

УДК 65.012.43

МЕНЕДЖЕР КАК ЛИЧНОСТЬ, УПРАВЛЕНЧЕСКИЕ РОЛИ МЕНЕДЖЕРА

*Топтыгина Е.Ю., студентка 3 курса экономического факультета
Научный руководитель – Иванова Н.А., кандидат экономических наук, доцент
ФГБОУ ВПО «Ульяновская ГСХА им. П.А. Столыпина»*

Ключевые слова: менеджер, управленческая роль, личность менеджера, подходы к личности менеджера

Тема управленческой роли менеджера актуальна для современной науки управления. Одним людям удастся управленческая деятельность, они могут воздействовать на других и получить соответствующий результат, а другим нет. В связи с этим, в статье рассмотрена личность менеджера и его управленческие роли.

Все существующие подходы к описанию личности менеджера можно объединить в три направления в зависимости от потребностей в группе:

- 1) первое направление – деятельность организации, потребность в выполнении задачи;
- 2) второе направление – группа, потребность в сохранении коллектива;
- 3) третье направление – личность, индивидуальная потребность членов группы [5].

В соответствии с этим разработаны и будут рассмотрены организационно-психологический, социально-психологический и личностно психологические подходы.

В организационно-психологическом подходе упор делается на деятельность управленческие роли менеджера. Люди, которые, имея разную мотивацию и идеи, оказываются вместе и для достижения собственных мотивов и целей создают бизнес, их бизнес развивается. Проходит какое-то время и наступает упадок из-за снижения активности, реализации стратегии выживания, завоевания доли рынка, оптимальным способом разрешения кризиса становится создание отлаженного, эффективно функционирующего и независимого от отдельных людей организационного механизма, который позволит планировать, организовывать работу бизнеса, контролировать ее результаты, мотивировать персонал. Однако возникает ситуация, когда в развивающейся организации наблюдаются растущие расходы при неизменных доходах при действии существующего организационного механизма. Кризис не заставляет себя ждать и возникает необходимость повысить экономическую эффективность. Это достигается за счет достаточно накопившихся ресурсов, опыта, организации работы других людей [2, с. 169-174].

Но с появлением разных направлений в бизнесе, они отдаляются друг от друга или вступают в противоборство, наступают проблемы между отдельными направлениями. Далее рационально предложить развития направлений бизнеса до уровня высококачества, для этого необходимо выбрать и захватить стратегические приоритеты на рынке. С помощью этой ситуации были описаны четыре вышесказанных этапов организационного развития, черты существования и кризиса, их сменность. Каждому из этих этапов соответствуют четыре роли, которые включают в себе определенный набор, встречающийся в том или ином бизнес-процессе, а именно: предприниматель, менеджер, инвестор и лидер.

В социально-психологическом подходе исследования сосредоточены на группе и групповых процессах. Создаются представления о профессионально управленческих ролях менеджера: управленец, организатор, администратор и руководитель [3, с. 98-101].

Роль управленца проявляется при анализе управленческой ситуации. Для того, чтобы проанализировать ситуацию, необходимо:

1) определить границы каждой ситуации, т.е. события, которые ограничивает одну ситуацию от другой.

2) описать ситуацию в виде процесса. Управленческая роль менеджера – это роль аналитика, который разбирается в сути окружающих его процессов. С помощью аналитики менеджер определяет стратегические направления развития организации через прогноз процессов, протекающих во внутренней и внешней среде организации.

3) представить различный исход в ситуациях и определить из исходов то, что можно из них рассматривать как цели, принятие решений о достижениях. В управленческой роли менеджера ценно целеопределение и целеполагание, интуиция и импровизация. Все это способствует предвидению будущих событий и подготовленности к будущему.

После определения управленческой роли менеджера, возникает вторая его роль – роль организатора, который из имеющихся целей делает результат. Организатор представляет, как должен выглядеть результат, после этого определяет с помощью каких шагов, средств и способов он может его получить. К его инструментам относят проектирование, структурирование, как описание пошагового движения к результату. Ключевые компетенции организатора – динамичность мышления, ориентация на результат, коммуникабельность, гибкость в общении, объединение групповых процессов [5].

Следующая роль, в структуре управленческих ролей менеджера – это роль администратора, цель которого заключается в оперативном управлении, поддержание бизнес-процессов и структуры в режиме функционирования. У него есть ресурсы и ими можно распоряжаться. В этом смысле понимание та-

кой умственной собственности, как распоряжение является ключевым для администратора, кроме этого необходимы системность мышления, способность планировать, ответственность и ориентация на конкретный результат.

Четвертая управленческая роль менеджера – это роль руководителя, или лидера. Для него ведущей деятельностью является мотивация других людей. Руководитель объединяет ресурсы в рамках целей с помощью организации совместной деятельности людей. Эффективность взаимодействия с людьми – отличающаяся особенность тех компетенций, являющимися ключевыми, которые несут в себе инициативность, энергичность, способность воздействовать на людей и руководить группой.

Личностно-психологическое направление, возникшее ранее других, является традиционным подходом. Он представляет собой описание личностных черт управляющего, или лидера. Существует множество понятий лидерства, и нет единого его определения для различных ситуаций [3, с. 91]. В специальной литературе выделяют три подхода к исследованию феномена лидерства: теория личностных черт, поведенческий подход и ситуационные теории лидерства.

Первый подход основывается на представлении, что успешный руководитель обладает универсальным набором личностных качеств, отличающих его от других людей. Многочисленные попытки сформулировать этот набор предпринимались уже в работах представителей классической школы и школы человеческих отношений. Кобщим критериям личностных черт лидера относят: потенциал, стремление к развитию, ответственность, участие и вовлеченность, статус и ситуационные факторы, такие как уровень нестабильности внешней среды, сложные цели, отсутствие компетенции людей и т.п.

Поведенческий подход получил развитие в разработках представителей школы человеческих отношений, согласно ему эффективность лидерства зависит от манеры поведения лидера. Здесь имеется два типа поведения: поведение при принятии решения и поведение, направленное на решение задач и организацию внутригруппового взаимодействия. Курт Левин разработал классификацию поведения лидера при принятии решений, он выделил два стиля: деспотичный (принимает все решения и не позволяет подчиненным влиять на процесс принятия решения) и демократичный лидер (консультируется со своими подчиненными и позволяет им оказывать влияния в процессе принятия решения). Также были выделены четыре типа поведения руководителей, отражающих их качества выполнения задач, так и организацию взаимодействия:

1) поддержка – поведение, которое увеличивает чье-то чувство личной значимости;

2) взаимодействие – поведение, которое способствует развитию близких, взаимно удовлетворяющих отношений между членами группы;

3) ориентация на цели – поведение, которое стимулирует энтузиазм по отношению к достижению целей;

4) содействие работе – действия, помогающие сотрудникам при достижение целей: планирование, контроль, координация, предоставление ресурсов и т.д.

Если личностный подход концентрируется на том, кем лидер является, поведенческий подход – на попытке связать эффективность лидера с его действиями, то ситуационный подход рассматривает лидерство как искусство совершенствования и развития служебного положения и стиля поведения [4].

Таким образом, управленческие роли рассматриваются в трех направлениях, каждое из которых является многоплановыми. Без них личность менеджера не будет цельной и развитой.

Библиографический список

1. Жирнов, А.В. Социальный пакет как элемент кадровой политики / А.В. Жирнов, Ю.А.Лапшин, Г.В.Лапшина // Экономика и социум. – 2014. - № 4 (13).
2. Иванова, Н.А, Профессиональная ориентация молодежи как направление повышения престижности аграрных профессий / Н.А Иванова, А.А. Петров // Устойчивое развитие сельских территорий: теоретические и методологические аспекты. - Ульяновск: ГСХА им. П.А. Столыпина, 2014, Том I. - 351 с.
3. Лапшина, Г.В. Менеджмент: учебно - методический комплекс / Г.В. Лапшина, Н.А. Иванова. - Ульяновск: ФГОУ ВПО УГСХА, 2008.- 191 с.
4. Латфуллин, Г.Р. Организационное поведение: учебник для вузов/ Г.Р. Латфуллин, О.Н. Громова. – СПб.: Издательский дом «Питер», 2008. –658с.
5. Управленческие роли менеджера [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://uspeh.psynavigator.ru>. (дата обращения 15.02.2015)
6. Дозоров, А.В. Развитие агрообразования в Ульяновской области / А.В. Дозоров, Т.А.Дозорова // Никоновские чтения. - 2011. - № 16. - С. 409-410.
7. Дозоров, А.В. Организация довузовской подготовки и профессиональной ориентации среди учащихся сельских школ / А.В.Дозоров, Т.А.Дозорова // Никоновские чтения. - 2011. - № 16- С. 415-416.
8. Дозорова, Т.А. Зарубежные модели подготовки менеджеров / Т.А. Дозорова, Т.И. Костина // Инновационные технологии в высшем профессиональном образовании. Материалы научно-методической конференции профессорско-преподавательского состава академии.11-13 октября 2011 года. – Ульяновск: УГСХА, 2011. –С.94-100.

MANAGER AS A PERSON, MANAGERIAL ROLE MANAGER

Топтыгина Е.У.

Keywords: *manager, management role, identity management, approaches to the personality of the manager*

Subject managerial role of the manager is relevant to the modern science of management. Some people manage to management activities, they can influence others and get the corresponding result, while others do not. In this regard, the article discussed the identity of the manager and his management role.

УДК 658.5

АНАЛИЗ ЭФФЕКТИВНОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ПРЕДПРИЯТИЕМ

*Трусова А.А., студентка 3 курса экономического факультета
Научный руководитель – Иванова Н.А., кандидат экономических наук, доцент
ФГБОУ ВПО «Ульяновская ГСХА им. П.А. Столыпина»*

Ключевые слова: *управление, оценка эффективности управления, направления повышения эффективности производства*

В статье описываются и обосновываются пути повышения эффективности управления производством на примере СПК «Карлинское» Майнского района Ульяновской области.

Система управления организации заключается в том, чтобы протекающие в ней процессы и явления осуществлялись качественно и своевременно. Отсюда такое большое внимание, которое уделяется специалистами и руководителями организаций, с целью развития, совершенствования как системы в целом, так и её отдельных элементов. Очевидно, что изучение и совершенствование системы управления, как в рамках отдельного предприятия, так и государства, общества в целом способствует скорейшему достижению поставленных целей и задач. Система руководства нуждается в специалистах, обладающих объемными, современными знаниями в области управления, а, также, способные