

УДК 331.103.3

DOI: 10.34670/AR.2022.30.54.020

Современные подходы, отражающие роль менеджера в организации

Хабиева Заира Докуевна

Старший преподаватель кафедры гражданского права и процесса,
Чеченский государственный университет им. А.А. Кадырова,
364093, Российская Федерация, Грозный, ул. Асланбека Шерипова, 32;
e-mail: yana_bo_09@mail.ru

Туркаева Лаура Вахитовна

Кандидат педагогических наук,
старший преподаватель,
Грозненский государственный нефтяной технический университет,
364024, Российская Федерация, Грозный, пр. Исаева, 100;
e-mail: turkaevalaura@mail.ru

Дадаева Сабина Идрисовна

Преподаватель кафедры изобразительного искусства,
Чеченский государственный педагогический университет,
364051, Российская Федерация, Грозный, пр. Исаева, 62;
e-mail: Safiya090415@mail.ru

Аннотация

Сегодня, в условиях гражданского общества, управленческая деятельность выступает как одно из главных и ведущих средств решения практических проблем – экономических, политических, социальных и др. На сегодняшний день профессия менеджера одна из самых востребованных. Данную специальность выбирают абитуриенты при поступлении в ВУЗы. В условиях нестабильности в мире, что сопровождается изменениями в политической, экономической, социальной сферах, становится значимой личностью менеджера новой эпохи. Статья посвящена анализу роли менеджера в современных условиях функционирования компании. Определены основные качества, необходимые для проведения эффективной профессиональной деятельности менеджера. Основываясь на различных подходах, автор полагает, что главными качествами для менеджера являются лидерские и предпринимательские способности. Также в статье отражены инновационные аспекты разработки и реализации стратегий предпринимательства и повышения качества результатов основного бизнес-процесса в контексте развития образовательного учреждения. Авторы полагают: менеджер должен быть креативной личностью. Век информационных технологий характеризуется появлением новшеств. Внедрение каждого новшества, например, новых технологий, требует наличия у руководителя креативности мышления. Менеджер должен обладать лидерскими качествами, чтобы повести людей за

собой и замотивировать их. Умение сплотить коллектив, создать команду единомышленников, идущих вместе к достижению общей цели – вот одно из самых важных качеств управленца.

Для цитирования в научных исследованиях

Хабиева З.Д., Туркаева Л.В., Дадаева С.И. Современные подходы, отражающие роль менеджера в организации // Экономика: вчера, сегодня, завтра. 2022. Том 12. № 11А. С. 166-173. DOI: 10.34670/AR.2022.30.54.020

Ключевые слова

Организация, менеджмент, роль менеджера, управление, лидер, эффективность.

Введение

Сегодня, в условиях гражданского общества, управленческая деятельность выступает как одно из главных и ведущих средств решения практических проблем – экономических, политических, социальных и др.

На сегодняшний день профессия менеджера одна из самых востребованных. Данную специальность выбирают абитуриенты при поступлении в ВУЗы. В условиях нестабильности в мире, что сопровождается изменениями в политической, экономической, социальной сферах, становится значимой личностью менеджера новой эпохи.

Ни одна организация в нынешнее время не может существовать без менеджеров, ведь как только появляется новая организация, встает вопрос, а кто ею будет управлять? Именно этой деятельностью занимаются современные управленцы. Поэтому можно сказать, профессия менеджера является одной из самых востребованных и высокооплачиваемых в современной экономической системе. Как и к любой специальности, к профессии менеджера тоже предъявляются определенные требования. Так же, как и к другим профессиям, к данной специальности применимо понятие «профессионализм».

Кто такой профессиональный менеджер? Это главное звено организации, без которого вся ее деятельность сойдет на «нет».

Менеджер выполняет много ролей в организации, что требует определенных умений. Это и умение руководить и вести за собой коллектив, и умение работать с информацией, и умение принимать решения.

Тема управленческой роли менеджера является актуальной и для современной науки управления. Считается, что в группе существуют три потребности – потребность в выполнении задачи, потребность в сохранении коллектива и индивидуальные потребности отдельных членов группы. Таким образом, образуются три плотности для исследования: деятельность организации, группа и личность. Все существующие подходы к описанию личности менеджера можно сформировать вокруг этих трех направлений.

Традиционным подходом, возникшим раньше других, является личностно-психологический [Кибанов, Ивановская, 2007]. Он сформировался вокруг описания личностных черт управляющего, или лидера. Работы на эту тему можно встретить еще в начале XX века. В 70-х годах Ральфом Стогдиллом был выпущен справочник, в котором дается подробное описание психолого-личностных представлений о менеджере.

Основная часть

В организационно-психологическом подходе исследования фокусируются на деятельности и на управленческой роли менеджера. Так Е. Емельянов и С. Поварницына рассматривают роли менеджера в развивающейся организации. Подход, предложенный авторами, состоит в том, что существует цикличность развития организации. В развивающейся организации каждая из четырех ролей: предприниматель, менеджер, инвестор и лидер, постепенно и последовательно актуализируются как некий набор ролей, обязательно встречающихся в бизнес-процессе.

В социально-психологическом подходе исследования фокусируются на группе и групповых процессах. Здесь возникает представление о профессионально-управленческих ролях менеджера, как свойствах тех процессов, что входят в управленческую деятельность. Выделяются четыре профессионально-управленческие роли: управленец, организатор, администратор и руководитель.

Роль управленца возникает при анализе управленческой ситуации. Что значит проанализировать ситуацию?

Во-первых, определить границы каждой ситуации. Границы ситуации задаются событием, которое ограничивает одну ситуацию от другой. Появление следующего события задает следующую границу и ситуацию.

Во-вторых, ситуация может быть описана в виде процессов. Проанализировать ситуацию – значит увидеть процессы в ситуации и определить их исходы. Управленческие роли менеджера – это роль аналитика, проникающего в суть окружающих его процессов. Человек, владеющий этой ролью, определяет стратегические направления развития организации через прогноз процессов вовне и внутри организации [там же].

Итогом анализа является представление о различного рода исходах в ситуациях. Следующий шаг – это определение того, что из этого можно рассматривать как цели, принятие решение об их достижении. В управленческой роли менеджера появляется целеопределение, целеполагание. Управленец отвечает на ключевой вопрос: что?

Носители роли управленца – люди, которые способны через развитие креативности, через развитие особых свойств интуиции и импровизации, предвидеть будущие события. Люди аналитичные, процессуальные, они оказываются лучше подготовленными к будущему, чем другие.

После определения управленческой роли менеджера, возникает вторая его роль - роль организатора. Что делает носитель этой роли? Перед ним имеется набор тех или иных целей, которые должны быть превращены в результат. Ключевой вопрос роли организатора – это вопрос: как? После ответа на этот вопрос, он может сказать, реализация какой функции приведет к какой структуре организации. Инструментом организатора является проектирование, структурирование, как описание пошагового движения к результату. Ключевые компетенции организатора – динамичность мышления, ориентация на результат, фасилитирование групповых процессов, эффективность взаимодействия с людьми, гибкость в общении.

Следующая роль, в структуре управленческих ролей менеджера – это роль администратора. Цель администратора – оперативное управление, поддержание бизнес-процессов и организационной структуры в режиме функционирования. Ведущая деятельность – контроль, администрирование, распределение ресурсов и определение сроков. Что является необходимым для роли носителя роли администратора? Умение контролировать и вести административный

вид управленческой деятельности [там же].

Четвертая управленческая роль менеджера – это роль руководителя, или лидера. Для него ведущей деятельностью является мотивация других людей. Руководитель объединяет ресурсы в рамках целей посредством организации совместной деятельности людей. Часто носитель данной роли выступает в качестве некоего эталона, примера того, как может что-то делаться.

Эффективность взаимодействия с людьми – отличающая особенность тех компетентностей, которые являются ключевыми. Для руководителя также важны инициативность, энергичность, способность эмоционально воздействовать на людей и руководить группой.

Пример президента нашей республики является наиболее уместным в данном случае. Умение сплачивать людей в одну команду, мотивировать их, корректировать их деятельность в отдельных случаях – вот те черты, которые характеризуют лидера.

В последнее время перед организациями встает следующая проблема – подавляющее большинство менеджеров среднего звена отказываются делать дальнейшие шаги по карьерной лестнице, потому что цена за пребывание на вершине, с их точки зрения, слишком высока [Яккока, 2005]. Сегодня специалисты сами выстраивают свою карьеру в соответствии с собственными ценностями и пониманием успеха. Они отнюдь не лишены амбиций, они хотят развиваться, у них нет кризиса среднего возраста, они просто пересматривают свое отношение к работе.

Современные технологии ломают барьеры между работой и личной жизнью – на сотовый телефон руководитель может позвонить вам в любое время суток, а, установив удаленный доступ, будьте готовы к тому, что вас попросят сделать что-нибудь срочное в выходные. Стратегические решения компаний, такие как реструктуризация, сокращение штата лишают менеджеров уверенности в завтрашнем дне.

Сверхурочная работа, огромное количество задач, не относящихся к твоей непосредственно деятельности, постоянное прерывание рабочего процесса новыми требованиями, письмами или, наоборот, необходимость целый день в буквальном смысле бездельничать в офисе не просто меняют отношение менеджера к работе, они заставляют его изменить свою систему ценностей [Дятлов и др., 2006].

Психологи несколько иначе видят причины такой «недеятельной» позиции менеджеров среднего звена. Человек не может развиваться непрерывно, должны быть некие периоды отдыха, поэтому такое поведение вполне естественно для менеджеров. Но большинство руководителей игнорирует этот факт, потому что у всех перед глазами стоит активно пропагандируемый сегодня образ «крутой траектории вверх». Но, похоже, ситуация меняется. Часть менеджеров осознанно отказываются от такой навязываемой перспективы, они предпочитают жить согласно своим ценностям и в своем ритме.

Как ни странно, большинство таких менеджеров среднего звена хотят работать в полную силу, им важно быть полностью занятыми. Просто, как и большинство сегодняшних менеджеров, вынужденных выбирать между семьей и работой, они, не задумываясь, предпочитают первое.

В условиях новой экономики компании не имеют столь большого влияния на людей в формировании их целей и стремлений, как раньше. В основном это происходит потому, что менеджеры поняли: сегодня корпорации нуждаются в них гораздо больше, чем они в своих работодателях, и теперь менеджер может не только сам выбирать компанию, но и диктовать, на каких условиях он будет в ней работать [Румянцева и др., 2007].

Такого рода люди, как правило, стараются достичь максимально высокой позиции в компании к 30 годам, и все это время они усиленно работают. Их не смущают ни овертаймы, ни рабочие выходные, ни то количество задач, которое им предстоит решать практически одновременно. Но перешагнув 30-летний рубеж, они понимают, что свои карьерные амбиции они удовлетворили – достигли той «ступеньки», о которой мечтали в самом начале пути, а значит, пришло время сосредоточиться на личной жизни.

Если компании оказались заложниками менеджеров, то как им действовать, чтобы сохранить ценные кадры? Здесь все сводится к принципам хорошего управления. Первое и главное, что должны понять лидеры компаний, – не все служащие трудоголики. Более спокойно относящиеся к работе менеджеры тоже вносят свой вклад в развитие корпорации. Далее необходимо изменить планирование проектов и внутренних процессов. Прежде чем распланировать работу и назначить ответственных за тот или иной этап, спросите, а как сотрудники видят решение той или иной задачи, отвечает ли предложенная работа их внутренним установкам [Молл, 2005].

Коллектив только тогда достигнет цели, если все будут работать в духе сотрудничества и взаимопонимания. Но когда руководитель не может правильно организовать работу, то все усилия остальных членов коллектива будут напрасны.

Таким образом, трудовую деятельность руководителя можно разделить на 4 функции. Это: планирование, организация, мотивация, контроль. Но не следует полагать, что только руководитель выполняет эти функции. Ему активно помогают остальные работники. Цель работы руководителя – выработать направление развития и правильно организовать работу.

Руководитель, как было отмечено выше, особый работник в организации и поэтому ему присущи некоторые особенности, которые отличают его от других членов коллектива. Можно выделить следующие особенности:

- руководители непосредственно не связаны с созданием материальных ценностей, хотя активно участвуют в организации производства;
- работа руководителя в основном умственная;
- нелимитированность работы руководителя;
- повышенные нервно-психические усилия руководителя, связанные с управлением людьми и принятием ответственных решений;
- труд руководителей не поддается количественному учету;
- необходимость принятия большого количества решений за короткий период.

Если рабочий в течение своей рабочей смены выполняет, в основном, несколько операций, то руководитель в течение своего рабочего дня выполняет множество всевозможных операций; Работа руководителя в основном не имеет четкого завершения. Все перечисленные выше особенности необходимо учитывать при организации труда руководителя и рассматривать их все вместе и взаимосвязано друг с другом [Егоршин, 2004].

Если представить в общем виде, то можно сказать, что руководитель в течение своего рабочего дня выполняет следующие виды работ (по данным разных источников):

- Запланированные заседания, встречи 60 - 65%;
- Разговоры по телефону 3 - 6%;
- Работа с документами 17 - 22%;
- Поездки, осмотры 3 - 7%;

- Незапланированные встречи 7%;
- Отдых 2%;
- Потери времени 2%.

Приведенные выше данные характеризуют общую ситуацию и варьируют в зависимости от особенности труда. Руководитель или исследователь, занимаясь анализом трудового процесса, должен учитывать особенности своей организации, особенности сотрудников. Для всестороннего и полного анализа затрат рабочего времени необходимо проводить постоянную работу по учету затрат.

Заключение

Сегодня, в постиндустриальный период, требования, предъявляемые к личности менеджера, значительно повысились. Одними из главных качеств менеджера являются мобильность, вера в свои силы, умение смотивировать, сплотить коллектив, управлять им, корректировать его деятельность в случае расхождения между запланированными и конечными результатами.

В мировой практике подготовки менеджеров известны разнообразные технологии обучения, способствующие ускорению адаптации руководителей к изменяющимся условиям работы на новом месте. К ним относится проведение деловых игр, опросы разного рода, тестирование, психологические тренинги. Данные технологии позволяют руководителю выявить свои сильные и слабые стороны, подкорректировать свою деятельность.

Сегодня менеджер оказывается постоянно в ситуациях, связанных с нехваткой времени, достоверной информации о деятельности предприятия, отсутствием мобильности сотрудников организации и т.д. И в связи с этим возрастают требования к его личности.

Менеджер должен обладать профессиональными компетенциями в той области, которая связана с деятельностью его компании. Для чего это необходимо? Чтобы отслеживать деятельность своих сотрудников, качество выполняемой ими работы. Он должен быть «на голову» выше в области соответствующих знаний и умений. Кроме того, руководителю нужно быть грамотным не только в плане своей непосредственной профессиональной деятельности, но и в плане знания психологии своей и своих сотрудников. Ведь такие ресурсы коммуникации, как люди, являются неотъемлемой частью самого процесса управления в целом.

Менеджер должен быть креативной личностью. Век информационных технологий характеризуется появлением новшеств. Внедрение каждого новшества, например, новых технологий, требует наличия у руководителя креативности мышления.

Менеджер должен обладать лидерскими качествами, чтобы повести людей за собой и замотивировать их. Умение сплотить коллектив, создать команду единомышленников, идущих вместе к достижению общей цели – вот одно из самых важных качеств управленца. Ведь, как говорил Коиси Цукамото: «Один шаг ста человек лучше, чем сто шагов одного человека».

Библиография

1. Дятлов В.А. и др. Управление персоналом. М.: Академия, 2006. 272 с.
2. Егоршин А.П. Управление персоналом. Н. Новгород, 2004. 720 с.
3. Кибанов А.Я., Ивановская Л.В. Стратегическое управление персоналом. М.: ИНФРА-М, 2007. 638 с.
4. Молл Е.Г. Управление карьерой менеджера. СПб.: Питер, 2005. 352 с.
5. Румянцева З.П. и др. Менеджмент организации. М.: ИНФРА-М, 2007. 274 с.
6. Яккока Л. Карьера менеджера. Мн.: Попурри, 2005. 448 с.

Modern approaches reflecting the role of the manager in the organization

Zaira D. Khabieva

Senior Lecturer of the Department of Civil Law and Procedure,
Chechen State University,
364049, 32, Sheripova str., Grozny, Russian Federation;
e-mail: yana_bo_09@mail.ru

Laura V. Turkaeva

PhD in Pedagogy, Senior Lecturer,
Grozny State Oil Technical University,
364024, 100, Isaeva ave., Grozny, Russian Federation;
e-mail: turkaevalaura@mail.ru

Sabina I. Dadaeva

Lecturer of the Department of Fine Arts,
Chechen State Pedagogical University,
364068, 62, Isaeva ave., Grozny, Russian Federation;
e-mail: Safiya090415@mail.ru

Abstract

Today, in the context of civil society, managerial activity acts as one of the main and leading means of solving practical problems: economic, political, social, etc. Today, the profession of a manager is one of the most in demand. This specialty is chosen by applicants when entering universities. In conditions of instability in the world, which is accompanied by changes in the political, economic, social spheres, the personality of the manager of the new era becomes significant. The article is devoted to the analysis of the role of the manager in the modern conditions of the company's functioning. The main qualities necessary for the effective professional activity of a manager are determined. Based on various approaches, the author believes that the main qualities for a manager are leadership and entrepreneurial abilities. The article also reflects innovative aspects of the development and implementation of entrepreneurship strategies and improving the quality of the results of the main business process in the context of the development of an educational institution. The authors believe that a manager must be a creative person. The age of information technology is characterized by the emergence of innovations. The introduction of each innovation, for example, new technologies, requires the manager to have creative thinking. A manager must have leadership qualities to lead people and motivate them. The ability to rally a team, create a team of like-minded people working together to achieve a common goal, this is one of the most important qualities of a manager.

For citation

Khabieva Z.D., Turkaeva L.V., Dadaeva S.I. (2022) *Sovremennye podkhody, otrazhayushchie rol' menedzhera v organizatsii* [Modern approaches reflecting the role of the manager in the organization]. *Ekonomika: vchera, segodnya, zavtra* [Economics: Yesterday, Today and Tomorrow], 12 (11A), pp. 166-173. DOI: 10.34670/AR.2022.30.54.020

Keywords

Organization, management, manager's role, management, leader, efficiency.

References

1. Dyatlov V.A. et al. (2006) *Upravlenie personalom* [HR management]. Moscow: Akademiya Publ.
2. Egorshin A.P. (2004) *Upravlenie personalom* [HR management]. Nizhny Novgorod.
3. Iacocca L. (2005) *Kar'era menedzhera* [Iacocca: An Autobiography]. Minsk: Popurri Publ.
4. Kibanov A.Ya., Ivanovskaya L.V. (2007) *Strategicheskoe upravlenie personalom* [Strategic HR management]. Moscow: INFRA-M Publ.
5. Moll E.G. (2005) *Upravlenie kar'eroi menedzhera* [Building manager's career]. St. Petersburg: Piter Publ.
6. Rumyantseva Z.P. et al. (2007) *Menedzhment organizatsii* [Organization management]. Moscow: INFRA-M Publ.