

Секция «Актуальные проблемы управления персоналом в России»

Профессиональная деятельность современного руководителя: компетенции, функции, обязанности, роли

Научный руководитель – Батоврина Екатерина Викторовна

Блохина Мария Сергеевна

Студент (бакалавр)

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Факультет государственного управления, Москва, Россия

E-mail: mcalekseeva@mail.ru

Деятельность современного руководителя является предметом исследований представителей разных отраслей науки - менеджмента, управления персоналом, психологии управления и др. Учитывая разносторонность деятельности современных руководителей, исследования проводятся, как минимум, в трех условно разделенных направлениях. Представители первого направления рассматривают деятельность руководителей сквозь призму их функций. Так, например, А.С.Фридман [1] выделяет следующие функции руководителя: управление подчиненными (включает все действия, которые руководитель должен предпринять для того, чтобы сотрудники правильно выполнили весь необходимый объем работ); взаимодействие с компанией (встречи, собрания, совещания и переписка с коллегами и вышестоящими руководителями); производство результата (все действия руководителя, которые не связаны ни с управлением подчиненными, ни с взаимодействием с компанией, его работа в качестве скорее менеджера-специалиста, пусть и высококвалифицированного); осмысление (анализ и синтез информации, необходимой для выработки эффективных управленческих решений). Ч. Бернارد [2] выделяет такие функции руководителя, как обеспечение коммуникации внутри организации (определение способа коммуникации, создание системы коммуникаций); определение организационной структуры (постановка целей и задач организации, планирование рабочих мест и т.д.).

Представители второго направления в качестве единицы анализа используют обязанности руководителей. В частности, А.С.Фридман, помимо функций, выделяет следующие обязанности руководителя:

Постановка задачи и организация выполнения

2. Распределение обязанностей между подчиненными
3. Обеспечение взаимодействия между сотрудниками на «горизонтальном» и «вертикальном» уровнях)
4. Выстраивание межличностных взаимоотношений в коллективе
5. Анализ результатов деятельности подчиненных
6. Аудит эффективности бизнес-процессов.

Представители третьего направления ориентированы на анализ ролей руководителей. Например, И. Ансофф [3] выделяет 4 основные роли руководителя:

1. Роль лидера;
2. Роль администратора;
3. Роль планировщика;
4. Роль предпринимателя.

С функциями, обязанностями и ролями руководителей тесно связаны их компетенции: любые изменения в первых ведут к изменениям в последним. К числу новых функций и обязанностей руководителей можно отнести принятие рискованных решений в условиях неопределенности деловой среды, генерацию новых идей и способов создания и продвижения продукта или услуги, умение творчески администрировать процесс создания продукта, увлеченность идеями и непрерывное самообразование. Примерами новых

ролей руководителей могут послужить роли новатора, вдохновителя подчиненных, харизматика и альтруиста. Для их успешного выполнения руководители должны обладать различными компетенциями. В недавно опубликованной монографии «Управление компетенциями» Р.М.Нижегородцева и С.Д.Резника [4] лаконично, но ёмко определен состав компетентностного профиля эффективного руководителя в современных условиях. Кратко их можно представить следующим перечнем: часть модели компетенций И.Б.Дураковой, М.Паркинсона [5] (45 компетенций 6-ти кластеров: интеллект, личность, коммуникации, мотивация, организация, ориентация на результат); шесть групп компетенций управленческих работников Р.Бюннера [6] (руководящие, интеркультурные, коммуникационные, методические, социальные и компетенции «самоменеджмента»); и четыре группы компетенций менеджеров среднего звена В.Дулевича (интеллектуальные, межличностные, адаптивные и ориентированные на результат).

Схожести в составе компетенций на всех уровнях управления предьявляются схожие, однако для руководителей высших уровней управления значимость практически всех блоков компетенций выше, чем для руководителей низших уровней.

Исходя из данных проведенного опроса, в котором приняли участие руководители низового, среднего и высшего звена 342 предприятий по Пензенской области, авторы выделяют следующие компетенции, важнейшие для высшего уровня руководителей: ориентация на обслуживание клиента, умение принимать решение, творчество, ответственность, гибкость, ориентация на достижение, способность работать автономно, аналитическое мышление сделать еще раз ссылку.

Исходя из нашего взгляда, учитывая новые функции, обязанности, роли руководителей, в описанный выше профиль компетенций необходимо также включить так называемые инновационные компетенции, под которыми понимают набор умений, навыков и способностей, позволяющих руководителю нестандартно подходить к принятию решений и выполнению профессиональных обязанностей, выводить организацию на новый уровень развития за счет использования новейших технологий и достижений науки, поощрять новые идеи и поддерживать их реализацию. Их включение в компетентностный профиль руководителей может стать основой для дальнейшего развития у последних инновационного потенциала, необходимого для успешной работы в современных условиях.

Источники и литература

- 1) Фридман А.С. Ключевые обязанности руководителя по организации эффективного управления. Интернет-источник: <http://www.bestreferat.ru/referat-102113.html>. Дата обращения: 13.02.2017.
- 2) Бернард Ч. Функции руководителя: власть, стимулы и ценности организации. М., Челябинск: Социум, ИРИСЭН, 2009.
- 3) Ансофф И. Стратегическое управление. М.: Экономика, 1989. С. 303.
- 4) Управление компетенциями структура, институты, механизмы / Под ред. Р.М. Нижегородцева, С.Д. Резника«. М.: Инфра-М, 2016.
- 5) Управление персоналом: Учебник Под общ. ред. И.Б. Дураковой. М.: ИНФРА-М, 2010.
- 6) Buehner R. Personalarbeit mit Kennzahlen fuehren. Landsberg/Lech, 2000.