

Bondarevska K.V., Ovcharyk A.Y.
Dnipropetrovs'k State Financial Academy

THE COMPETITIVENESS OF YOUNG PROFESSIONALS IN THE LABOUR MARKET

Summary

In the article the essence and particularly of the competitiveness of young professionals was grounded and the shortcomings of the process of its formation were analyzed. In the results of research it was allocated the main parameters of competitiveness of the young specialists in the labour market. Furthermore three components of the competitive characteristics of employees were defined. Also the dynamics of unemployment among young people were analyzed. The directions of improving of the competitiveness of young professionals in the labour market were grounded.

Keywords: competitiveness, young professionals, labour market, market of educational services, state policy.

УДК 658

ФАКТОРЫ УСПЕХА МЕНЕДЖЕРА В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

Бондаренко А.Н.

Черноморский государственный университет имени Петра Могилы

В статье исследованы основные факторы успеха менеджеров в современных условиях, проблемы с которыми будет связана деятельность менеджеров. Рассматриваются особенности развития и связь между уровнем развития эмоционального интеллекта менеджеров современных организаций и уровнем их успешной самореализации и эффективной деятельности.

Ключевые слова: менеджер, успех, способности, профессиональность, харизма.

Постановка проблемы. В условиях рыночной экономики эффективная деятельность предприятия зависит от качества управления, поэтому эффективное решение стратегических и тактических задач требует привлечения высококвалифицированных специалистов.

Необходимость в высококвалифицированных менеджерах растет с каждым днём. Так как в обязанности менеджера входит умение общаться с людьми, вести с ними переговоры, идти к общему мнению или согласию, то можно считать, что менеджмент выступает искусством управления. Сейчас развитие такого вида искусства является весьма актуальным вопросом, ведь на мировых рынках роль управления растет ещё быстрее.

Работа руководителей становится все более эмоционально напряженной, растет ответственность за результаты деятельности подчиненных. Взаимодействие руководства с персоналом предприятия – это сложный процесс, вследствие значительного доминирования действий руководства, сложно описать четкими приемами и правилами, превратить в стандартные управленческие технологии. Именно поэтому менеджер становится ключевым звеном в создании благоприятной эмоциональной атмосферы в организациях, начиная с микроуровня. Лучшие способы мотивации персонала заключаются не в материальном поощрении, а в поощрении на эмоциональном уровне.

Современный мир требует новой философии образования, изменения парадигмы педагогического мышления, практической ориентированности, поскольку конкурентоспособность в условиях формирования экономики знаний в значительной степени определяется конкурентоспособностью в сфере науки и образования. Именно этим объясняется наша направленность на постановку и решение научно-педагогических проблем управления процессом

формирования профессиональной компетентности будущего менеджера.

Анализ последних исследований и публикаций. Исследованию проблем, с которыми сталкиваются менеджеры, уделялось довольно мало внимания, в частности в отечественной литературе. Однако, немалое количество ученых пытались выявить основные черты, которые должны быть присущи менеджерам, также исследовали направления их деятельности. В частности, среди них можно выделить таких ученых как Балабанова Л.В., Сардак А.В., Виноградский М.Д., Лысенко Л.Л., Травин В.В., Дятлов В.А., Долгопол А.А., Пастушок Т.А., Ступарик Г.В. и др. Теоретические и практические аспекты развития успеха в деятельности и карьере менеджера исследовали: Веснин В.Р., Виногородской М.Д., Данюк В.М., Колот А.М., Крушельницкой А.В., Петух В.М. и др.

Целью данной статьи является исследование основных составляющих успеха в деятельности менеджера в современных условиях.

Изложение основного материала. Менеджер-руководитель является главной фигурой в системе менеджмента любого предприятия. Если руководство будет сильным и эффективным, то на предприятии появится коллективная поддержка целей деятельности и у работников будет стимул для устранения препятствий и достижения лучших результатов работы. Через специфику управленческого труда и сложность управленческих функций требования к менеджерам очень высокие.

Руководителями не рождаются – ими становятся. Умение руководить развивается так же, как и любая другая способность: знанием принципов и ежедневной практикой. Несмотря на то, что управленческая деятельность предъявляет определенные сходные требования ко всем руководителям, тем не менее каждая конкретная должность требует некоторого

уникального сочетания умений и способностей. Для менеджера важно, чтобы его умения и способности соответствовали этим требованиям. Хороший менеджер не только знает, что надо делать, как это надо выполнять, но и умеет реализовать весь свой потенциал на практике. Даже глубокие теоретические знания по части менеджмента еще не обеспечивают их практического воплощения и не в состоянии уберечь руководителя от ошибки. Очень часто на должность менеджера выдвигают успешного сотрудника, обладающего достаточным практическим опытом в сфере производственной деятельности, доказавшего свою преданность делу и добившегося высоких результатов. Но хороший работник не тождествен хорошему руководителю. И навыки рабочего не могут трансформироваться в навыки управления. Искусству управления надо учиться [10].

Очень важно различать теоретические и практические знания. Так как знаний, полученных при обучении недостаточно, нужно научиться применять их на практике.

Теоретические знания прокладывают путь практике. Если руководитель хочет за счет качества руководства добиться успеха в своей карьере, а также успеха своего коллектива, то он должен постоянно совершенствовать свои знания. Для совершенствования руководства нужно знать его основные функции [рис. 1].



Рис. 1. Функции успешного руководства

Источник: [3]

К управлению относятся не только приказы и распоряжения подчиненным, а и организация, мотивация, контроль, координация работы подчиненных.

В ближайшие годы деятельность менеджеров будет связана с широким кругом проблем:

1. Проблемы глобальной конкуренции, более широкий спектр противодействующих сил. Это связано с интернационализацией экономик всех стран при одновременном росте сложности и изменении рынков закупок сырья и сбыта. Поэтому менеджеры должны уметь работать в различных условиях. К тому же, менеджеры призваны учитывать в своей деятельности особенности национальной культуры той страны, в которой они работают.

2. Проблемы, связанные с обеспечением маркетинговой ориентации предприятий. Так, эффективность деятельности предприятий и менеджеров будет зависеть, в первую очередь, от трех взаимосвязанных составляющих: качества, производительности и ориентации на потребителей.

3. Изменение критериев, определяющих квалификацию работ. Основная роль будет принадлежать

работам, которые требуют, во-первых, применение машин с широкими техническими возможностями, а, во-вторых, сотрудников, оптимально сочетают в себе гибкость и способность к творческой деятельности. В связи с этим повышаются требования к квалификации как всех сотрудников, так и менеджеров предприятий.

4. Повышение значимости деловой репутации менеджеров. Элементами деловой репутации, в свою очередь, являются: управленческие успехи менеджера, большой опыт и глубокое знание своей сферы деятельности, высокие моральные качества.

5. Изменения в ценностных ориентациях работников. Так, получает новый смысл этика труда: работа выступает не только как средство заработать для удовлетворения жизненных потребностей, но и как инструмент для саморазвития и самоорганизации [7].

С этого следует, что современный менеджер должен быть образцом и примером в своем предприятии, и за его пределами. Появляется объективная необходимость в разработке требований к менеджеру нового типа. Общие требования к руководителю (менеджеру) содержатся в законодательстве о труде, правилах внутреннего распорядка и других документах, а специальные требования изложены в квалификационных справочниках, служебных инструкциях и других нормативных актах. Но эти требования должны быть конкретизированы относительно определенной должности и условий, в которых придется работать менеджеру.

Современные теории в разработку модели менеджера включают основные свойства и черты идеального управленца. В Великобритании, например, принимают во внимание такие квалификационные требования к менеджерам: понимание природы управленческих процессов, знание основных видов организационных структур, функциональных особенностей и стилей работы, владение средствами повышения эффективности управления, ораторские способности и умение выражать мысли, владение искусством управления людьми, способность налаживать отношения между клиентами и между работниками фирмы, умение делать правдивые выводы и способность повышать квалификацию [4, с. 91].

Институт диагностики менеджмента (г. Гамбург, Германия) разделяет требования к менеджерам на четыре направления. [рис. 2].



Рис. 2. Требования к менеджерам, Германия

Источник: разработка автором по источнику [8]

По исследованию Института Гэллага, в системе управления США выделяют пять основных требо-

ваний гарантирующих успех в работе любого менеджера [рис. 3].

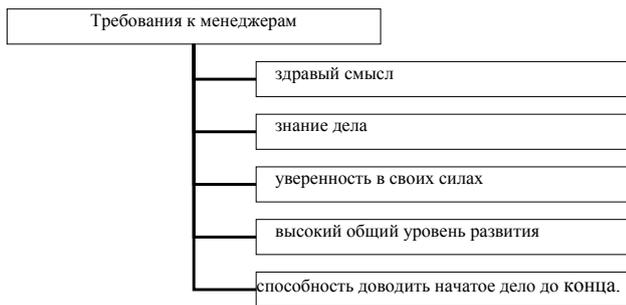


Рис. 3. Требования к менеджеру, США

Источник: разработка автором по источнику [10]

Другие американские исследователи добавляют к этому перечню еще лидерство, инициативность, решительность, благоразумие, независимость, коммуникабельность, умение рисковать, настойчивость.

Многие менеджеры хотят быть независимыми, они хотят всё делать по-своему. Таким нужно работать или над каким-то проектом или консультантом. Трудовой процесс ни в коем случае должен нарушать их автономность.

Г.В. Щекин проанализировал результаты опроса более 500 руководителей – менеджеров различных отраслей. Руководители указывали по степени важности факторы, которые успешно повлияли на их карьеру. Результаты следующие:

1. Личное желание занять высокий пост.
2. Умение работать с людьми.
3. Готовность рисковать и брать на себя ответственность за это.
4. Приобретение широкого опыта руководящей работы и выполнения различных функций до 35 летнего возраста.
5. Способность генерировать больше идей по сравнению с коллегами.
6. Умение при необходимости легко менять стиль управления.
7. Высокая профессиональная подготовка.
8. Семейная поддержка и др. [10]

Как мы видим, в этом списке отсутствуют качества, которые относятся именно к профессии менеджера. Это совсем не значит, что руководитель не должен быть обременен в своей сфере.

Естественно, не все выводы проведенного исследования бесспорны. Однако, анализируя эти результаты, можно сделать вывод, что стать успешным руководителем помогут знания в области психологии.

Следует отметить также, что если эти качества и помогли одним людям добиться успеха, нет гарантии в том, что и другим они помогут. Черты эффективного руководителя также зависят от особенностей трудового коллектива, решаемых задач, степени развития коммуникаций, технического и иного состояния предприятия и отраслевой конъюнктуры, уровня производственной демократии и ряда других ситуационных факторов [11].

Кроме того, ни мение важным фактором успеха менеджера являются позитивные индивидуальные качества человека в его повседневном поведении.

Мы считаем, что высокий уровень интеллекта является важным условием самореализации менеджера, но недостаточным, так как не менее важным, как показывает практика и исследования многих зарубежных и отечественных ученых, есть способность строить позитивные отношения с другими людьми, учитывая их внутреннее со-

стояние, умение противостоять стрессам и оставаться оптимистом, работать в команде, несмотря на отдельные неудачи или препятствия. Успешными менеджерами становятся те, которые быстро ориентируются в жизненных ситуациях, профессиональных проблемах, способны проявлять активность, брать инициативу в свои руки, оптимистично настроены на возможности преуспевать, смело и взвешенно подходят к планированию и осуществлению работы, способны довести дело до логического завершения, когут легко перестраиваться, если того требует дело.

Согласно концепции компетентностного подхода каждый вид профессиональной деятельности требует наличия определенных компетенций, которые обеспечивают эффективную реализацию именно этой профессиональной деятельности субъектом труда. В контексте исследуемой проблематики эмоциональная компетентность менеджера заключается в его осознанной готовности к реализации эмоциональных компетенций, необходимых для эффективного осуществления профессиональной деятельности и решения социальных задач.

Для эффективности управленческой работы эмоциональный интеллект имеет доминирующее значение. Так, успешность любой деятельности на 33% определяется техническими навыками, знаниями и интеллектуальными способностями, а на 67% – эмоциональной компетентностью. Причем для руководителей-менеджеров эти цифры различаются еще больше: 85% определяется указанным индикатором, и только на 15% он зависит от IQ.

Менеджер с высоким эмоциональным интеллектом (EQ) обладает способностью зарожать чувство уверенности в подчиненных, в случае ее отсутствия, что служит для повышения уровня коллективной эффективности.

Но менеджеры с высоким EQ, должны понимать, что слишком хорошее настроение может привести к чрезмерной оптимистичности в собственных действиях. Поэтому есть необходимость пересмотра решений менеджера других эмоциональных состояний: более нейтрального или наоборот негативно-го, для обеспечения объективности.

Менеджеры должны обладать навыками контроля эмоционального состояния для обеспечения гибкости в принятии решений, используя эмоциональное состояние как инструмент, с помощью которого менеджер способен корректировать направление собственных решений, среди которых избирается наиболее целесообразное.

Важно отметить определенную специфику и различия функций менеджера на разных уровнях иерархии управления в компании, а также о совместных чертах. Чем выше уровень тем более значимыми становятся концептуальные способности (способность осознавать причинно-следственные связи в организации), учитывая то, что на низших уровнях сохраняется необходимость технических навыков менеджера. Общими и наиболее критичными являются коммуникативные способности, которые являются основой эффективного мотивационного процесса, и по которым бесспорно стоят эмоциональные навыки человека.

Выводы и предложения. Итак, вопросу определения комплекса деловых знаний, умений и качеств и личных качеств менеджеров уделялось и уделяется много внимания. Профессия менеджер довольно долго оставалась вне поля зрения отечественных исследователей по причине официального отсутствия в нашей стране такой профессии. Сегодня в 21 веке, время несет все быстрее, и мы

должны приспособляться к меняющемуся окружающему миру. Теперь знания, умения и навыки менеджера являются опорной точкой для успеха в его работе и всего дела.

Эмоциональный интеллект является важным фактором обеспечения эффективной работы менеджера. Он принадлежит к организационным компетенциям управленческого потенциала предприятия. Высокий уровень эмоционального интеллекта как составляющая современного менеджмента позволяет достичь успешной самореализации, увеличивает интеллектуальные силы личности, существенно влияет на производительность труда и обеспечивает комфортные взаимоотношения в коллективе.

На сегодняшний день вопрос эмоционального интеллекта находится в стадии становления, но есть различные методики по его развитию, которые позволяют улучшить эмоциональные компетенции, научиться понимать и контролировать собственные эмоции. Это дает возможность повышать компетенции менеджера в управлении и мотивации персонала, что в свою очередь повышает эффективность деятельности компании.

Перспективами дальнейших исследований в этом направлении является разработка соответствующих методик оценивания взаимосвязи уровня развития эмоционального интеллекта менеджеров современных организаций и результатов их финансово-хозяйственной деятельности.

Список литературы:

1. Абдулова Т. П. Психология менеджмента: учеб. пособие / Т. П. Абдулова. – М.: ЮНИТИ, 2003. – С. 154.
2. Будзан Б.П. Менеджмент в Украине: современность и перспективы / Б. П. Будзан. – К.: Основы, 2009. – 349 с.
3. Виноградский М. Д., Шканова О. М. Организация труда менеджера: Учебное пособие / М. Д. Виноградский, О.М. Шканова – К.: «КОНДОР». – 2008. – 518 с.
4. Дзвинчук Д. И. Психологические основы эффективного управления: Учебное пособие / Д. И. Дзвинчук. – К.: ЗАО «Ничлава», 2009. – 280 с.
5. Денисюк С. Г. Гендерні аспекти формування іміджу політичного лідера / С. Г. Денисюк / Політичний менеджмент. – 2007. – № 2. – С. 106-113.
6. Пастушок Т. О., Ступарик Г. В. Характеристики сучасного менеджера та проблеми які постають перед ним [електронний ресурс] – режим доступа http://www.rusnauka.com/2_KAND_2011/Economics/77973.doc.htm
7. Сердюк О. Д. Теория и практика менеджмента: Учебное пособие / О. Д. Сердюк. – К.: Професионал, 2009. – 432 с.
8. Скибицкая Л. И. Организация труда менеджера: Учеб. пособие / Л. И. Скибицкая – М.: Центр учебной литературы, 2009. – 257 с.
9. Шегда А. В. Основы менеджмента / Учебное пособие / А. В. Шегда – Киев: Общество «Знания», КОО, 1998. – 512 с.
10. Щёкин Г. В. Как эффективно управлять людьми: психология кадрового менеджмента. Часть первая. Как делать карьеру / Научно-практическое пособие / Г. В. Щёкин – К.: МАУП, 1999. – 400 с.
11. Яблонский С. А. Психология лидерства / С. А. Яблонский / К.: Высшая школа – 2004. – 384 с.

Бондаренко А.М.

Чорноморський державний університет імені Петра Могили

ФАКТОРИ УСПІХУ МЕНЕДЖЕРА В СУЧАСНИХ УМОВАХ

Анотація

В статті досліджено основні фактори успіху менеджерів в сучасних умовах, проблеми з якими буде пов'язана діяльність менеджерів. Розглядаються особливості розвитку та зв'язок між рівнем розвитку емоційного інтелекту менеджерів сучасних організацій і рівнем їх успішної самореалізації та ефективної діяльності.

Ключові слова: менеджер, успіх, здібності, професійність, харизма.

Bondarenko A.N.

Black Sea State University named after Petro Mohyla

SUCCESS FACTORS FOR MANAGER IN MODERN CONDITIONS

Summary

In the article the basic factors of success of managers are investigational in the modern terms, problems that will be associated with the work of managers. We consider development and relationship between the level of emotional intelligence of managers of modern organizations and their level of success and fulfillment effective action.

Keywords: manager, success, capabilities, professionalness, charisma.