеспечит лучшие возможные результаты.
11. Скалярная цепь, представляющая собой ряд лиц, стоящих на руководящих должностях, начиная от лица, занимающего самое высокое положение, до руководителя низового звена.
12. Порядок: место — для всего, и все на своем месте.
13. Стабильность рабочего места для персонала, поскольку высокая текучесть кадров снижает эффективность организации.
14. Инициатива, предполагающая разработку плана и обеспечение его успешной реализации, что придает организации силу и энергию.

Предложенные Файолем принципы содержат в себе элементы управления “человеческими ресурсами” (“управления персоналом”), что послужило основой создания современной теории организации менеджмента.

В ряде работ Р. Эванса, П. Рассела, Р. Л. Кричевского, Р. Стогдилла, Г. Кунца, С. О. Доннела указывается, что эффективная управленческая деятельность зависит от наличия у менеджера совокупности личностных черт, определяющих его стиль и стандарты поведения. Исследователи отмечают, что эффективный менеджер должен обладать интеллектуальными способностями, развитыми креативными качествами, коммуникативными характеристиками, способностью к самоуправлению и самоорганизации.

Таким образом, функционально-личностный аспект эффективно работающего менеджера определяет уровень научного управления, направленного на повышение производительности труда, а в конечном итоге — на устранение потерь на производстве. Так, выработка функциональных и личностных требований к менеджеру в дальнейшем позволяет ему осуществлять четкую постановку цели производства и точно определять задачи персонала, способствует формированию здравого смысла (имеется в виду не просто житейская сметливость, а способность “посмотреть правде в глаза” и, в случае необходимости, коренным образом изменить ситуацию), повышению уровня компетентности, дисциплины (настоящая дисциплина требует прежде всего четкого распределения функций: каждый управленец и исполнитель должны четко знать свои обязанности; каждый должен быть осведомлен, за что он отвечает, кем и как он может быть поощрен или наказан, справедливого отношения к персоналу).