Реферат

Тема : Почему я выбрал профессию менеджера?

Содержание:

Введение

Менеджмент

Профессия «менеджер»

Особенности обучения менеджменту

Особенности менеджмента

Особенности работы менеджера

Структура работы менеджера

Проблемы в обучении менеджменту и их решение

Заключение

Список используемой литературы

Введение

Есть такая профессия – Менеджер.

Выбирая профессию, каждый человек должен, прежде всего, самому себе ответить на вопрос: “Почему я выбрал именно эту профессию?” Целью моего реферата является ответить на вопрос: ” Почему я выбрала профессию менеджера? ” Для того чтобы это сделать нужно, в первую очередь, определить, что такое «менеджмент» и каково значение профессии менеджера в числе многих.

Ни одна компания не может существовать без менеджеров - ведь как только появляется фирма, сразу же появляется и потребность в управлении ею. Именно этим занимаются современные менеджеры. Поэтому можно сказать, что сегодня менеджер - одна из основных и наиболее востребованных профессий.

Наука управления возникла на основе многолетнего накопления эмпирических знаний, сформировавшихся теорий управления. Предметом науки менеджмента являются общественные отношения между людьми в сфере управления, выявление факторов и условий, непосредственно либо опосредованно влияющих на эффективность организованной трудовой деятельности. Основы науки базируются на философии; очевидна связь менеджмента с политологией, социологией и другими науками. Наука управления обязательно должна опираться на нормы гражданского и административного права, огромное значение имеют и непременно должны учитываться положения трудового права. Как самостоятельная наука, со своим предметом и методом, менеджмент сформировался в конце 19 века.

Менеджмент

Английское слово "management", употребляемое в русском языке без перевода происходит от латинского слова "манус" - "рука". Первоначально это слово использовалось в области управления животными и обозначало искусство управления ими. Позднее оно было распространено на сферу человеческой деятельности и стало применяться для обозначения процессов управления людьми и организациями. Современное понимание этого термина, которое приведено в Оксфордском словаре, определяет менеджмент как:

1) вид деятельности, процесс управления людьми в разнообразных организациях,

2) область человеческого знания, особое искусство, навык управления,

3) определенную категорию людей, осуществляющих работу по управлению, совокупность (группу) менеджеров отрасли, предприятия, подразделения.

Итак, менеджмент - это в первую очередь управление. А управление, по определению Питера Друкера, это особый вид деятельности, превращающий неорганизованную толпу в эффективную, целенаправленную и производительную группу. Поэтому менеджмент можно определить как совокупность методов, принципов, средств и форм управления организацией с целью повышения эффективности ее работы. А менеджера - как работника компании, принявшего на себя ответственность за качественное исполнение порученных ему производственных процессов и с этой целью управляющего подчиненными ему работниками, непосредственно занятыми в этих процессах.

Профессия «менеджер»

Каждое структурное подразделение фирмы возглавляет менеджер, основной вид деятельности которого включает в себя управление внутренними процессами в подразделении и согласование их со всеми внешними процессами. По аналогии с группированием структурных подразделений, одни менеджеры подчиняются другим менеджерам, образуя, таким образом, иерархию менеджеров (управленческую иерархию).

Следует также учесть, что высокий уровень квалификации и большой объем ответственности работника еще не означают того, что он является менеджером. Если он самостоятельно и единолично выполняет работу, связанную с управлением, то это еще не дает оснований считать его менеджером. Потребность в менеджменте появляется только в том случае, когда объем работы и ее сложность требуют привлечения дополнительных работников, специализирующихся в конкретных вопросах, и возникает необходимость управлять их деятельностью.

Конечной целью деятельности любого менеджера является достижение требуемого результата (качества) всех производственных процессов, которые выполняются в возглавляемом им структурном подразделении. Управление людьми - работниками компании не является целью его деятельности, и представляет собой только способ и средство, позволяющие менеджеру добиться нужных результатов.

По мнению специалистов, у данной профессии есть ряд особенностей:

\* Менеджер - это руководитель и у него всегда имеются подчиненные.

\* Менеджер может быть предпринимателем, то есть руководить собственным делом, а может быть наемным работником.

\* Менеджер может руководить коммерческой либо некоммерческой организацией.

\* Менеджеры возглавляют государственные, общественные и религиозные организации, и этот список можно продолжить.

При этом менеджер может возглавлять предприятие и организацию (менеджеры высшего звена), а может возглавлять только часть ее (менеджеры среднего, низшего звена).

Среди основных функций менеджера выделяют:

\* Планирование - определение целей организации и действий по их достижению;

\* Организация - структурирование работы сотрудников, повышающее эффективность работы;

\* Распорядительство - это процесс доведение решений от менеджера к его сотрудникам;

\* Координация - согласование и установление взаимосвязей для достижения поставленных целей;

\* Мотивация - создание условий, побуждающих сотрудников эффективно выполнять работу в соответствии их обязанностями;

\* Контроль - обеспечение достижения поставленных целей путем отслеживания процесса работы, сроков ее выполнения и своевременной корректировки ошибок.

Управление же отдельным работником (менеджером младшего звена или специалистом) включает в себя следующий минимальный набор действий и процедур, выполняемых менеджером:

\* Передача прав и ресурсов: подчиненным менеджерам передается право управлять работниками и право распоряжаться ресурсами, подчиненным специалистам - только право распоряжаться ресурсами.

\* Анализ результатов и формирование оценки эффективности деятельности подчиненных.

\* Подготовка и осуществление корректирующих управленческих действий.

Специалисты отмечают, что в функциональном плане все действия менеджера условно могут быть распределены по трем группам. Можно считать, что исполнение функций, отнесенных к одной из трех групп, соответствует одной из трех ролей руководителя.

В этой системе главное место занимает "Администратор", который производит необходимые действия по управлению подчиненными ему работниками и формированию нужной микросреды. "Технолог" обеспечивает технологическую поддержку действий менеджера и подготовку решений, а "Специалист" занят сопутствующей деятельностью неуправленческого характера.

В ряде случаев конкретные действия менеджера невозможно однозначно отнести к той или другой роли. Условность ролевого подхода проявляется в ситуациях, когда менеджеру приходится решать задачи, одновременно входящие в сферу ответственности разных ролей. Например, принятие решений представляет собой действие, в котором участвуют и "Администратор" и "Технолог". Однако, распределение функций руководителя в виде системы трех ролей позволяет в идеальном случае обеспечить все функциональные потребности менеджера.

Ресурсы менеджера представляют собой набор средств, которыми он располагает, и которые могут быть им использованы в процессе управленческой деятельности. Система ресурсов менеджера формируется из нескольких источников и включает в себя: административные, профессиональные ресурсы и психологические ресурсы личности.

Источником административных ресурсов является управленческая иерархия. В личные административные ресурсы менеджера входит соответствующее его должности право руководить подчиненными и управлять ресурсами. Получение этого ресурса происходит в момент, когда менеджер "вступает в иерархию", этот процесс можно назвать иерархизацией менеджера.

Профессиональные ресурсы менеджера включают накопленный опыт практической управленческой деятельности и специальные знания. Структура профессиональных ресурсов должна быть ориентирована на обеспечение ролевых запросов. Одним из источников этих ресурсов служит сама личность, самостоятельно инициирующая процессы получения знаний, и иерархия как источник управленческого опыта и знаний.

Психологические ресурсы менеджера включают в себя стиль делового поведения и способ мышления. Источником этого ресурса является сама личность, заданная структурой базовых компонент, включающих способности, темперамент, характер, волевые качества, эмоции и мотивацию.

Баланс системы ресурсов является одним из условий хорошей работы менеджера: профессиональные и психологические ресурсы менеджера должны соответствовать административным ресурсам, которые будут ему предоставлены в результате иерархизации.

В заключение хочется отметить, что лишь навыки топ - менеджеров, то есть менеджеров высшего звена, можно считать универсальными, поскольку только они применимы в разных компаниях, независимо от отраслевой принадлежности и организационной формы. Чем ниже ранг менеджера, тем более специализированы его знания и навыки по отношению к данной конкретной отрасли деятельности.

Особенности обучения менеджменту

В настоящее время управление является такой же профессией, как и все остальные, а обучение менеджменту стало привычным делом в подготовке профессионалов управления. В то же время, развитие навыков управления необходимо всем работникам в организации. Так, курс менеджмента уже преподается во всех вузах и знания теорий и концепций менеджмента достаточно, поскольку от работника требуется лишь понимание своего места и назначения в организации. В другом положении находятся люди, изначально выбравшие профессию менеджера. Для них знание концепций и теорий лишь технология работы. В эпоху постоянных изменений от менеджера требуется умение использовать имеющиеся знания в конкретной ситуации, а так же выбирать направление приложения усилий всей организации.

Часто можно слышать вопрос: «Сколько стоит обучение менеджменту?» Задавать такой вопрос все равно, что пытаться экономить на обучении менеджеров, забывая о том, во сколько обходятся ошибки управляющих. Необходимо смотреть на обучение менеджменту не как на затраты, а как на инвестиции, позволяющие использовать возникающие благоприятные возможности.

Только тогда, когда результаты обучения будут выражаться ростом вознаграждения, способного вернуть вложенные средства, можно ожидать устойчивый платежеспособный спрос на обучение. В свою очередь, зарплата является оценкой выполненной работы, следовательно, обучение должно готовить человека к работе, а результаты обучения проявляться в деятельности человека, что придает обучению смысл. Так, рейтинг школ бизнеса учитывает зарплату выпускников, т.е. качество обучения оценивается по их востребованности, которая зависит от результатов работы. С экономической точки зрения, если результат обучения должным образом не отражается в заработной плате, то нет смысла платить за учебу.

С другой стороны, результаты обучения напрямую не зависят от вложенных денег. Оплата является необходимым, но не достаточным условием, поскольку приобретаемые знания и умения — не товар, который можно получить в обмен на деньги, а результат деятельности самого слушателя в процессе обучения. Вы можете купить продукты, технику, даже информацию, но никто, ни одна школа бизнеса, не зависимо от ее рейтинга, не сможет продать вам знания и принимать за вас правильные решения в дальнейшей деятельности. Подобный подход к знанию, как к товару, а к учебному заведению, как к магазину, свидетельствует о непонимании сущности образования и об отсутствии у учащегося чувства ответственности за свои действия в процессе обучения.

Особенности менеджмента

Прежде чем говорить об обучении менеджменту, необходимо отметить принципиальные особенности менеджмента как учебной дисциплины. Во-первых, менеджмент — это управление людьми в организации, их поведением и взаимодействием друг с другом, где на первом месте стоит человек с его интересами и возможностями. Во-вторых, это практическая дисциплина, в основе которой лежат не только знания, сколько действия и умения человека. Т.е. недостаточно объяснять происходящие явления, а необходимо уметь использовать существующие теории на практике. В-третьих, менеджмент — это междисциплинарная наука, включающая в себя концепции экономики, социологии, психологии, антропологии …, до исследования операций, теории систем и математики. В четвертых — истинность теорий и концепций менеджмента подтверждается успешным опытом деятельности организаций, т.е. их практической значимостью.

Другое отличие в том, что менеджер принимает на себя ответственность за результаты деятельности других людей, и в силу этого, обладает необходимыми полномочиями. Поскольку менеджер несет ответственность за получение результата, то ему платят не за размышления и знания, а за умение «добиться» результата от людей в его подчинении, т.е. за выполненную работу. Таким образом, работу самого менеджера оценивают по результатам работы всей организации.

Все вышеперечисленные особенности необходимо учитывать в содержании программ обучения и методике их преподавания.

Ключевым моментом в обучении менеджменту как профессии, является понятие работа менеджера, которое определяет уровень вознаграждения, и, как сказано выше, служит побудительной причиной к обучению и повышению профессионального уровня.

Поскольку результаты обучения выражаются в деятельности, то будущего менеджера необходимо подготовить к предстоящей работе. Важно отметить, что о работе менеджера судят не потому, что он делает и чего добивается, а по тому, как работают и каких результатов добиваются люди в его подчинении. Но в чем заключается и с чем связана работа самого менеджера? Каким образом можно научить выполнению работы?

Особенности работы менеджера

Работа менеджера включает в себя задачи, которые необходимо выполнить, чтобы организация достигла поставленных целей. Кроме того, именно работа, как деятельность, направленная на получение результата, является критерием оценки менеджера, главным измерителем его профессионализма и должна быть стержнем, вокруг которого выстраивается обучение. Подтверждением этому служит оценка выпускников школ бизнеса, основанная на их годовой зарплате, что является естественным и объективным измерителем качества обучения, содержания учебной программы и самих школ бизнеса в целом.

Понятие работы, как деятельности, направленной на получение результата, по Т. Котарбинскому можно разложить на элементы, присущие деятельности человека и выявить ее основные составляющие.

Работа — это, прежде всего результат, который можно измерить, оценить, использовать в другой работе или продать. Кроме того, любой работе свойственно преобразование исходного материала в готовое изделие, которое осуществляется по определенной технологии. Поскольку работа рассматривается как деятельность человека, то необходимо особо отметить работника, как человека, имеющего определенные намерения и осуществляющего действия в направлении достижения результата. Важным элементом, объединяющим человека и результат работы, является инструмент, применение которого позволяет воздействовать на материал, а способ воздействия отражает степень владения инструментом и определяет уровень получаемого результата.

Таким образом, если обучение является подготовкой к работе, то необходимо добиться понимания ее смысла, содержания, структуры, результата. Качество обучения в этом случае будет выражаться в знании технологии, владении инструментом и наличии намерений и проявляться в полученном результате.

Развитие кадров управления является в настоящее время ключевым элементом, позволяющим организации адаптироваться к изменениям и устойчиво развиваться. Для осознания происходящих во внешней среде преобразований и проведения организационных изменений нужны менеджеры, которые будут в состоянии ставить собственные цели и самостоятельно принимать решения, а не ждать указаний свыше или копировать действия других.

Содержание работы менеджера можно представить как набор задач и вопросов, которые находятся на «повестке дня». Проанализировав многообразие задач, можно выявить ключевые задачи, свойственные только работе менеджера, и не зависящие от уровня и стиля управления, выполнение которых позволяет объединить ресурсы в «живой и развивающийся организм», т.е. преобразовать материалы в изделие под названием организация и добиться поставленной цели. Согласно П. Друкеру можно выделить общие для всех менеджеров и характерные только для их работы пять основных задач.

1. Постановка целей. Эта задача включает постановку целей, определение их характеристик и подразумевает умение не только решать, что нужно сделать для достижения цели, но и найти, и сформулировать общую цель.

2. Организация работы — это анализ необходимых действий, решений и отношений, классификация и разделение работы, построение организационной структуры для координации выполнения работы.

3. Мотивация и общение — это комплексная задача по созданию из множества людей единомышленников, построению отношений с людьми, отношений их к работе и группового взаимодействия, стимулирование и вознаграждение за хорошую работу.

4. Измерение показателей — заключается в установлении показателей и критериев, отражающих эффективность выполнения отдельной работы и организации в целом, проведении анализа эффективности каждого работника, оценке и интерпретации.

5. Развитие своих подчиненных — заключается в развитии и профессиональном совершенствовании работников, помощи в раскрытии способностей, укреплении их личностных качеств и создании условий для саморазвития.

Эти основные задачи — базовые элементы содержания работы любого менеджера. Каждая из задач требует особых качеств и квалификации. Умение решать одну из задач еще не делает человека менеджером. Знание основных задач позволит оценить и сконцентрированность направленность программ обучения и развить умение решать подобные задачи на практике, т.е. обеспечить готовность менеджера к работе. Каждый работник может улучшить свою деятельность в качестве менеджера, совершенствуя выполнение именно этих задач, поскольку при отсутствии умения решать одну из задач невозможно считать себя настоящим менеджером. Интересно отметить, что эти пять задач, слабо корреспондируются с 20—30 предметами, обычно представленными в программах обучения менеджменту. Таким образом, для эффективной работы в качестве менеджера необходимо концентрировать свое внимание на выполнении основных задач, а при выборе или составлении программ обучения уделять внимание возможности развития знаний и умений, способствующих решению этих задач.

Структура работы менеджера

Однако, помимо содержательной стороны работы, знания того, что делать, чему учить и какие предметы вводить в программу обучения, существует процессуальная сторона обучения, которая не только показывает, как надо делать, но и является основой для построения методики обучения. Учитывая наличие содержательной стороны деятельности — в виде пяти основных задач и процессуальной — в виде методов обучения менеджменту, можно представить работу менеджера в рамках предложенной Т. Котарбинским модели работы.

Что является инструментом менеджера: организация, теории, люди или информация?

Организация не может быть инструментом, поскольку сама является изделием и создается в процессе деятельности менеджера. Теории и концепции скорее являются ориентиром для действий менеджера, технологией использования инструмента. Если же считать людей инструментом, то получается, что человек лишается самостоятельной активности, свободы действия, что может ввести менеджера в заблуждение. Одним из важных умений менеджера является способность слушать и читать, говорить и излагать свои мысли на бумаге, умение доводить до людей свои мысли и идеи и понимать других людей. На этом основывается умение мотивировать работников, без которых менеджер не может рассчитывать на успех.

Таким образом, инструментом менеджера является информация в виде написанного или произнесенного слова, с помощью которого он организует, направляет и мотивирует людей для эффективного выполнения работы.

Материал в работе менеджера, в отличие от большинства других профессий, представляет собой человека, и менеджер решает, как лучше его всего «использовать». Преобразование материала осуществляется при помощи информации, которая позволяет построить отношения между людьми, что, в конечном счете, приводит к созданию организации. Может показаться, что это техническая задача, которая предполагает каждому человеку свое место в «механизме» под названием организация. Ограниченность такого технократического подхода состоит в том, что такие качества человека, как инициатива, творческая активность и предприимчивость остаются не востребованными при создании организации и не используются в ее работе. Человек сам в состоянии не только контролировать количество и качество проделанной работы, но и решать, что и как ему делать.

Технологией в работе менеджера являются знания, следование которым приводит к преобразованию материала в изделие. Другими словами, многочисленные теории и концепции лишь показывают, что и как нужно сделать, для того чтобы создать организацию и добиться ее эффективной работы.

Способом и методом в работе менеджера являются образцы поведения, роли, которые позволяют эффективно использовать имеющийся инструмент и достичь поставленной цели. Многообразие поведения менеджера заключается в трех направлениях: непосредственном действии, воздействии на людей и управлении информацией. Ролевой аспект поведения менеджера описан Г. Минцбергом в виде трех основных ролей — по принятию решений, межличностной и информационной.

Результатом работы менеджера является создаваемый организацией продукт, который служит основанием для получения соответствующего вознаграждения, что собственно, и заложено в программах долевого участия в прибылях, бонусах, опционах, которые являются естественной оценкой работы менеджера.

Если посмотреть на структуру работы менеджера (рис.2), то можно выделить три характерные области, которые являются составляющими успешного выполнения работы и предметами обучения, освоение которых должно гарантировать владение работой, следовательно, и получение высоких результатов и соответствующего вознаграждения. К этим характерным областям можно отнести следующие. Первое, самое очевидное и наиболее часто встречаемое в учебных программах — область знаний, отражающая технологии, используемые в работе менеджера. Второе — область умений и навыков, которые заключаются во владении инструментом и способах его применения для достижения цели. Освоение умений требует методики, основанной на практических действиях со стороны слушателя. Третье — область намерений и поведения, которые меньше всего предоставлены программами и методами обучения, но играющие ключевую роль в получении результата, а значит и во всем обучении менеджменту. Наличие трех составляющих работы подтверждается разными ролями, присущими менеджерам, которые представляют собой владение менеджером разными составляющими работы: знанием концепций, умением пользоваться инструментом и собственными намерениями.

В подтверждение вышесказанному можно отметить три стиля управления по Г. Минцбергу, различающиеся способом выполнения работы. Первый, внешний, поддающийся непосредственному наблюдению способ — это управление посредством действий самого менеджера. В этом случае, содержание работы менеджера — это анализ ситуации и принятие решений, участие в проектах и ведение переговоров. Второй — управление людьми, посредством их побуждения к выполнению тех или иных действий. Третий — управление информацией, через которую оказывается воздействие на работников.

Преобладание того или иного способа управленческого воздействия определяет стиль управления. Практика показывает, что разные менеджеры в разной степени владеют компонентами своей профессии. Можно выявить административный, межличностный и деятельный стили, каждый из которых опирается соответственно на функцию контроля, лидерские качества или осязаемые действия. Так, менеджеров можно разделить на деятелей, лидеров и администраторов.

Администратор — это менеджер, стиль управления которого основан на управлении с помощью информации, где она является основным инструментом, а управление заключается в построении организации и разделении информационных потоков. Для организации администратор является «нервным центром», а его работа в этом случае — это работа с информацией, организация процессов коммуникации и контроля, построение организации.

Лидер — это менеджер, стиль управления которого основан на управлении с помощью людей, не только в наделении их полномочиями и правами, но и мотивировании, обучении, воодушевлении и развитии. Работа в этом случае направлена на построение межличностных отношений и побуждение людей к определенным действиям. Менеджер мотивирует, вдохновляет, тренирует, воспитывает своих сотрудников, а также создает группы и формирует необходимую организационную культуру. Для организации лидер является энергетическим центром.

Деятель — это менеджер, стиль которого основан на непосредственных действиях, участии в публичных мероприятиях, представлении организации, принятии решений и ведении переговоров, т.е. менеджер действует сам, а не через других людей. Те действия, которые менеджеры продолжают выполнять, как привычную работу до того, как их перевели на руководящую должность, являются в равной мере и коммуникативным каналом, позволяя держать руку на пульсе и являясь способом воздействия личным примером на людей в организации.

Таким образом, можно получить представление о работе менеджера как о совокупности всех компонентов: информации, людей и действий, причем эти части неразделимы. Любое пренебрежение одной из слагаемых работы менеджера приводит к дисбалансу и снижению эффективности других действий. Например, увлечение лидерскими функциями ведет к тому, что деятельность руководителя становится бессодержательной и лишенной цели. Чрезмерное внимание к информации и связям приводит к тому, что менеджер отрывается от внутренних корней. Ориентация только на дела приводит к потере их эффективности, отрыву от реальности. Поэтому обучение менеджменту, в первую очередь, должно вырабатывать всестороннее и целостное представление о предстоящей работе.

Успешное функционирование организации является результатом работы менеджера и осуществляется путем непосредственного воздействия менеджера на людей и через информацию, оказывающую влияние на работников. Подобная многосторонность стилей и взглядов подчеркивает сложность явления управления, которое представляется одним человеком.

Проблемы в обучении менеджменту и их решение

Подготовка менеджера — это не передача знаний от преподавателя — студенту, а самоподготовка, т.е. получение знаний из собственного опыта, где ответственность за результат обучения лежит целиком на самом обучающемся. Обучение менеджменту связано с побуждением к совершенствованию, развитию не только профессиональных, но и личностных качеств, свойственных менеджеру, повышению требований к самому себе, а также развитию и обучению других, что является одной из главных задач менеджера. Никто не сможет толком научиться сам, пока не начнет учить других.

Лучшие программы обучения менеджменту, учитывающие особенность менеджмента как практической дисциплины, представляются не только в содержательном, но и прикладном аспекте для развития необходимых умений менеджера. Практически ни в одной программе не заложен механизм развития концептуальной области, позволяющий участникам выработать намерения, умения ставить цели и проявлять самостоятельность в действиях. Динамика происходящих изменений в деловой среде требует от обучения менеджменту не столько повышения квалификации, сколько развития концептуальной способности понимать логику бизнеса, видеть место организации и возникающие возможности во внешней среде.

До сих пор программы обучения менеджеров основное внимание уделяют отдельным фрагментарным знаниям в виде многочисленных курсов, необходимых и используемых в работе менеджера. Но отсутствие представления о работе менеджера и специфике его деятельности приводит учащихся в процессе изучения множества разнонаправленных курсов к непониманию сущности будущей работы. А менеджер — это не звание, не табличка, не атрибуты власти в виде большого офиса, служебного автомобиля, секретаря и даже не название должности. Менеджер — это человек, деятельность которого направлена на выполнение работы при помощи других людей, это управление людьми, их поведением. Каким образом тогда учить и готовить к работе, и что должно измениться в содержании обучения и методах преподавания?

Известно, что в первых школах бизнеса США слушатели обучались предпринимательству. Это способствовало выходу страны на передовые позиции в мире. Затем, в обучении менеджеров стали доминировать функциональные направления, т.е. превалировать т.н. «технологический подход», обучение тому, как делать правильно. А что делать, и какое дело правильное? Существующее разделение на функциональные области знаний и разнообразие названий учебных курсов не способствует формированию целостного понимания управления, как не могут части дать представление о целом. Стержнем, вокруг которого можно объединить курсы в единое целое и сформировать собственное понимание менеджмента, могла бы стать исследовательская работа, на которой выросли и получили свою известность университеты и школы бизнеса.

Однако до сих пор нет единого мнения и понимания места исследований в менеджменте и соответственно в учебных программах. Этот вопрос требует отдельного освещения, поскольку исследования остаются прерогативой ведущих университетов и передовых компаний. С другой стороны, к исследованиям относятся как к деятельности, не имеющей отношения ни к управлению, ни тем более к бизнесу. В действительности, в бизнесе каждый шаг, каждое решение можно рассматривать как эксперимент. Исследования — это не прихоть профессоров и не соображения коньюктуры, а попытка выявить закономерности мира, направление развития и предсказать будущее. Учеба должна готовить к решению будущих задач, а обучение без исследований, в лучшем случае, представляет собой «натаскивание» на решение задач сегодняшнего дня.

Функциональный подход, распространенный в обучении, пытаются реализовать, преодолевая изолированность предметов друг от друга, меняя содержание программ, вводя общие, объединяющие предметы, реализуя в методике обучения активные методы, интегрированные кейсы и группы по решению проблем.

Преодоление проблемы функциональной разрозненности обучения возможно путем формирования междисциплинарных курсов, которые позволят учиться применять знания и навыки в практической деятельности, где продолжает существовать функциональное разделение, высокая специализация, а организации продолжают состоять из «узких» специалистов. Объединение всех специалистов единой целью для эффективного применения их знаний и умений — основная задача менеджера — пока остается без должного внимания, а обучение менеджменту, по-прежнему — делом рук самих менеджеров.

Рассматриваемая ранее структура работы менеджера позволяет упорядочить имеющееся многообразие представлений о деятельности менеджера и сфокусировать обучение на развитии необходимых качеств.

Самая большая сложность в обучении менеджменту состоит в формировании таких качеств, как «видение», умение ставить цель. Эти качества столь же сложны для понимания, как и интуиция, и проявляются в смелости, предприимчивости, умении вдохновлять, находить новое, быть непредсказуемыми. Развитие подобных качеств в настоящее время не представлено ни содержанием программ обучения менеджменту, ни методикой обучения. Важно отметить, что наличие намерений и умение ставить цели существенно отличается от умений принимать решение, вести переговоры и разрешать конфликты. Это область качественно отличается от знаний и умений, приобретенных в процессе обучения, и ее освоение скорей всего нельзя разрешить ни содержанием программы, ни методикой преподавания.

Личностные качества менеджера, амбиции, характер, его философия бизнеса и этические воззрения имеют большее значение для формирования будущего, чем его компетенция. Бесполезно руководить, следуя только техническим навыкам и навыкам общения, делать вещи правильно, но вести людей в неправильном направлении. Менеджеру необходимы, в первую очередь, концептуальные навыки, он должен видеть, что нужно сделать, чего нужно добиться, поставить цель, а уже потом потребуется умение заинтересовать людей и обеспечить выполнение поставленных задач.

Сложность в том, что содержание программ, как правило, технологическое и сегментированное, способствующее приобретению знаний о менеджменте. Для получения и развития качеств, позволяющих обеспечить целостность организации и применение знаний на практике, необходимо изменение самой методики обучения, добавление практических, тренинговых курсов, закрепление знаний в действиях. Это позволит не столько проверить на практике полученные знания, сколько из собственной деятельности получить знания и приобрести новый опыт. Если главное в методике — это выработка целостного понимания работы менеджера, то обучение должно способствовать приобретению слушателями собственного видения, т.е. направления приложения своих усилий, умения ставить цели, что отличает работу менеджера от всех других специальностей. Приобретение собственного видения — это, скорее всего, вопрос не к содержанию программы и даже не методике обучения, скорее всего это ценности, дух и культура учебного заведения.

Решить проблему формирования намерений и самостоятельности в действиях можно только в комплексе, развивая умения и навыки. Добавление курсов по искусству, дизайну, актерскому мастерству, развитию личности позволит развить у слушателей и участников программ обучения необходимые качества.

Знания и навыки помогают выполнить работу, но ничего не говорят о том, какой работа должна быть. Легко и просто учить людей решать и выполнять задачи вчерашнего дня, но значительно сложней находить ответы на вопросы, которые будущее только готовит.

Так, технические знания можно приобрести сравнительно легко, им посвящены все учебные курсы, книги, экзамены. Навыки общения приобретаются труднее, им нельзя научиться по книгам — можно научиться только на собственном опыте, в действии. Но выработать самые важные для менеджера концептуальные навыки — сложнее всего. Именно они позволяют ставить цели, искать пути их достижения.

О способах развития важнейших для менеджера концептуальных навыков известно меньше всего. Чаще всего присутствует такой подход, что они либо есть у человека, либо их нет. Таким образом, под сомнение попадает идея получения образования в области менеджмента. Можно найти следующее объяснение подобной ситуации: концептуальным качествам нельзя научить, они являются врожденными. Таким образом, можно сказать, что менеджерами рождаются, а не становятся. Другое объяснение: концептуальным качествам пока нельзя научить из-за недостатка времени, либо отсутствия подходящего метода, либо эти навыки приобретаются в раннем детстве, и человек приходит с уже готовыми представлениями. Третьим объяснением является то, что сам факт желания научиться менеджменту уже означает наличие соответствующих намерений и свидетельствует о самодеятельности и принятии на себя ответственности за результаты обучения.

Отсутствие концептуальных качеств проявляется в вопросах: «Что дает бизнес-образование?» или «Гарантирует ли оно трудоустройство?», что означает отсутствие собственной цели или желания брать ответственность за свои действия. Развитие концептуальных качеств пока остается неохваченным программами обучения, и основное внимание по-прежнему сосредоточено на методах обучения и содержании программ.

Один из способов развития концептуальных навыков — обучение методом сравнения — предложил Ч. Ханди. Суть этого метода состоит в следующем: «Нужно увидеть, как делают нечто другие, сравнить с тем, что делаем мы сами, и заставить себя объяснить отличия». Обучение методом сравнения практикуется в рамках научных конференций, участники которых сравнивают организации с организациями, в которых сами работают. Сопоставление организации с обязательным объяснением и комментарием отличий, позволяет выявить определенный образ мышления, что приводит к концептуализации полученного опыта, но это должны быть собственные концепции, основанные на личном опыте. Сама необходимость объяснения, почему ты делаешь то, что делаешь, причем тем, а не иным образом, концентрирует сознание, заставляет студентов развивать концептуальное мышление. Подобное изменение установок позволяет отойти от испытанных способов решения проблем, известных из прошлого опыта. Обучение через сравнение способствует приобретению нового опыта, пониманию и изменению восприятия. Концептуальные навыки позволят по-новому взглянуть на то, что мы делали, делаем и продолжаем делать, а главное, помогут выбрать правильное направление действий.

Работа менеджера была и остается ключевой в работе организации, а развитие кадров управления является важным условием успешного развития бизнеса. Обучение должно быть подготовкой к работе, что позволит сделать его востребованным, как со стороны руководителей организаций, так и людей, осваивающих профессию менеджера.

Особенности работы менеджера делают обучение традиционными методами неэффективным, так как знание менеджмента еще не делает человека менеджером. Работа менеджера оценивается по результатам работы всей организации, ему платят не за размышления и знания, а за умение добиться результата от людей в организации. Особенность работы менеджера необходимо учитывать в содержании учебных программ и методике их преподавания.

Качество обучения выражается в знании технологии решения этих задач, владении инструментом и наличии намерений. Представление обучения менеджменту через призму содержания и структуры его работы позволило выявить элементы проблемы, препятствующие повышению эффективности обучения и снижающие готовность слушателей к предстоящей работе в качестве менеджера.

\* Содержание программ обучения не соответствует основным задачам, которые предстоит выполнять будущему менеджеру, а внимание преимущественно концентрируется только на приобретении знаний. Внести ясность в многообразие дисциплин можно посредством курсов, объединяющих полученные знания.

\* Отсутствуют специализированные предметы, развивающие умения и навыки, связанные с владением и использованием «инструмента» менеджера. Так, менеджер должен не только слышать людей и выражать свои мысли, но и уметь убеждать и вдохновлять. Решением может быть добавление в программу обучения курсов по искусству, актерскому мастерству, публичным выступлениям, что позволит развить необходимые качества. Объединить умения и навыки возможно активными методами обучения (case method, action learning).

\* Самым важным препятствием в обучении будущих менеджеров является формирование намерений, умения ставить цели, выбирать направление деятельности. О важности формирования намерений свидетельствует тот факт, что без самостоятельности в действиях результатом обучения будут хорошие администраторы, эффективно выполняющие поручения свыше, но испытывающие затруднения при определении направления деятельности. Развитие самостоятельности, «видения» и умения ставить цели, связано с изменением восприятия своего места и роли в мире бизнеса.

Развития самостоятельности в действиях можно добиться и через изменение направленности обучения, от стиля «мышление-деятельность» — через замыслы к результату, к стилю «деятельность-мышление» — сначала действовать, экспериментировать, получать опыт, а затем осмысливать результаты действий. Помощь в освоении этого стиля могут оказать исследовательские программы и обучение методом сравнения.

Главным при формировании эффективной программы обучения менеджменту является объединение содержательной, методической и концептуальной областей обучения единой логикой работы менеджера, которая заключается в постановке цели и достижении нужного результата с использованием способностей других людей.

Заключение

Сейчас огромное количество должностей мы называем "менеджерскими", громадное число людей сегодня считают себя менеджерами. Однако когда обращаешься к такому человеку с вопросом: "А какие, собственно говоря, управленческие задачи вы решаете?" - встречаешь в его глазах удивление, поскольку он никогда не думал о том, что на самом деле занимается руководящей работой. Он подозревал, что является "просто менеджером". Что означает "быть управленцем"? Деятельность управления содержит ряд определенных функций, владение которыми в достаточном минимуме дает право тому или иному человеку называть себя управленцем или менеджером. Несомненно, в число этих функций входит организаторская задача. Он должен обладать умениями планирования, нормирования и регламентации работы, анализа, коррекции норм и контроля. Ему необходимо знать, правильно ли все делается, отклоняется ли конкретный специалист от выполнения обязанностей по заданной норме или нет. Но арсенал профессиональных компетенций менеджера не может ограничиваться только организационной составляющей.

Прислушиваясь к общественному мнению, участвуя в дискуссиях, посвященных обсуждению социальной и профессиональной роли менеджера, я часто обнаруживаю критическое, а порой и резко критическое отношение к этой профессии.

Характерно использование уничижительных метафор по отношению к ней. Одних менеджеров сравнивают с тихо сидящими без дела, сытыми и довольными грызунами, производящими и потребляющими исключительно корпоративные привилегии и набивающими этими «приятностями» щеки. Других – с бесправными вьючными животными, способными только на одну форму протеста – сидячую забастовку. Распространенность «звериных» метафор при описании деятельности менеджера отнюдь не случайна. Она говорит о том, что в самой его профессиональной миссии содержится очень серьезный дефект.

Я часто размышляю, в чем, собственно, дело, что произошло с этой профессией, почему наши элитные кадры представляются в таком нечеловеческом облике. Может быть, сами менеджеры не очень рефлексивно выбирают занятие, не отдавая себе отчета в том, чем же им придется заниматься, какие обязательства они на себя примут, какие полномочия получат и в какие конфликты будут вовлечены? Мне кажется, что причина отсутствия критичности у менеджеров состоит в невнятности современного позиционирования этой профессиональной роли, размытости ее контуров. В качестве примера приведу музыку. Классическая – носила на себе знак элитарности. Современная популярная музыка доступна практически каждому, и лишь небольшое количество людей категорически не переваривают это творчество. Совершенно случайный человек может стать известным исполнителем – для этого не нужно уметь играть на музыкальных инструментах или обладать хорошими вокальными данными.

Нечто подобное произошло и с менеджерами. Если раньше их занятием было дирижирование оркестром, то сейчас они довольствуются скромной ролью «массовиков-затейников». В самой основе, ядре профессии, произошла мутация массовости. А организационно-управленческая работа стала неотъемлемой частью любых специальностей. Объект менеджерской деятельности, который некогда, в самом начале, был единым, вдруг оказался раздробленным. Сейчас огромное количество должностей мы называем «менеджерскими», громадное число людей сегодня считают себя менеджерами. Однако когда обращаешься к такому человеку с вопросом: «А какие, собственно говоря, управленческие задачи вы решаете?» – встречаешь в его глазах удивление, поскольку он никогда не думал о том, что на самом деле занимается руководящей работой. Он подозревал, что является «просто менеджером».

Что означает «быть управленцем»? Деятельность управления содержит ряд определенных функций, владение которыми в достаточном минимуме дает право тому или иному человеку называть себя управленцем или менеджером. Несомненно, в число этих функций входит организаторская задача. Он должен обладать умениями планирования, нормирования и регламентации работы, анализа, коррекции норм и контроля. Ему необходимо знать, правильно ли все делается, отклоняется ли конкретный специалист от выполнения обязанностей по заданной норме или нет. Но арсенал профессиональных компетенций менеджера не может ограничиваться только организационной составляющей. Он должен еще и мотивировать работников. Управленческая деятельность проявляется в области организации труда. Однако труд не может быть отчужден от мотивации, поскольку тогда выпадает из поля зрения основной источник желания, являющийся той самой возможностью, которая позволяет человеку выполнять определенную работу. Не только организация, не только норма регламента и технология заставляют человека быть более производительным, более эффективным и ответственным, порождая в итоге качество, но и трудовые мотивы. Поэтому, когда менеджер организует труд, он должен закладывать в него компоненту мотивации.

Акцентирование менеджерской деятельности на формальной части привело к тому, что труд и мотивация в организационной структуре оказались разорваны. Редко встречаются случаи, когда в компании один и тот же человек отвечает как за организацию труда (ИТ, документооборот, делопроизводство), так и за мотивацию (управление персоналом, обучение). Как правило, этими процессами занимаются совершенно разные руководители.

Еще совсем недавно, в советское время, такого разрыва не было. Если бы советского мастера на предприятии спросили: «Скажите, пожалуйста, как вы, собственно, осуществляете свою деятельность, что вы делаете?», то этот человек, наверняка, рассказал бы, что одной из составных частей его повседневной работы являлось распределение заданий между членами бригады или нескольких бригад. Однако у «распределения» должны быть какие-то основания. Наиболее важное из них – профессиональная квалификация. А второе по значению – социальный статус, авторитет человека. Ведь работа бывает разная: более престижная и выгодная с финансовой точки зрения, менее престижная. По сути, распределение являлось фактором наказания или поощрения. Таким образом, советский бригадир не только организовывал производственный процесс, но и решал очень много социально-мотивационных задач.

Мастер – это первая управленческая ступень. Менеджер-мастер умеет сочетать мотивационные навыки с чисто организационными. Решение значительной части организационных задач в современном мире постепенно передается компьютерным программам. Поэтому менеджеры, которые отказываются от использования ИТ-приложений для выполнения управленческой работы, заслуживают совсем иного обращения. Я их называю «козлы-менеджеры». Если они и этими средствами не могут пользоваться, то тогда уже точно никуда не годны. Они занимаются работой, которую машина делает гораздо лучше их. А все потому, что если они будут пользоваться этими приложениями, то тогда содержание их деятельности просто сведется к нулю. А сами, тем временем, величают себя «управленцами».

Однако сегодня мы наблюдаем и более интересные феномены, когда у менеджеров вообще нет никакой задачи по организации, руководству и управлению. Они называют себя «менеджерами», но управленческую деятельность вообще не ведут. Какую метафору для них подобрать – не знаю.

Закончив написание данного реферата, было важно, не принимая близко к сердцу вышеприведенные эпитеты, ответить на вопрос, кто такой современный менеджер, и соответствую ли я требованиям, предъявляемым к этой профессии. Я понимаю, что для того, чтобы овладеть новой профессией, необходимо не только приложить немало усилий и иметь большое желание, но и обладать определёнными внутренними качествами, необходимыми для достижения успеха в этой профессии. Для меня овладение новой профессией, которая напрямую не связана с предыдущей, это, прежде всего, стремление получить новые знания, проявить себя в чём-то новом, не останавливаться в интеллектуальном развитии. И, как известно, обучение управлению над людьми, даёт возможность совершенствования управлению над самим собой, чего многим людям очень не достаёт. Я думаю, что остановив свой выбор именно на профессии менеджера, я не только укреплю имеющиеся качества характера, но и буду развивать новые, необходимые для данной профессии, а также получу знания, навыки и новые возможности.

Список используемой литературы:

1. Гавриленко В.М. / Менеджмент / М.: Приор, 2002 г.
2. Друкер П. / Практика менеджмента / М.: Вильямс, 2000 г.
3. Котарбинский Т. / Трактат о хорошей работе / М.: Экономика, 1975 г.
4. Минцберг Г. / Профессия – менеджер / СПб.: Питер, 2001 г.
5. Пономарёв И.П. / Менеджмент в России и за рубежом / 2002 г.