**Современный менеджер и его основные качества**

**Дагларов Мурад Алиханович**

**Дагестанский Государственный Университет**

**Экономический факультет**

**Студент 2 курса, 5 группы, направления “Бухгалтерский учет”**

***Аннотация***

В данной статье описывается понятие менеджер и функции которые он выполняет. Также раскрыты типы менеджеров, стили управления и основные качества, которыми должен обладать современный менеджер.

***Annotation***

This article describes the concept of management and functions it performs. Also disclosed are the types of managers, management styles and the basic qualities that a modern manager must possess.

**Ключевые слова**: стиль управления, функции менеджера, личностные качества специалиста, основные качества руководителя, качества личности, управленец, менеджер, руководитель.

***Keywords:*** management style, manager function, specialist personal qualities, the basic qualities of leadership, personality traits, manager, leader, head.

Статью я бы хотел начать с определения понятия “Менеджер” и раскрыть некоторые стили управления.

**Менеджер** —  управляющий, который руководит отдельной сферой деятельности фирмы. Существует множество типов менеджеров, в зависимости от того, какой сферой они руководят(PR-менеджер, офисный менеджер, менеджер по продажам, менеджер по персоналу, топ-менеджер).

В практике менеджмента существуют три стиля управления. Это **либеральный, авторитарный, демократический.** Кратко раскроем их.

Первый стиль – это **либеральный** (в переводе с латинского — свобода) из самого названия этого стиля вытекает его сущность. Руководитель-либерал почти не вмешивается в работу коллектива, дает им свободу в действиях, можно сказать, что он стремится снять с себя ответственность. Такой стиль управления эффективен в сфере творчества, где за работниками не нужен пристальный контроль.

Следующий стиль – **авторитарный** (в переводе с латинского – власть). Авторитарный стиль подразумевает жесткость и резкость в управлении, нацеленность на контроль и дисциплину, достижения результата любыми средствами Менеджер-автократ не терпит критики, он не считает нужным сообщать кому-то о своих действиях. Также при авторитарном стиле практически отсутствуют коммуникации между подчиненными и руководителем из-за этого часто происходят конфликты, растет напряжение в коллективе. Такой стиль эффективно применять на небольшой срок для быстрого достижения результата, например, в кризис.

И последний стиль – **демократический** (в переводе с латинского - власть народа). Этот стиль предлагает руководителя как бы стать одним из своих подчиненных. При таком подходе менеджер не выпячивать свое превосходство и власть над работниками, вследствие этого у управленца и персонала возникают теплые отношения. Любой подчиненный знает, что свободно может выразить свою точку зрения на конкретную проблему, а менеджер, в свою очередь, обязательно выслушает его позицию. Это позволяет выработать несколько альтернативных решений проблемы, благодаря различным взглядам на проблему. Также руководитель, придерживающийся данного стиля, спокойно воспринимает критику и старается исправить свои недостатки. Такой стиль создает благоприятную обстановку для работы, обеспечивает свободу самовыражения.

Демократический стиль считается самым распространенным и оптимальным для применения.

Перейдем к функциям менеджера.

На предприятии менеджер выполняет множество функций, перечислим некоторые из них.

Первая функция - **административная**. Она предполагает формирование коллектива предприятия, изучение персонала фирмы и определение их преимуществ и недостатков, устранение этих самых недостатков путем найма на работу недостающего персонала и увольнения лишнего персонала.

Вторая функция – **стратегическая**. Она обязывает менеджера осуществлять постоянный контроль за деятельность своих подчиненных.

Третья функция – **консультативная.** Работа менеджера очень сложна и один он с ней не в состоянии справиться. Поэтому менеджеру необходимо разгрузить себя таким приемом как делегирование полномочий. Также опытный менеджер, в процессе совей деятельности, не брезгует консультироваться с коллегами.

Четвертая функция – **воспитательная**. Менеджер на предприятии должен помочь новым служащим войти в коллектив, так сказать, адаптироваться.

Пятая функция – **психологическая**. Руководитель в своей деятельности должен быть немного психологом, чтобы не ошибиться при назначении человека на должность, ведь не каждый человек может занимать определенную должность.

Шестая функция – **регулирующая**. Она состоит в разработке налаженной системы коммуникаций различных подразделений фирмы.

И последняя, седьмая функция – **инновационная.** Ни одна из фирм не сможет быть успешной без инноваций и кто как ни менеджер должен заниматься внедрением новых методов работы с учетом развития современного общества.

Существует много признаков классификации менеджеров, но чаще всего используется именно этот:

Первые – это **менеджеры высшей категории**, так называемые, топ – менеджеры, по статистике это самая малая группа от общего процента менеджеров. Чаще всего их можно встретить в крупных компаниях. Топ - менеджерами называют генеральных директоров, директоров завода. Если провести аналогию с университетом, то ректор – это и есть менеджер высшей категории. Для менеджеров такого уровня необходима высшая квалификация, которая выражена в высшем образовании.  
Далее идут **менеджеры средней категории**. Можно сказать, что это подчиненные менеджеров высшей категории и руководители менеджеров низшей категории (о которых далее пойдет речь). Представителями среднего звена являются начальники отделов, цехов и т. д. Если вновь привести в пример университет, то представителем среднего звена здесь выступит декан факультета.  
И последняя, третья категория – это **менеджеры низшей категории**. Это самый низкий уровень в иерархии менеджеров. Эта группа самая многочисленная. Для менеджеров этой группы не обязательно наличие высшего образования. Менеджерами низшей категории являются начальники участка на заводе, начальник отдела в магазине, старшая сестра, звание сержанта в армии. Опять же если рассматривать университет, то заведующие кафедрами и есть менеджеры низшей категории.

Но для менеджера одного только образования недостаточно, существует и другие качества, которыми должен обладать успешный руководитель, рассмотрим главные из них.

В большинстве случаев авторитетный руководитель – это талант от Бога. Но что же делать, если такой отсутствует? Есть выход! Можно на небольшой промежуток времени, поставить на место руководителя обычного смышленого, отлично обученного специалиста. А для того, чтобы не допустить ошибку при принятии такого решения, необходимо понимать какие качества, должны преобладать у такого человека. Можно выделить четыре группы: **личные, профессиональные, организаторские и деловые.**

К **личным** качествам в первую очередь относят правдивость и нравственность, они способствуют повсеместному соблюдение норм общечеловеческой морали. Руководитель обязан прислушиваться к своим подопечным, рассматривать их как личности, достойные уважения, уметь разбираться в их поведении, быть человечным, стремиться наладить контакт, учитывая при этом интересы всех. Такое отношение руководителя позволит разрядить обстановку в коллективе и расположить подчиненных к себе.

Менеджеру необходимо быть жестким во всех вопросах, уметь маневрировать и находить компромиссы в вопросах, как с начальством, так и с сотрудниками более низких должностей. Немаловажно уметь отстаивать свои интересы, защищать до конца те ценности, которым он придерживается, и помогать другим людям на собственном примере приобретать их. Деятельность менеджера требует чрезвычайных эмоциональных затрат, связанных в первую очередь с постоянными стрессами. Отсюда вывод -успешный управленец должен иметь крепкое здоровье, чтобы преодолевать трудности, неизбежно возникающие во время его работы. Для этого необходимо поддержание хорошей физической формы, которая предполагает регулярные тренировки. Также необходимо изредка менять вид деятельности. Кроме того, успешный руководитель не должен направлять всю свою энергию в одно русло, неплохо распределять ее между многими делами. Но тут существует и одна опасность. Постоянное напряжение понижает стрессоустойчивость и в случае необходимой активизации он попросту будет неспособен, взять все в свои руки.

Но следует заметить, что управленцу необходимо держать в порядке не только физическую форму, но также и свои эмоции. Кроме этого любому руководителю должны быть присуще такие качества как тяга к знаниям, любознательность, постоянная потребность в саморазвитие. Они помогают человеку не топтаться на месте, а идти вперед и осваивать новые сферы жизни.

В процессе своей деятельности менеджер непременно столкнется с такими ситуациями, которые потребуют так называемой “эмоциональной зрелости”, т.е умения справляться с острыми ситуациями и, как говорится, ”не делать из мухи слона”

Следующая группа качеств, которые должны быть присуще любому управляющему – **профессиональные**. Это компетентность, т.е. круг знаний и навыков. Компетентностью можно назвать культуру человека которая подразделяется на общую, техническую, экономическую, правовую, информационную, психолого-педагогическую. Кроме этого, от современного менеджера требуется четкое понимание целей фирмы, а также умение смотреть в завтрашний день, для того, чтобы предвидеть предстоящие проблемы и умело их обходить. Все эти действия невозможно осуществить без должного уровня знания, но кроме самих знаний необходимо умения применять их на практике, использовать математический аппарат, принимать решения и брать ответственность за их выполнения на себя.

Помимо профессионального образования специалист должен уметь мыслить неординарно.

Он должен ценить такие способности в других мобилизовать их и использовать, преодолевая все сложности встречающиеся на пути. Для этого необходимо быть настойчивым, пробовать все новое и менять привычное, ломая стереотипы и сложившиеся традиции. Свежие идеи и новаторские решения должны занимать твердые позиции в работе, ими нужно активно пользоваться и не боятся отступать от стереотипов. Менеджер с неординарным мышлением не любит работать индивидуально, ему нужна масса где он использует метод мозговой атаки. Руководитель поощряет свежие идеи, свободное выражение эмоций, из всего этого он черпает новые знания и оттачивает профессиональные навыки. Возможные ошибки, которые он допускает в работе, учат в дальнейшем не наступать на те же грабли и действовать более профессионально.

Разностороннее мышление не формируется само собой. Профессионал постоянно находит новые идеи, информацию, которой он непременно делиться с подчиненными. Так же в свою очередь подчиненные могут свободно выражать свои мысли, независимо от занимаемого положения, откровенность в общении с коллегами так же не будет лишней. Кроме того, для эффективной коммуникации менеджер должен добиться обратной связи.

Но одним из главных качеств современно управленца является восприимчивость к изменениям, т. е способность учиться, приобретать новые знания и расширять свой круг знаний. Для любого человека, тем более для менеджера, учеба не заканчивается никогда, ведь не даром существует пословица: “Век живи - век учись”

Следующей важной совокупностью качеств менеджера являются **организаторские** способности. Они показывают на сколько менеджер умеет справляться со своими главным задачами, а именно: из огромной массы людей правильно выбрать нужных для фирмы и расставить их по подходящим должностям, обеспечить оптимальный план взаимодействия различных подразделений, следить за выполнением работы в срок и точно доводить задания до подчиненных, а также контролировать их.

Успешный менеджер обязательно должен быть целеустремлен, иначе без конкретных целей он будет постоянно распыляться на ненужные занятия. Но не достаточно просто поставить цели, необходимо настойчиво стремиться к их осуществлению, кроме этого, цели необходимо корректировать, чтобы приспособиться к современному темпу жизни.

Еще одним важным качеством руководителя является харизма. Такой человек одним своим присутствием способен вселить в людей уверенность, зарядить энергией и придать импульс к действию.

Руководитель обязан обладать самоконтролем. Ему необходимо управлять своими эмоциями, потому что эмоции затмевают разум и мешают принять логичное решение. Кроме того подчиненные, видя несдержанность и недисплинированность своего руководителя вряд ли сами будут подчиняться общей дисциплине. Менеджер также должен быть и психологом, чтобы знать какой подход применить к каждому конкретному работнику, например, “меланхолика” нельзя ставить на руководящие должности.

Одной из главных способностей руководителя должно быть умение эффективно работать, но не перенапрягаться на работе.

Менеджер должен уметь сберегать силы для первоочередных целей, а не растрачивать их на второстепенные. Коммуникабельность не менее важное качество, ведь работа менеджера напрямую связанна с людьми, а это значит, что он должен быть общительным и уметь наладить контакт с собеседниками.

По способу контактирования всех менеджеров можно разделить на четыре группы:

Первая – это те, кто большее количество времени уделяют своим подопечным, чем внешним связям.

Вторая – это те, кто разделяют свое время на подчиненных и внешний мир по половине

Третья – это те, кто предпочитают контактировать только с подчиненными и вышестоящим руководством, но стараются не контактировать с равными себе.

И последняя группа, четвертая, - это такие менеджеры, которые избегают контактов не только с равными себе, но и вообще со всеми.

Не менее важно для менеджера – реально смотреть на мир. Он должен трезво оценивать существующую ситуацию, а не смотреть на мир сквозь «розовые очки».

Уверенность в себе – еще одно важное качество для руководителя, ведь без уверенности в себе невозможно осуществлять руководство людьми. Уверенные люди никогда не кричат и не пытаются что-то доказать, они спокойно выражают свою позицию и добиваются того, чтобы их услышали.

Умелый руководитель должен уметь заинтересовать своих работников к трудовой деятельности. Для этого можно использовать различные интерактивные способы, которые помогут превратить даже самую унылую работу в интересное занятие. Кроме того, не стоит забывать про моральные и материальные поощрения особо выделившихся работников.

Хочется отметить, что, несмотря на все вышеперечисленное главным для менеджера остается способность управлять и руководить своими подчиненными, уметь разумно действовать и рисковать. Для того чтоб увеличить работоспособность подчиненных и повысить свой статус среди них, необходимо быть ответственным и решительным управленцем, не боящимся совершать ошибки. Годами завоеванный авторитет может подорваться мгновенно. Слабая деятельность и страх провалить то или иное дело часто становятся основными причинами ослабления авторитета среди персонала. Просчеты же на авторитет практически не влияют, ведь не ошибается тот, кто ничего не делает.

Также руководитель должен уметь быть жестким и избавлять от сотрудников, тянущих фирму вниз, но с другой стороны обязан уважать способности подчиненных и выслушивать их мнение.

В заключении хочется сказать, что не существует менеджера, который одинаково хорошо владеет всеми перечисленными способностями и одинаково хорошо принимает нужные решения в любой ситуации.

**Список использованной литературы**

1. **Менеджмент корпорации и корпоративное управление** / А. Н. Асаул, В. И. Павлов, Ф. И. Бескиерь, О. А. Мышко.- СПб.: Гуманистика, 2006.
2. Менеджмент: Учебное пособие/ Составитель: Ивасенко А.Г. Новосибирск, 2001.
3. Менеджмент: Учебник/ Орлов А.И. М.: Издательство "Изумруд", 2003.
4. Идеальный руководитель/ Ицхак Адизис : Издательство [Альпина Паблишер](http://www.labirint.ru/pubhouse/1618/), 2014 г.
5. Карьера менеджера/ Ли Якокка: Издательство: [Попурри](http://www.labirint.ru/pubhouse/185/), 2014 г.
6. Основы менеджмента/ [Мескон Майкл Х.](http://www.labirint.ru/authors/78624/), [Альберт Майкл](http://www.labirint.ru/authors/78625/), [Хедоури Франклин](http://www.labirint.ru/authors/78626/): [Вильямс](http://www.labirint.ru/pubhouse/1560/), 2009 г.
7. Основы управления персоналом/ Александр Егоршин : [ИНФРА-М](http://www.labirint.ru/pubhouse/1581/), 2011 г.
8. **Менеджмент: стратегия и тактика/ Питер Дойли :** Издательское агенство: Питер Сери, 1999