

РОЛЬ УПРАВЛЕНИЯ В ЖИЗНИ ОРГАНИЗАЦИИ

Осадчая Ю.В., Старкова И.А.
научный руководитель Гоголь Л.В.
Сибирский Федеральный Университет
Политехнический институт

Управление появилось вместе с людьми. Там где хотя бы два человека объединялись для достижения какой-либо общей цели, возникала задача координации их совместных действий, решение которой кто-то из них должен был брать на себя. В этих условиях он становился руководителем, управляющим, а другой - его подчиненным, исполнителем. Управленческая деятельность представляет собой специфическую разновидность трудового процесса, и характеризуется предметом труда, средствами труда, самим трудом, а так же его результатами. Все управленческие действия различаются по назначению, конкретному содержанию, формам и методам осуществления, по степени сложности.

В настоящее время исследование роли руководителя в управлении организацией и степень его профессионализма приобретает особую остроту. Потребность в его совершенствовании чрезвычайно актуальна для современной России. Объектом воздействия руководителя являются организации, отдельные социальные индивиды и группы в целом. Свои функциональные обязанности руководитель выполняет в определенной социальной среде. Будучи включенным в систему различных общественных отношений, он выполняет как минимум три взаимосвязанные социальные роли: гражданина РФ, управленца конкретной организации и непосредственного специалиста по штатно-должностному предназначению в реальном трудовом коллективе.

Руководитель - это человек, наделенный полномочиями принимать управленческие решения и осуществлять их выполнение. Под ролью руководителя понимается набор определенных поведенческих правил, соответствующих конкретному учреждению или конкретной должности.

Руководителей делят на три категории:

1 Руководители низшего звена (операционные руководители).

Это самая многочисленная категория. Они осуществляют контроль за выполнением производственных заданий, за использованием ресурсов (сырья, оборудования, кадров). К младшим начальникам относятся мастер, заведующий лабораторией и т.п. Работа руководителя низшего звена является самой разнообразной, характеризуется частыми переходами от одного вида деятельности к другому. Степень ответственности руководителей низшего звена не очень высока, иногда в работе присутствует значительная доля физического труда.

2 Руководители среднего звена.

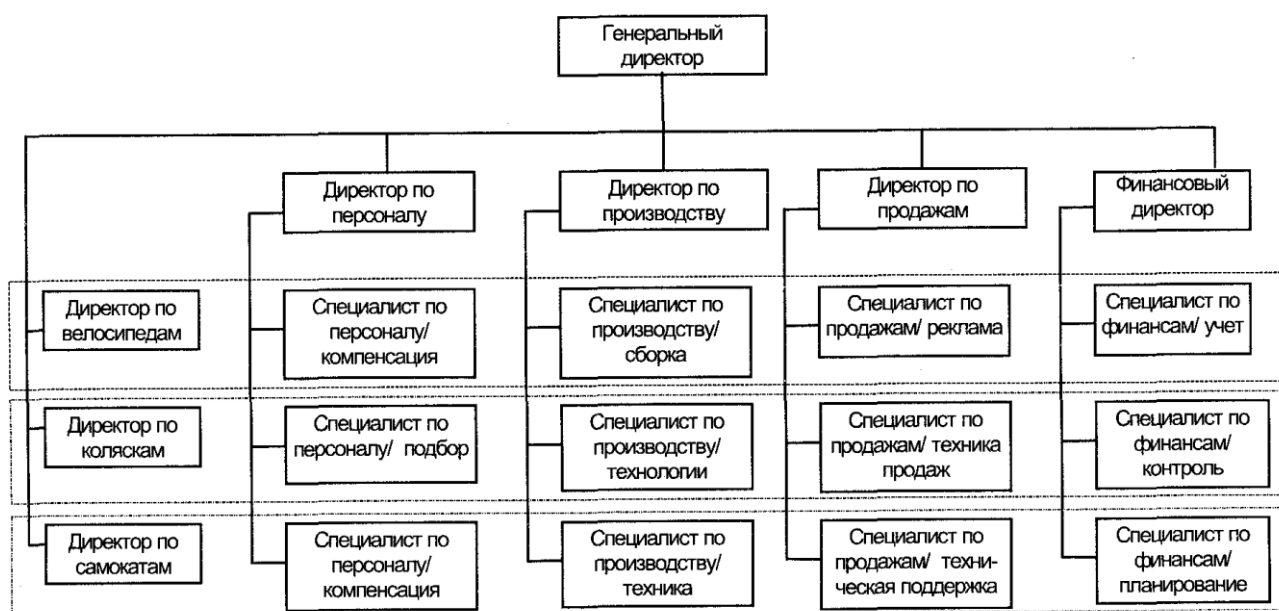
Они контролируют работу руководителей низшего звена и передают обработанную информацию для руководителей высшего звена. К данному звену относятся: заведующие отделом, декан и т.д. На руководителей среднего звена ложится существенно большая доля ответственности.

Руководители высшего звена.

Это самая малочисленная категория. Они отвечают за разработку и реализацию стратегии организации, за принятие особо важных для нее решений. К руководителям высшего звена относятся: президент компании, министр, ректор и т.д. Работа руководителя высшего звена является весьма ответственной, так как фронт работы

большой, а темп деятельности напряженный. Их работа, в основном, заключается в умственной деятельности. Они постоянно должны принимать управленческие решения.

Пример руководителей (три категории)



Руководитель является носителем профессионализма управленческой деятельности в обществе. Повышение качества его профессиональной подготовки - одна из важнейших задач современного российского государства, т.к. роли и функции руководителя непосредственно связаны с данным понятием.

Профессионализм управленческой деятельности представляет собой достаточно сложное социальное явление. В силу своей специфики он интегрирован практически во все сферы общественной жизни. Как отмечает В.Г. Афанасьев, «управление - свойство, внутренне присущее обществу на любой ступени его развития; оно, это свойство, имеет всеобщий характер и вытекает из системной природы общества, из общественного, коллективистского труда людей, из необходимости общаться в процессе труда и жизни, обмениваться продуктами своей материальной и духовной деятельности».

Как неотъемлемый атрибут общества, профессионализм управленческой деятельности включает в себя множество различных аспектов, изучаемых как социальными, так и естественно-научными дисциплинами. Он выступает необходимым признаком разнообразных систем окружающего мира (политических, экономических, социальных и т. д.), которые определяют его специализацию и видовые особенности. Многообразие видов управленческой деятельности во многом определяет сложность рассмотрения исследуемого явления. Поэтому для обоснования того, как профессионализм управленческой деятельности изменяется в современных социокультурных условиях, необходимо, в начале, сконцентрировать исследовательское внимание на тех моментах, которые позволят нам выявить его базовые характеристики как объекта социологического анализа.

Управление представляет собой процесс планирования, организации, мотивации и контроля, необходимый для того, чтобы сформулировать и достичь целей организации. Суть управления состоит в оптимальном использовании ресурсов (земли, труда, капитала) для достижения поставленных целей.

Если руководитель выполняет роль наставника, то его функция - вдохновить исполнителей на высокие обязательства, забота о развитии и поддержке рабочих; если он -

фасилитатор, то улаживать конфликты, организовывать общую работу привлекать людей к участию в принятии решений; продюсер - достигать поставленных целей, вдохновлять коллектив; директор - ясно видеть перспективы, рационально использовать ресурсы; координатор - сохранять стабильность, целостность и контроль; контролер - тщательно проверять работы исполнителей, уметь своевременно заметить и исправить ошибки; новатор - изобретать, изменяться, адаптируясь к изменениям условий; посредник - влиять, умело вести переговоры, находить ресурсы и т.д.

Проведенный социологический анализ среди руководителей российских организаций показал, что в целом отечественная система управления готовит специалистов со средним уровнем сформированности профессионализма управленческой деятельности. Это приводит к ряду серьезных просчетов и ошибок в ходе профессиональной деятельности ряда отечественных организаций, что снова доказывает актуальность проблемы повышения профессионализма управленческих кадров в России на современном этапе.

Одними из главных проблем, связанных с неумелыми действиями управленцев, на современном этапе развития являются: несоответствие направленности управленческих кадров профессиональной подготовки возлагаемым на них задачам; отсутствие у руководителей профессионально-значимых умений и навыков в организации работы сотрудников и его всестороннего обеспечения; отсутствие практических навыков организации взаимодействия сотрудников между различными отделами и службами организации; морально-психологическая неготовность многих управленцев к сложной управленческой деятельности.

Таким образом, в российских организациях проблема профессионализма управленческих кадров может быть решена по-разному, в зависимости от ситуативного подхода, но наиболее эффективный способ - применение всех вышеперечисленных методов в комплексе, а именно: повышение квалификации, самообразование, самообучение, постоянное практическое использование своих теоретических знаний, помощь и консультирование со стороны более опытных руководителей-профессионалов, а также формирование личностных характеристик, необходимых в лидирующих позициях профессиональной деятельности.