

ГЛАВНОЕ – НЕ КТО РУКОВОДИТЕЛЬ, А КАКОЙ!

*Коновалова Е.Г., 3 курс,
Буйко Л.А., ассистент,*

Бобруйский филиал УО «Белорусский государственный экономический университет»

Сферой приложения понятия «управленческий труд» является управление производством или другими объектами.

В деятельности любого предприятия или организации работники управленческого труда играют особую роль. Не создавая никаких материальных благ и услуг, а только принимая те или иные управленческие решения, они оказывают влияние на все сферы производства.

Одна из основных задач управленческого труда – дать будущим специалистам теоретические и практические знания о сущности, содержании организации управленческого труда, ее значимости и связи с другими проблемами развития производства и управления.

По характеру участия в процессе управления все работники управленческого труда подразделяются на три группы: 1) руководители; 2) специалисты; 3) технические исполнители (служащие).

Руководитель должен быть генератором идей и владеть методами активизации трудовой деятельности, уметь прогнозировать развитие организационных и управленческих отношений.

Цель руководителя структуры – подобрать, назначить и вырастить работника для решения поставленных задач, продлить время использования потенциала хозяйственного руководителя.

Профессионализм – это главное для руководителя, важны также полученное образование и постоянное пополнение знаний, жизненный опыт, стремление к нововведениям, здравый смысл на научном фундаменте.

Руководитель должен:

1. Делать все правильно и результативно, сообразуясь с необходимостью и эффективностью.

2. Представлять задачи и будущее организации, знать себя и ценности, которые он отстаивает.
3. Иметь принципы как основополагающие факторы роста его личности, которые идейно наполняли бы жесткие интеллектуальные правила поведения.
4. Обучаясь, быть способным не только запоминать факты и усваивать приемы, но и понимать свою роль и место в организации и совершенствовать свой профессионализм.
5. Ставить перед собой высокие цели, исходя из общих принципов, ценностей, задач общества и организации, в которой он работает, и добиваться их осуществления.

Непосредственный руководитель должен быть также учителем и наставником. Раскрытие потенциала требует от хозяйственного руководителя большой умственной, эмоциональной и духовной отдачи. Рост нужен как человеку, так и организации. Современные подходы к развитию потенциала должны отличаться гибкостью.

Если обратиться к требованиям, которые предъявляются к менеджерам на белорусских предприятиях, то необходимо сказать, что требования к руководителям различного уровня в частных компаниях значительно выше, чем в государственных, хотя и в последнем случае они во многом зависят от высшего руководства предприятия. Ценятся компетентность, опыт работы (существуют ограничения по возрасту), знание иностранных языков, компьютерная грамотность, положительный имидж и т. д.

Ключевыми факторами для успешной карьеры часто считаются: желание занять высокий пост; умение работать с людьми, способность убеждать других; предвидение событий; готовность рисковать и брать ответственность на себя; физическая выносливость.

Эффективность руководства может быть определена по следующим критериям: психологический климат в коллективе; текучесть кадров; производительность труда; качество выпускаемой продукции; профессионализм работников; авторитет руководителя; травматизм.

Таким образом, рыночная экономика требует от менеджера: способности управлять собой; разумных личных ценностей; четких личных целей; постоянного личного роста (развитии); навыков решать проблемы; изобретательности и способности к инновациям; способности влиять на окружающих; знания современных управленческих подходов; способности обучать подчиненных; способности формировать и развивать трудовой коллектив.