Личность как объект и субъект управления

Рассматриваемые вопросы:

- Руководитель как субъект управления на современном предприятии
- Сотрудник как объект управления на современном предприятии

Руководитель как субъект управления на современном предприятии

Ключевыми фигурами в рыночной экономике становятся деловые люди, осуществляющие важные управленческие функции. Особое место среди представителей делового мира занимают менеджеры.

Менеджер [англ. manager < manage управлять] – наемный работник, занятый профессиональной организаторской деятельностью в органах управления предприятия, фирмы, учреждения, наделенный субъектом собственности определенными полномочиями. К числу менеджеров относятся линейные и функциональные руководители организации или ее структурных подразделений, что позволяет рассмотреть менеджера как субъекта управления на современном предприятии

Одна из характеристик управленческого труда – постоянная необходимость взаимодействия с людьми, прежде всего, с подчиненными. Руководитель реализует три основные функции:

- выдача распорядительной информации;
- получение обратной связи, позволяющей определить, как обстоят дела с выполнением назначенных задач;
- выдача оценочной информации, при помощи которой до подчиненных доводится оценка эффективности выполнения задания.

Чтобы выполнять качественно свои функции, менеджерам, требуется постоянная, тщательная подготовка и обучение, т.е. постоянное инвестирование в человеческий капитал

Эффективное руководство предполагает способность разделить свое видение проблем с другими, мотивировать их для достижения поставленных целей, т.е. управлять вместе с людьми.

Чтобы подчиненные шли за своим лидером, он должен понимать своих последователей, а они – понимать окружающий мир и ситуацию, в которой оказались. Поскольку и люди и ситуации постоянно меняются, менеджер должен быть достаточно гибким, чтобы приспособиться к непрекращающимся изменениям. Понимание ситуации и знание того, как управлять человеческими ресурсами, - важнейшие компоненты эффективного руководства. Все это свидетельствует о том, что управленческая работа относится к числу таких видов человеческой деятельности, которые требуют специфических личностных качеств, делающих конкретную личность профессионально пригодной к управленческой деятельности

Р. Катц выделяет три вида качеств эффективного менеджера:

- техническое мастерство (наличие и способность применять конкретные знания и навыки работы, например, в области бухгалтерского учета, финансов, использования оборудования и т.п.);
- мастерство общения (умение работать с другими людьми, понимать и мотивировать их, разрешать конфликты);
- концептуальное мастерство (умение анализировать сложные ситуации, определять проблемы, а также варианты их решения и выбирать среди них наиболее оптимальные).

Именно поэтому наиболее эффективные менеджеры – те, кто работают, организуют, направляют усилия и ресурсы в сторону удовлетворения интересов бизнес-системы, а не конкретного лица или группы лиц, владеющих контрольным пакетом акций компании, которая занимается данным бизнесом

В связи с этим представляют интерес результаты обследования 450 менеджеров, проведенного Ф. Лузенсом и его коллегами. Исследования показали, что эффективный менеджер (тот, который добивается наилучших качественных и количественных показателей работы своих подчиненных, их удовлетворенности работой) тратит на традиционные функции управления 19% своего рабочего времени, 44% - на взаимодействие с работниками внутри организации, 26% - на управление человеческими ресурсами и 11% - на поддержание рабочих контактов за пределами организации. Таким образом, те менеджеры, которые добиваются наилучших результатов в работе своих подчиненных, основную массу своего времени тратят на взаимодействие с подчиненными и коллегами по работе, мотивацию персонала, его обучение и развитие.

Таким образом, руководитель является субъектом управления на современном предприятии, он владеет и общими основами науки управления персоналом и производством, и специфическими знаниями и умениями в области стратегии управления, инноваций, маркетинга

Сотрудник как объект управления на современном предприятии

Сотрудник является объектом управления на современном предприятии, он получает управленческие команды и функционирует в соответствии с содержанием данных команд.

Сегодня важное значение имеют инвестиции в персонал. Как бы ни были совершены технология и оборудование, какой бы ни была совершенной автоматизированная система управления, без людей, без их знаний и подготовки, без желания и умения трудиться, без должной мотивации и достаточного стимулирования все это или не работает, или не дает адекватной отдачи.

Таким образом можно отметить, что одним из главных результатов современного этапа научно-технической революции стало превращение человека в главную движущую силу производства, поэтому сегодня для организации ее персонал является основным богатством.

Необходимым является наличие у субъекта управления рычагов воздействия (мотивации) на объект управления, с помощью которых можно побуждать его выполнять управленческие команды.

Механизмы, мотивирующие человека на определенные действия на разных ступенях роста потребностей, настолько же различны, насколько различна развитость его сознания. Служба персонала может руководствоваться механизмами воздействия на личность.

Мотивирующие механизмы исполнителя, специалиста:

- Уровень физиологических базовых потребностей.
- Человек – операция.
- Повременная и сдельная оплата труда к срокам и качеству выполнения операций. Регламентация и контроль деятельности через должностные инструкции, письменные задания и отчеты.
- Горизонтальный карьерный рост, возможность получить новые знания, опыт и стать экспертом.

Мотивирующие механизмы эксперта:

- Уровень потребностей в безопасности.
- Человек функция.
- Сдельная система оплаты труда. Премиальные выплаты, привязанные к самостоятельному результату выполнения функции. Согласованные плановые задания. Оценка вклада в командную работу. Вертикальный карьерный рост, возможность стать менеджером.

Мотивирующие механизмы менеджера:

- Уровень социальных потребностей.
- Человек – задача.
- Оплата труда, привязанная к ключевым показателям эффективности. Премиальные выплаты, привязанные к результату выполнения задачи коллективом подчиненных сотрудников. Согласованные плановые задания. Оценка эффективности наставничества.
- Вертикальный карьерный рост, возможность стать руководителем бизнес – проекта.

Таким образом, растут или не растут личные потребности человека с течением жизни, а возможно, внезапно перескакивают со ступени на ступень пирамиды Маслоу, но при этом его профессиональные и статусные позиции могут оставаться неизменными

Доклад Мирки Страатхоф, старшего консультанта Hay Group, был посвящен теме выявления потенциала сотрудников. Определение потенциала включало в себя разницу между потенциальными требованиями к новой должности и имеющимися способностями сотрудника. При этом необходимо учитывать отношение между факторами роста и негативными факторами, сдерживающими рост.

Под факторами роста подразумеваются следующие личностные особенности:

- Умение мыслить на стратегическом уровне, применяя творческие и нестандартные подходы.
- Готовность узнавать новое и учиться.
- Способность понимать других людей и сопереживать им.
- Эмоциональная уравновешенность.

Под негативными факторами подразумеваются:

- Индивидуальные факторы: неумение слушать, эгоцентризм, отсутствие самоконтроля и депрессия.
- Организаторские факторы: развитие талантов пущено на самотек, ротация сама по себе рассматривается как обучение, ошибка слишком быстрого продвижения сотрудника.

Существенным моментом данной модели является непостоянность потенциала сотрудника, величины, способной изменяться в единицу времени. Отметим, что способности и требования изначально должны достаточно гармонично сочетаться.

Итак, сотрудник – объект управления на современном предприятии; личность, обладающая физиологическими и социально-психологическими особенностями (состояние здоровья, умственные способности), адаптивностью, гибкостью, мобильностью, мотивируемостью и рядом других характеристик