

## ДОЛГИЙ ПУТЬ УПРАВЛЕНЦА Королева Н.А.

*Королева Нина Александровна - мастер производственного обучения, ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ТЮМЕНСКОЙ ОБЛАСТИ «ЗАВОДОУКОВСКИЙ АГРОПРОМЫШЛЕННЫЙ ТЕХНИКУМ», г. Заводоуковск*

**Аннотация:** в данной статье рассмотрены основы менеджмента. Особое внимание уделено типам руководителей, составлена их сравнительная характеристика.

**Ключевые слова:** менеджер, типы руководителей, руководитель.

Менеджер – это член организации, осуществляющий управленческую деятельность и решающий управленческие задачи.

В данный момент мы рассмотрим разные типы руководителей.

К высшим руководителям, управляющим бизнесом, относятся члены совета директоров, президенты, вице-президенты и некоторые другие категории менеджеров [1].

Высшие руководители организации определяют ее миссию, цели и политику; ценности и стандарты деятельности; структуру и систему управления; главные показатели – словом, осуществляют так называемый нормативный менеджмент.

Первый руководитель занимает свою должность на основании контракта с собственником (государством, акционерами, пайщиками), является его доверенным лицом и несет перед ним полную ответственность за состояние и результаты работы организации.

В обязанности первого руководителя входят:

- организация работы в рамках, определяемых законодательством, уставом и другими документами;
- распоряжение имуществом и средствами организации без специальной доверенности;
- заключение и расторжение хозяйственных договоров, открытие счетов в банках;
- решение кадровых вопросов; стимулирование подчиненных руководителей.

Руководители среднего звена (основных подразделений) назначаются и освобождаются от должности первым лицом или его заместителями и несут перед ними ответственность за выполнение полученных заданий и сохранность имущества.

Через подчиненных – руководителей низового уровня они управляют текущей работой подразделения: устанавливают задания исполнителям, осуществляют контроль, проводят мероприятия по совершенствованию организации, технологии и условий труда, обеспечивают соблюдение организационной, технологической и трудовой дисциплины, техники безопасности и санитарных норм. Они решают кадровые вопросы (частично самостоятельно, частично выходя с предложениями к высшему руководству организации), поощряют и наказывают подчиненных.

Переход в современных условиях крупных подразделений на полную хозяйственную самостоятельность, превращение их в «центры прибыли», «центры инвестирования» в корне изменил положение таких руководителей.

Увеличение прав и ответственности, появление возможности влиять на выработку политики и стратегии фирмы приблизили руководителей среднего уровня к высшему руководству, а появление информационных технологий, освободивших их от обязанностей по сбору информации, привело к сокращению численности на 20–40%.

На руководителей низового звена (начальников отделов, секторов, цехов, участков, бригад, называемых в западных фирмах супервайзерами, менеджерами-контролерами или операционными руководителями) ложится вся тяжесть повседневного управления персоналом. Эти лица одновременно и руководители, и исполнители.

Они распределяют задания в соответствии с планами, полученными сверху, разрабатывают графики работы и обеспечивают условия их выполнения качественно и в срок; осуществляют организацию и координацию труда подчиненных; контролируют рациональность использования ресурсов, соблюдение производственной дисциплины, техники безопасности; содействуют рационализаторству, изобретательству, внедрению передовых методов работы.

Большинство руководителей принадлежит к этому уровню (и начинает здесь свою карьеру). Их деятельность характеризуется частой сменой небольших по масштабам задач (мастера, например, половину своего рабочего времени тратят на общение с рабочими; принятие решения занимает у них в среднем не более минуты, а срок его действия не превышает обычно двух недель).

Таким образом, в сфере управления имеет место разделение труда: одни руководители несут ответственность за выработку стратегических решений; другие, подчиненные им, эти решения конкретизируют и передают дальше; третьи – реализуют.

Как считал крупнейший современный специалист в области менеджмента П. Друкер, доля низовых менеджеров составляет 60–75% (мастера, бригадиры, старшие медсестры), среднего звена – 20–30%; высшего звена – 2–5% [2].

На данном уровне управления действуют также функциональные менеджеры - самостоятельно руководящие инженерно-техническими, специалистами, планово-экономическими, социальными и функциональными службами (главные специалисты, начальники отделов, бюро, руководители секторов, групп).

Функциональный руководитель действует в условиях жесткой нормативно регулируемой деятельности. В качестве регуляторов могут выступать должностные лица и технологические нормативы деятельности, а также специальные знания, необходимые для их реализации. Часто действует в рамках технологического типа деятельности. Целевая установка профессиональной деятельности - закрепление имеющихся нормативных характеристик любого типа деятельности. Особенности карьеры: движение специалистов в рамках функциональной структуры формирует более осторожных, но знающих, высококвалифицированных специалистов.

Кризисный топ-менеджер его функции: анализ проблемы; умение вынимать информацию; анализ возможностей; способность к «хирургии» - смелость; способность объяснить ситуацию, поставить задачу, приказать; жесткий контроль за выполнением указаний [3].

Личностные качества: независимость, жесткость, «штурмовик» - не способен и не желает рутинной работы; умеет оставить задачи на уровне принципиального решения; переключаемость; способность к статусу, обучаемость; способность к анализу, синтезу; умение подчинять; умение формулировать и прописывать задачи; коммуникабельность; эмоциональная устойчивость; стрессоустойчивость; энергичность; умение абстрагироваться; профильный специалист.

Рассмотрим на примере руководства фирмы.

Объект располагался в жилом квартале и состоял из здания гаражного типа и склада на открытом воздухе, обнесенного колючей проволокой. Даже не приближаясь, можно было понять, что он выглядит как настоящее бельмо на глазу. Траву на лужайке давно не стригли, а в сетчатом заборе застрял мусор. Зайдя на склад, я увидела несколько сломанных ржавеющих грузовиков, много металлического лома, а также массу окурков и другого хлама на земле. Неподалеку стояли явно без дела два сотрудника. Подойдя к ним, я представилась, а затем спросила, как зовут их руководителя и где его можно найти. Один из них сообщил мне, что руководитель, по всей видимости, сидит в своем офисе, и махнул рукой в нужном мне направлении. Перед тем как попрощаться с ними, я спросила, в чем заключается их задание на день. Они задумались, и я поняла, что заданий у них нет.

Я не удивилась, увидев внутри здания примерно то же, что и на улице. Везде на полу были раскиданы окурки, обертки от шоколадок и пластиковые стаканы из-под кофе. Несколько шкафчиков, в которых сотрудники обычно держат личные вещи, были завалены мусором. Руководителя я застала в кабинете за чтением газеты. Я представилась и спросила: «Это вы руководите объектом?» Он пошутил, сказав, что да, но лишь отчасти и то под настроение. К этому моменту мне уже было совершенно ясно, почему данный офис находится в числе отстающих.

Среди всей этой обстановки стало ясно что вся проблема отходит от безответственного отношения к работе руководителя. Чтобы исправить данную ситуацию, в первую очередь необходимо составить план работы, распределить задачи по каждому из сотрудников, в дальнейшем проследить, чтобы каждый добросовестно выполнил свои обязанности. После того чтобы сотрудники были приучены к своевременному выполнению поставленных задач. Дела у данной фирмы будут соответствовать норме.

### *Список литературы*

1. Мескон М.Х., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента: Пер. с англ. / М.: «Дело», 1993. С. 28-30.
2. Друкер П., Джозеф А., Макьярелло Менеджмент: / «Вильямс», 2010. С. 80-83.
3. Гончаров В.И. Менеджмент: Учебное пособие. Мн.: Мисанта, 2003. С. 175-180.