

Менеджер как ключевой актор обеспечения качества и эффективности управления

Башкаева М.Д., студент

bashkaeva.vd@bk.ru

*Лазутина А.Л., к.э.н., доцент кафедры
инновационных технологий менеджмента*

e-mail: lal74@bk.ru

*Лебедева Т.Е., к.п.н., доцент кафедры
инновационных технологий менеджмента*

e-mail: tatyana.lebedeva@bk.ru

*ФГБОУ ВО Нижегородский государственный
педагогический университет им. К. Минина.*

Россия, Нижний Новгород

Аннотация: статья детально обсуждается весьма актуальный вопрос – подготовка современного менеджера - лидера. Проанализировав отечественный и зарубежный опыт авторы выделяют современные тенденции к процессу «оформления» лидера. Подробно раскрывается вопрос авторитета руководителя в современной организации. На основании проведенного контент-анализа обсуждается практическое положение дел о власти, авторитете руководителя в организации. Результаты исследования помогут современному руководителю осмыслить свое положение и отношение к себе в ракурсе тенденций современного общества.

Ключевые слова: менеджер, управление персоналом, персонал, эффективность управления, лидер, авторитет, власть.

В современном глобализированном мире в рыночных условиях хозяйствования возрастает потребность – при подготовке менеджеров инновационного типа, – в управленцах, которые знают и особенности процесса управления, и характер развития смешанной экономики.

Проанализировав в этом ключе, как отечественный, российский, так и зарубежный опыт, следует отметить, что сегодня продуктивность управления во многом зависит прежде всего от руководителя: от его авторитета и от особенностей его личности. Если руководитель и обладает авторитетом – для собственника, подчиненных, контрагентов это является важным фактором социально-экономического развития как отдельно взятого коллектива, так и менеджеров сторонних организаций, представителей органов государственной и муниципальной власти и управления [1].

Если взять в узком смысле, то авторитет – это одна из ключевых форм осуществления власти. В широком смысле – это признанное всеми влияние конкретного лица, основанное на знаниях этого лица, его опыте, его достоинствах. Вместе с тем, авторитетный руководитель сам и в первую

очередь несет ответственность перед своими собственниками, подчиненными.

Часто бывает, что авторитетный руководитель сохраняет свой авторитет после изменения специфических условий, в которых сформировался его авторитет.

Надо сказать, что отличительной чертой авторитета является его общественное признание: чем выше выступает степень этого признания, тем более широкий уровень и качество влияния оказывает авторитет [2].

Так, А.Г.Ковалев считает, что авторитет руководителя обусловлен, в первую очередь, определенными чертами свойств личности, которые и обеспечивают успех в организации труда и построения коллектива. Функциональную роль коллектива в данном смысле он видит в его принятии, признании тех качеств его личности, которые соответствуют их сущностным, необходимым требованиям.

В свою очередь, в данном отношении Свенцицкий А.Л. утверждает, что авторитет определенного руководителя проявляется как результат признания особенных, а, главное, конституирующих его качеств личности, поэтому нередки случаи, когда эти качества не только ему и коллективу помогают в процессе выполнения работы, причем, при его симпатизировании людям, которые подчиняются авторитету.

Однако, Виханский О.С. и Наумов А.И. разграничивают понятия «авторитет» и «власть». Они объясняют двумя примерами получение авторитета: в первом случае, власть даётся кем-то сверху и возникает на формальной основе (должность), во втором – власть появляется у человека, которого признают работники, которые ниже по статусу и выполняемым функциям, – и в этом смысле данный субъект выступает как неформальный лидер.

И так, проанализировав содержание и технологии достижения авторитета, можно, как представляется сделать следующие выводы:

1) авторитет – это результат проявления специфических свойств личности, которые обеспечивают достижение успеха коллективом в его деятельности;

2) авторитет в отличие от власти исключает принуждение;

3) коллектив перманентно оценивает уровень, качество, состояние авторитета руководителя, сравнивая его с реальными и потенциальными требованиями конкретно-исторической действительности;

4) окружающие довольно быстро, порой интуитивно, могут сделать вывод о наличии или отсутствии авторитета;

5) авторитет – одна из форм осуществления власти, данной человеку вышестоящими органами, которая в свою очередь признается подчиненными, собственниками, представителями органов государственной и муниципальной власти и управления.

На основании вышеизложенного можно сформулировать понятие авторитета руководителя. Структурно-функционально авторитет руководителя представляет собой необходимое, хотя и недостаточное, звено

в организации управления организацией, характеризующееся признанием подчиненными, собственниками, иными акторами власти руководителя, принадлежащей ему в соответствии с занимаемой должностью. Присутствие авторитета у управляющего, как лица принимающего решения, обеспечивает слаженную, продуктивную, креативную работу коллектива [3]. Если бы не было креатива или коэффициента R – человечество было бы способно сегодня прокормить около 1,0 млн. человек, – а на планете Земля проживает, – худо – бедно, – около 8,0 млрд. человек.

На практике же ситуация в этом контенте обстоит несколько иначе. Так, в России, да и зарубежом, и собственники, и власть имущие – не совсем «верят» в так называемый авторитет руководителя, об этом в частности, свидетельствуют итоги социологических исследований. Международная консалтинговая компания Towers Watson задавала вопросы россиянам об авторитете начальника и его важности, и надо сказать, что лишь 25% опрошенных согласны с утверждением, что: «Высшее руководство моей организации искренне заботится о благополучии сотрудников». Кстати, помимо России, этот опрос был проведен еще в 11 странах, однако, только Россия получила самые не лестные высказывания о руководителях.

Более того, проведенное социологическое исследование показало, что в этих странах только 40% сотрудников уверены, что руководители занимают свои посты заслуженно и могут справиться со своими обязанностями в полной мере.

Надо сказать, что восприятие авторитета руководителя во многом зависит от дистанции от власти – ближе / дальше.

Исследуя данную проблему, голландский социолог Герт Хофстеде, попытался социометрически оценить дистанционность от власти. Он провел исследование, опросив 116 тысяч человек из 70 стран. Основной вопрос при этом звучал так: «Часто ли сотрудники не высказывают свое несогласие с начальством?». В итоге самые популярные ответы однозначно показывали, что авторитет менеджеров был основан на страхе перед ними, их безоговорочной подчиненности. Оказалось, что и в России индекс дистанционности от власти один из самых высоких – 93 балла [3].

Увы, многие российские руководители и сегодня не считают для себя нужным и важным прилагать личные усилия для завоевания авторитета. Во многом это объясняется тем, что они – заложники стереотипа: «все должны уважать меня уже потому, что я – босс». Однако, все же и в нашей стране происходят на этот счет необходимые перемены, так что на сегодняшний день в определенной мере ситуация улучшается, для этого все чаще в разных компаниях проводятся тренинги, семинары и тимбилдинги, как для руководства, так и для подчиненных. Думается, что в скором времени понятию авторитета и комфортной, здоровой, социально-политической обстановке в коллективе будет отводиться все большее внимание как со стороны собственников, так и со стороны высшего руководства, иных структур [5].

В этой связи можно вспомнить людей, под руководством которых доводилось работать. Вероятно, среди них встречались яркие и активные личности, с ними организация и добивалась больших успехов – на рынке, в финансах, в спросе. Однако наверняка были и такие, с которыми достаточно тяжело было коммуницировать, поэтому и уровень, и качество, эффективность работы коллектива значительно снижались. И это актуализирует проблему разграничения как получения признания руководителями, так и методов, способов его получения. В этих условиях вряд ли можно отождествлять «авторитет» и «власть», использовать их как синонимы [4].

Надо сказать, что в идеальном случае руководителю важно не только пользоваться уважением подчиненных (иметь авторитет), но и добиваться, чтобы его слушались, ему подчинялись. Авторитет – это власть, но, как и любая власть, она должна исходить из экономических, прежде всего, материальных, и иных интересов членов коллектива.

Поэтому к каждому сотруднику, к каждому подчиненному нужен свой индивидуальный, конкретный подход. У каждого сотрудника налицо своя мотивация, и довольно сложная для осуществления своей трудовой деятельности, и этот фактор конечно, безусловно, нужно и важно учитывать. Если руководитель будет способствовать эффективному, своевременному удовлетворению многообразных потребностей работников, осуществляя грамотную мотивацию и личностно ориентированный подход, то именно в этом случае он наверняка, самым благоприятным, демократическим образом будет пользоваться авторитетом у работников, а опосредованно и у собственников.

Решение этой проблемы довольно трудное, противоречивое дело. Так, кому то для комфортной и качественной работы, а тем самым для жизнедеятельности важна похвала и понимание, а кого-то лишний раз нужно простимулировать премией, а с кем-то нужно держать дистанцию в рамках строгой дисциплины, а возможно в конкретных условиях лишний раз и припугнуть объяснительной и штрафом. Поэтому только в том случае, когда руководитель полно, достойно, структурировано, во времени учитывает эти факторы, и при этом не идет на поводу у сотрудников, подчиненных, не потакает им, ему и гарантирован истинный авторитет и уважение.

Подводя итоги размышлению над вышеуказанной проблемой, можно очевидно сделать выводы о том, что руководитель – это важный актор управления любым процессом. Он является фигурой, которая и настраивает механизм управления, и приводит его в движение. Эта фигура должна обладать должными, адекватными качествами, быть опытной, должна иметь багаж знаний в данной области, быть эмпатичной, при этом менеджер должен быть таким первым человеком, который умеет быть максимально эффективным [4]. Резюмируя, заметим, что руководитель плюс лидер, плюс авторитет – вот составляющие успеха менеджмента.

Список литературы:

1. Korsakova T.V., Chelnokova E.A., Kaznacheeva S.N., Bicheva I.B., Lazutina A.L., Perova T.V. Transformation of corporate culture in conditions of transition to knowledge economics. International Journal of Environmental and Science Education. 2016. T. 11. № 11.

2. Лазутина А.Л., Казначеева С.Н. Противоречия управления человеческими ресурсами: сущность, оптимизация разрешения// Конкурентоспособность в глобальном мире: экономика, наука, технологии. 2017. № 7-3 (54).

3. Настинова Ц. С. Управление персоналом в современных условиях // Молодой ученый. - 2016. - №8.

4. Ноговицына Н.И., Хандакова О.П. Оценка трудовых ресурсов предприятия //Актуальные вопросы современной экономики. 2019. № 2. С. 122-127.

5. Фомичева А.Д., Стуканова И.П. Авторитет менеджера как неотъемлемая часть управления персоналом // Научное сообщество студентов XXI столетия. Экономические науки: сб. ст. по мат. XXVIII междунар. студ. науч.-практ. конф. № 1(28).

Контактный телефон +79063499945