



Современный менеджер – конкурентоспособный менеджер

Аннотация. *Статья посвящена проблемам современного менеджмента, а именно характеристикам современного менеджера. Основываясь на различных подходах к этому вопросу, автор считает: основное направление всех составляющих характеристик менеджера заключается в его конкурентоспособности. Конкурентоспособный менеджер не только должен обладать профессиональной компетентностью, юридическими, информационными знаниями, общей культурой, но лидерскими и предпринимательскими качествами, быть способным к постоянному личному развитию и способствовать развитию других. Исследуя качества менеджера, автор предлагает своё видение конкурентоспособного менеджера и условия для его становления. Такой менеджер должен стать ключевой фигурой модернизации российской экономики.*

Ключевые слова: *менеджмент, менеджер, роли менеджера, саморазвитие, предприниматель, лидер, конкурентоспособный менеджер, модернизация.*

Раздел: (04) экономика.

«Парадигма любой общественной науки, в частности менеджмента, основана на представлениях о реальности» [1], которые лежат в основе её содержания. Почему? Потому что общественные науки имеют дело с человеком.

Именно таковой наукой является менеджмент. Можно давать разные определения этому понятию (наука, искусство, процесс, органы), но ключевым словом будет слово «человек».

Менеджмент в своём развитии претерпел большие изменения. Классический менеджмент рассматривал человека как экономический объект, то есть в роли некоего придатка машины. Обязанности менеджера заключались в том, чтобы выдать задания и контролировать их, в связи с этим определить вознаграждение и наказание, для чего менеджеру достаточно было быть профессионалом своего дела, а менеджеру высшего уровня хорошо разбираться во внешней среде, вовремя отвечая на её вызовы.

Совершенствование и рост производства вели к тому, что требовалась более высокая квалификация рабочих. Квалифицированные рабочие нуждались в иных подходах к ним, в основе которых лежали мотивационные факторы. Так появляется гуманистический менеджмент, который рассматривает с социальной точки зрения. Более того, успешные руководители начинают понимать, что только гуманное отношение к работнику, своевременное определение его потребностей и способностей могут принести желаемый результат для организации.

Примером может служить японская модель управления, в том числе концепция Деминга, известного японского экономиста, организовавшего японское экономическое чудо. В основе его философии лежит глубокое понимание ведущей роли человека в будущем и применение глубинных знаний во всех видах деятельности. По его мнению, всеобщее процветание возможно, если, с одной стороны, удовлетворять потребности



потребителя, который мечтает получить более качественную продукцию по низким ценам. С другой – необходимо постоянное удовлетворение изготовителя, который предполагает снижение затрат и потерь и повышение производительности. С этой целью необходимо совершенствовать систему управления по принципу «Корректируй, планируй, проверяй, выполняй». В основе такого управления – человеческий фактор. Однако, по Демингу, все общепринятые в настоящее время методы управления (по целям, результатам, системе аттестации и ранжирования персонала, количественные нормы и задания, массовый контроль) надо отбросить. Ещё одна характерная черта современного менеджмента – перенос ответственности за плохое качество на менеджера.

Поэтому тенденции в развитии менеджмента XXI века можно определить следующим образом:

1) научная обоснованность принимаемых решений. В основе таких решений должна быть собранная и обработанная современными методами, проанализированная должным образом доброкачественная информация;

2) лидерское начало, отказ от авторитарности в управлении;

3) делегирование полномочий, глубокое и полное, на всех уровнях управления;

4) обучение всегда и всех;

5) главный принцип деятельности «Все вместе мы делаем одно дело»;

6) менеджеры несут полную ответственность за работу системы.

В силу этого и требования к менеджеру всё больше меняются. Менеджер – это не просто управляющий, а человек, осуществляющий процесс управления и принимающий решения в зависимости от сферы своей деятельности в организации.

Он должен обладать профессиональной компетентностью, юридическими, информационными знаниями и общей культурой. Деятельность его по управлению социально-экономической системой связана непосредственно с людьми. Преобладание интеллектуального труда сегодня требует мотивации работников, знания их личной траектории развития и жизненной философии. Только таким образом можно управлять всеми производственными процессами, координируя материальные и трудовые ресурсы так, чтобы достичь поставленных целей при наименьших затратах. Большое место занимают организационно-технические вопросы: постановка целей и задач, обеспечение ресурсами, контакты с исполнителями, стимулирование.

Труд менеджера многогранен и сложен, поэтому необходимо рационально распределять своё время. По мнению В. Парето, нужно концентрироваться на жизненно важных проблемах, чтобы достичь желаемых результатов. Разработанное им правило гласит: 80% успеха возможны при концентрации 20% времени на жизненно важных проблемах.

Кроме того, труд менеджера имеет ряд специфических особенностей. Это труд умственный, творческий, предметом труда является информация, результатом труда – управленческое решение. Труд менеджера участвует в создании материальных благ опосредованно, через других работников.

Существуют разные подходы к определению характеристик менеджера. Один из таких подходов представляет зарубежный опыт, который заключается в следующем: респектабельность и внешняя привлекательность менеджера; знание этикета; профессионализм, который лежит в основе независимого поведения и позволяет самостоятельно принимать решения; знание риторики и умение выступать перед аудиторией; самокритичность; терпимость к чужому мнению и суждению.



Думается, это подход будет несколько упрощённым, ибо качества менеджера многообразны, в соответствии с многогранностью его труда, о чём говорилось выше, и оказывают влияние на управленческую деятельность в целом. Они зависят от множества факторов, поэтому менеджеру приходится выполнять различные роли. Понятие «роль менеджера» и их классификация связаны с именем Минцберга, профессора одного из университетов в Монреале.

В результате многих исследований он пришёл к выводу, что таких ролей десять. Их можно классифицировать в виде трёх крупных категорий:

- роли межличностные;
- роли информационные;
- роли по принятию решений (табл. 1).

Таблица 1

Роли менеджера (по Минцбергу)

Роль	Описание
Межличностные роли	
Главный руководитель	Обязанности правового и социального характера и их исполнение
Лидер	Мотивация и активизация подчинённых
Связующее звено	Обеспечение работы саморазвивающейся сети внешних контактов и источников информации
Информационные роли	
Приёмник информации	Поиск и получение специализированной информации из внешней и внутренней среды и её координация
Распространитель информации	Передача и распространение информации, полученной из внешней и внутренней среды
Представитель	Представляет информацию для внешней среды и во внешней среде о планах, результатах работы и политике организации
Роли по принятию решений	
Предприниматель	Поиск новых возможностей для развития организации как во внутренней, так и внешней среде, разработка и запуск новых проектов по развитию, контроль их исполнения
Устраняющий нарушения	Осуществление корректировочных действий в случае возможных нарушений, когда организация оказывается перед необходимостью выбора важных и неожиданных решений
Распределитель ресурсов	Эффективное распределение всевозможных ресурсов организации, что фактически сводится к принятию или одобрению всех значительных решений в организации
Ведущий переговоры	Представительство организации на всех значительных и важных переговорах

Минцберг считал, что эти роли не могут действовать обособленно друг от друга – они взаимосвязаны. Полномочия и статус менеджера связаны с межличностными ролями, охватывающими сферу взаимодействия с людьми. Принимая на себя межличностные и информационные роли, менеджер способен принимать решения, то есть



играть роли, связанные с принятием решений. Способность играть все эти роли вместе определяет содержание и объём работы менеджера.

В 90-е годы французская газета «Либерасьон» обратилась к шестистам менеджерам и попросила их ответить на вопрос, что самое важное для хорошего менеджера. И получила неожиданные ответы. Оказалось, что самое важное не заработная плата, не диплом, не внешние данные, не техническая компетентность и даже не авторитет, а неординарность мышления и дар Божий.

Поэтому, на наш взгляд, современный менеджер должен быть не только эффективным, но и конкурентоспособным. А это значит обладать как профессиональными качествами, так и личностными, в основе которых лидерское начало.

Кроме того, современный менеджер – это человек, способный генерировать идеи, быть в поиске, то есть постоянно что-то предпринимать. Это не так просто. Необходимо мобилизовать весь свой творческий потенциал и найти тот способ, который будет новаторским, или использовать уже имеющийся опыт в новых обстоятельствах. Не случайно исследования западных экономистов показали, что только 6–8% населения могут быть предпринимателями. Способность к оправданному риску тоже должна быть в арсенале менеджера.

Г. Форд, конечно, рисковал, когда осваивал производство автомобиля и снижал на него цены, постепенно доводя их до самых низких в Америке. Между тем заработная плата рабочих на его заводах была самой высокой. Результат? Более 20 лет его фирма была лидером автомобильной промышленности США.

Современный менеджер должен постоянно заниматься саморазвитием и способствовать развитию своих подчинённых. Это возможно с помощью коучинга. Что такое коучинг? Прежде всего, это консультирование одного или нескольких человек по профессиональным или частным проблемам. Коучинг раскрывает потенциал человека, повышая его эффективность. Коучинг не учит, а помогает учиться. На наш взгляд, определение коучинга, предложенное Майлзом Дауни («Эффективный коучинг»), больше всего соответствует современным требованиям менеджмента. Суть его в том, что «коучинг – это искусство содействовать повышению результативности, обучению и развитию человека» [2]. Коучинг отличается от всех видов консультирования тем, что делается ставка на реализацию потенциала самого клиента. Это изначально заложено в его составляющих, которые можно представить в виде четырёх этапов:

- 1) постановка цели;
- 2) проверка реального положения вещей;
- 3) выстраивание путей достижения цели;
- 4) достижение (он именуется также этапом воли).

Таким образом, коучинг формирует умение подвести человека к самостоятельным выводам, но не даёт совета. Используя коучинг, можно добиться повышения эффективности личной и организации в целом, дать возможность сотрудникам развиваться прямо на рабочем месте, улучшить взаимоотношения в коллективе, оптимально использовать людей и их время, усиленно мотивировать персонал. Подобная система позволяет менеджеру находить выход из различных ситуаций, содействует достижению результатов всей организации, помогает эффективно работать и быть истинным вдохновителем для своих подчинённых.

Всё это делает менеджера не только эффективным, но и конкурентоспособным.

Подводя итог, попробуем нарисовать портрет конкурентоспособного менеджера (см. табл. 2).



Таблица 2

Конкурентоспособный менеджер

<i>Менеджер</i>	<i>Лидер</i>	<i>Предприниматель</i>
Профессиональная компетентность, умение принимать решения, наличие культуры общей, технической правовой, информационной, коммуникабельность, гуманность, деловитость, энергичность, дисциплинированность, умение контролировать себя	Упорство, решительность, сила воли, эмпатийность, целеустремлённость, направленность на созидательную деятельность, способность убеждать и брать ответственность на себя, социальная смелость	Неординарность мышления, азарт, творческий поиск, способность к риску, мобильность, гибкость, порядочность, способность к собственному саморазвитию и эффективному развитию подчинённых
<i>Конкурентоспособный менеджер</i>		

Таким образом, конкурентоспособный менеджер – это менеджер, обладающий ярко выраженными лидерскими и предпринимательскими качествами, способный к постоянному личному развитию. Именно такой менеджер должен быть ключевой фигурой модернизации российской экономики.

Почему? Модернизация в буквальном смысле – «усовершенствование, обновление объекта, приведение его в соответствие с новыми требованиями и нормами, техническими условиями, показателями качества» [3]. Это самый лучший вариант модернизации. Однако пока мы имеем худший вариант – «догоняющую модернизацию» [4], которую практикуют страны, пытающиеся догнать более развитые страны.

Каждое общество в такой ситуации имеет своеобразный вызов, на который даёт ответ в соответствии с принципами, структурами и символами, заложенными в достижениях его длительного развития. «Догоняющая модернизация» создаёт острова, анклавов современной жизни, например крупные города, подобные Сан-Паулу в Бразилии, Москве и Санкт-Петербургу в России. Они отличаются, причём существенно, от провинции как своим образом жизни, так и состоянием сознания.

Такая модернизация ломает культурные традиции, лишая общество духовных перспектив, делая его несвободным.

Наша страна «модернизируется» именно в этом направлении. Обратившись к сфере образования, мы увидим, что модернизация там проводится «волюнтаристски», без наличия научной концепции. Ориентация на превращение образования в «образовательную услугу» и внедрение в его сферу «рыночных» принципов сделали возможным постепенное понижение требований образования, стандартизировали «массовое образование». Стандартизированное образование порочно, оно губит всякое творческое начало.

Государством делаются попытки изменить ситуацию, в частности, в 2010 году была принята государственная Программа поддержки малого и среднего предпринимательства, направленная в основном на поддержку малых инновационных компаний. В рамках этой программы организованы образовательные курсы по вопросам предпринимательской деятельности для 11 867 человек, предоставлено 2134 гранта начинающим предпринимателям, создано 10612 рабочих мест. Реализация Программы поддержки малого и среднего предпринимательства за период 2011–2014 годов предусматривает увеличение выделяемых средств на её реализацию ежегодно.

Однако это, что называется, капля в море. У нас должно быть собственное видение мира и всех процессов, происходящих в нём. Поэтому главным условием возвра-



вания конкурентоспособных менеджеров, которые смогут вывести страну на иной уровень, является образование. Но вся его траектория должна быть выстроена от общего образования к высшему в русле педагогики, которая «даёт человеку свободу выбора, некий духовный компас и делает его независимым от государства. Она не внушает человеку единственно верные ответы, а заставляет находить самому» [5].

Ссылки на источники

1. Друкер, П. Ф. Задачи менеджмента в XXI веке.: пер. с англ.: – М.: Изд. дом «Вильямс», 2004. – С. 23.
2. Майлз Дауни «Эффективный коучинг». – URL: http://www.sapanet.ru/Lab_LPR/2011/Dauni.pdf.
3. Холопова Л. А. Модернизация в России в условиях рыночной экономики // Инновационные технологии и экономика в машиностроении: сб. тр. 4-й Международной научно-практической конференции с элементами научной школы для молодых учёных, Юрга, 23–25 мая 2013. – Томск: Изд-во ТПУ, 2013. – С. 459.
4. Там же.
5. Холопова Л. А. «Над вымыслом слезами обольюсь...»? // Современные научные исследования. Вып. 1. – Концепт. – 2013. – ART 53659. – URL: <http://e-koncept.ru/2013/53659.htm>.

Lyubov Holopova,

Candidate of Pedagogic Sciences, Associate Professor at the chair of economics and automated control systems, Yurginsk institute of technology (branch) of National research Tomsk Polytechnical University, Yurga
khlopova_53@mail.ru

The modern manager is the competitive manager

Abstract. The article is devoted to the problems of modern management, namely characteristics of the modern manager. Based on various approaches to this question, the author considers that the main direction of all manager's characteristics is his competitiveness. The competitive manager has not only professional competence, legal and information knowledge and general culture, but leadership and enterprise skills, is capable to continuous personal development and to promote development of others. Investigating qualities of the manager, the author offers the vision of the competitive manager and conditions for his formation. Such manager has to become a key figure in Russian economy modernization.

Key words: management, manager, roles of the manager, self-development, businessman, leader, competitive manager, modernization.

References

1. Druker, Piter. F. (2004) *Zadachi menedzhmenta v XXI veke*, Izdatel'skij dom "Vil'jams", Moscow, p. 23 (in Russian).
2. Dauni, M. (2014) *Jeffektivnyj couching*. Avialable at: http://www.sapanet.ru/Lab_LPR/2011/Dauni.pdf [Data obrashhenija 6.05.2014] (in Russian).
3. Holopova, L.A. (2013) "Modernizacija v Rossii v uslovijah rynochnoj jekonomiki", *Innovacionnye teh-nologii i jekonomika v mashinostroenii* : sbornik trudov 4 Mezhdunarodnoj nauchno-prakticheskoy konferencii s jelementami nauchnoj shkoly dlja molodyh uchjonyh, Jurga, 23–25 maja 2013, Izd-vo TPU, Tomsk, p. 459 (in Russian).
4. Ibid.
5. Holopova, L.A. (2013) "Nad vymyslom slezami obol'jus'..."?, *Sovremennye nauchnye issledovanija*. Vyp. 1, *Koncept*, ART 53659. – Avialable at: <http://e-koncept.ru/2013/53659.htm> – Gos. reg. Jel № FS 77-49965. – ISSN 2304-120X. [Data obrashhenija 31.03.2014] (in Russian).

Рекомендовано к публикации:

Горевым П. М., кандидатом педагогических наук, главным редактором журнала «Концепт»

