

Игнатова Елена Анатольевна

Учреждение образования «Белорусский государственный университет информатики и радиоэлектроники»

Горноста́й Людмила Чеславовна

Учреждение образования «Белорусский государственный университет информатики и радиоэлектроники»

СОВРЕМЕННЫЙ РУКОВОДИТЕЛЬ: КОМПЕТЕНЦИИ И ФУНКЦИИ

Статья посвящена рассмотрению существующих компетенций и функций современного руководителя и их значимости для управления организацией. Ключевые слова: руководитель, коллектив, компетенции, функции, организация.

Ещё несколько десятилетий назад руководитель предприятия выполнял в основном хозяйственные задачи: обеспечение, координация процессов, словом, занимался решением насущных проблем. Со временем повышающийся уровень образования наёмных работников, научно-технические нововведения, социальные процессы изменили взаимоотношения между руководством и коллективом. Основные функции руководителя современной компании тоже подверглись пересмотру. На сегодняшний день технологические процессы настолько усложнились, что руководитель просто не может обладать достаточной подготовкой, чтобы единолично управлять и контролировать деятельность многих квалифицированных специалистов.

Так чем должен заниматься руководитель успешного предприятия? Давайте рассмотрим этот вопрос. Компетенции современного руководителя можно разделить на личностные, профессиональные, управленческие и, появившиеся не так давно, «современные».

Рассмотрим компетенции подробнее.

1) Личностные. Личностные компетенции закладываются природой, но поддаются корректировке. Если менеджер не стремится работать над собой, развиваться, это отражается на организации, её позиции на рынке, сотрудниках. Он не может налаживать отношения с партнёрами, подчинёнными, принимает необдуманные решения, агрессивно относится к критике.

К личностным компетенциям относятся: инновационность и новаторство; разработка грамотных решений; умение работать с любой информацией; достижение целей; саморегулирование, выдержка; инициатива, решительность; общительность, уверенность в себе; позитивное или адекватное отношение к подчинённым; ориентация на развитие; конструктивность к себе, коллегам.

По мнению экспертов, есть необходимые в работе качества, которые руководитель может легко воспитать в себе, если приложит усилия. А есть те, которые выработать просто невозможно. Например, позитивное отношение к людям. Оно либо есть в человеке, либо нет. Если речь идёт об отношении к людям вообще, а не к конкретному человеку, то у взрослого человека данную компетенцию в рамках отношений «сотрудник–работодатель» выработать практически невозможно.

2) Профессиональные. Профессиональные компетенции включают в себя требования к конкретной профессии и к руководящей должности. Руководитель обязан знать всё о деятельности организации, управлять процессами и людьми, ориентироваться на достижения.

К профессиональным компетенциям относятся: знания, навыки, приобретённые в ходе обучения и трудовой деятельности; ориентация на достижения, контроль; мотивирование и развитие работников; способность влиять на других людей; умение организовывать работу.

3) Управленческие. Традиционными управленческими компетенциями руководителя считают лидерство, организаторские способности, стратегическое мышление, собственную эффективность. Руководитель должен знать технологические процессы, формировать команды, распределять работу, опираясь на способности подчинённых, точно и лаконично формулировать свои мысли.

4) Современные компетенции эффективного руководителя. В идеале руководитель должен быть наделён значимыми общекорпоративными, личностными, профессиональными, управленческими компетенциями. Без них он не отличается эффективностью, не способен своевременно и качественно выполнять должностные обязанности. Но так как в последние годы требования к руководителю изменились, теперь он должен знать и уметь не только то, чему его научили изначально, но и то, что востребовано сейчас.

В основном выделяют 3 компетенции: people management; коучинговое управление; высокий уровень жизненной энергии; рассмотрим их поближе.

Под people management'ом понимается ориентация на людей, а не на процесс. Крутой управленец отказывается от стереотипов в управлении персоналом. Он знает, что и в какой последовательности делать,

а также какой результат будет, но не отдаёт сухие приказы. Руководитель с оптимизмом воспринимает креативные идеи и не мешает воплощать их в жизнь. Такой подход к управлению мотивирует и вдохновляет, а также способствует внедрению новых технологий и приёмов.

Коучинговое управление в корне отличается от всех стилей, которые использовали ранее. Руководитель выступает в роли наставника, координирует и способствует достижению результата. Доброжелательная обстановка ведёт к увеличению производительности труда и снижению числа ошибок. При этом сотрудники знают, что они всегда могут обратиться за помощью к начальнику.

Высокий уровень жизненной энергии. Успешный руководитель буквально заражает других позитивностью, хорошим настроением и верой в светлое будущее. Даже в кризис он не унывает и подбадривает остальных. Подчинённые чувствуют заряд позитива, стараются перенимать модель поведения.

Также можно выделить 5 функций руководителя:

1. Стратегическая – постановка целей организации, разработка стратегии достижения цели и планирование деятельности. В обычных условиях она считается главной.

2. Экспертно-инновационная (тесно связана со стратегической) – направляет процесс разработки и внедрения новых видов продукции и услуг, создает условия для организационных преобразований, консультирует подчиненных.

3. Административная – целый ряд подфункций:

- контрольная (оценка результатов деятельности, проведение ее необходимой корректировки);
- организационная (распределение полномочий, задач, ресурсов, инструктирование и др.);
- направляющая (координация работы исполнителей);
- кадровая (подбор, расстановка, развитие персонала);
- стимулирующая (убеждение и вдохновение работников, их поощрение и наказание).

4. Коммуникационная – налаживание внутренних и внешних связей, проведение совещаний, переговоров, прием посетителей, ответы на письма и телефонные звонки, распространение информации, представительство и т.д.

5. Социальная – создание в организации благоприятного морально-психологического климата; поддержание существующих норм поведения и формирование новых; помощь подчиненным в трудную минуту. Появление этой функции обусловлено растущей ролью человеческого фактора в жизни организации.

Итак, мы рассмотрели, какие компетенции имеет и какие функции выполняет руководитель в организации, а в заключение отметим личные качества, которые необходимо развивать каждому менеджеру. Эффективный руководитель обладает достаточной твёрдостью в реализации принятых решений, несмотря на недовольство и возражения персонала. При этом «хороший» начальник всегда несёт ответственность за свои действия, подавая пример подчинённым. Грамотный руководитель не стремится к тотальному контролю всех процессов вплоть до мелочей – он умеет делегировать полномочия, освобождая своё время для решения стратегических вопросов. Сегодня выигрывает тот руководитель, который умеет ценить профессионалов и понимает, что стратегический менеджмент рассматривает людей как самый ценный ресурс развития. Таков приблизительный портрет современного руководителя, который стремится обеспечить оптимальный подход к развитию бизнеса.

Источники

1. Громова Н. В. Роль человеческого капитала в обеспечении конкурентоспособности современных компаний / Н. В. Громова // Современная конкуренция. – 2014. – № 6. – С. 124-132.
2. Османова З. О. Модель компетенций в оценке и управлении персоналом предприятия / З. О. Османова // Бюллетень науки и практики. – 2017. – № 1 (14). – С. 170-175.