

Управление социально-экономическими процессами

УДК 659.4

Роль менеджмента в современном мире

Володько В.Ф.

Белорусский национальный технический университет

Современный работающий человек проводит на работе почти треть своей взрослой жизни, а многие и более. Время, проведенное на работе, в современной теории управления рассматривается не как способ зарабатывания денег для своей бытовой, семейной и личной жизни. Это абсолютно самостоятельная и весьма значимая часть жизни каждого. Она обозначается как **«профессиональная жизнь»**. Эта часть жизни имеет законное право быть интересной, привлекательной для работника, давать возможности для самореализации, приносить общественную пользу и личное удовлетворение. Право на интересную и достойную профессиональную жизнь – неотъемлемое право каждого человека. В 1984 году ирландский профессор Чарльз Хенди издал книгу «Будущее труда». Анализируя тенденции трудовых отношений в XIX–XX веках, Хенди пришел к неутешительным выводам и мрачным прогнозам. В динамике труда автор отметил падение возможностей самореализации личности. Труд в массе своей не обеспечивает ни ощущения собственного достоинства, ни состояния защищенности, ни адекватного материального вознаграждения. Чтобы восполнить недостающее, многие участвуют в волонтерском (общественном, неоплачиваемом) труде помимо основной работы. В динамике структуры общества Хенди указал на рост безработицы и появление «деклассированного» слоя, который не может отнести себя ни к какому классу – это менеджеры. По мнению Хенди, отмеченные тенденции, оставленные без внимания, могут взорвать основные устои общества. В качестве «здоровой силы», способной остановить отрицательные социальные тенденции, Хенди видел высший менеджмент. Это топ-менеджмент и «золотые воротнички» – генералитет управленческой профессии. Хенди назвал эту социальную группу «не-

класс не-производителей». Иными словами, это то, что находится за «продуктивизмом». Именно эта группа способна конструктивно преобразовать общество. Эти люди имеют колоссальное, сравнимое с ведущими политиками, влияние на национальные и мировую экономику и, как следствие, на национальные и мировую политику. Однако огромную роль в обществе играет не только высший менеджмент. Сегодня в мире к профессии менеджера можно отнести около 15% работающих. Эти люди, как правило, сами являются хозяевами своей жизни. Они держат «птицу счастья» в собственных руках. Кроме того, от них в огромной степени зависит благополучие их подчиненных. Исходя из сказанного, можно сформулировать роль современного менеджмента в задачах его субъекта.

Задачи современного менеджера:

- 1) сделать интересной свою профессионально-управленческую жизнь;
- 2) сделать интересной профессиональную жизнь подчиненного персонала;
- 3) «сделать деньги», то есть обеспечить эффективность (прибыльность) работы возглавляемого коллектива;
- 4) сделать интересной свою личную и семейную жизнь.

Изложенные задачи предполагают, что менеджер – это человек, который внутренне (психологически) положительно настроен на свою работу. Более того, она приносит ему удовлетворение. Работать менеджером «по-принуждению» не только не следует, но и вредно. Вредно для себя и для общества. Такой человек сам испытывает дискомфорт, а также создает психологическое напряжение для своих подчиненных. В дальнейшем рейтинге задач менеджер должен на первое место ставить людей – своих подчиненных. Ведь от них, от их душевного состояния зависит, в конечном счете, профессиональный успех предприятия. И, наконец, последняя задача. Современный менеджер – это прежде всего специалист в области человеческих отношений. Именно так. И если это так, то он вполне в состоянии проявить свои управленческие, регулирующие-настраивающие качества и на сферу своих отношений в семье и кругу друзей. В противном случае следует поставить под сомнение управленческий профессионализм менеджера в современном его понимании. А если у самого менеджера неладит в доме (в семье) и проблемы с друзьями, то он будет не в состоянии решать и те задачи, которые выше обозначены первыми. До сих пор наш разговор велся без учета пола менеджера. А ведь около четверти менеджеров – женщины. Проблема пола в теории управления называется «гендерной». Длительное время считалось, что для руководителя важнейшими качествами являются логика, рассудительность, эмоциональное равновесие. А это, в свою очередь, типичные качества того склада ума и характера, который принято

называть мужским. Однако 15-20% женщин вполне обладают перечисленными качествами. Значит, они могут быть успешными руководителями «играя на поле мужчин». Именно такими были политические *лидеры* Маргарет Тэтчер, Индира Ганди, Беназир Бхутто и многие другие. Но современная теория управления совсем не настраивает женщин-менеджеров «быть мужчинами». Даже наоборот, женщина-менеджер может успешно руководить, используя именно типично «женские» качества. Среди таких качеств – эмоциональное отношение к работе, жизненная практичность, самоотверженность в делах.

Современные теория и практика управления обосновали под сказанное даже специальный управленческий стиль – интерактивный. Интерактивный стиль менеджмента – это вовлечение руководителем подчиненных в эмоциональное единение на базе как заинтересованного отношения к работе, так и внепроизводственным делам друг друга. В этом случае начальник – это «друг-заговорщик». Таким образом, в современной профессии менеджера совсем не надо менять «половую ориентацию». Женщина вполне может «играть по женским правилам» управления, а мужчина – «по мужским». Закрывая разговор о роли менеджмента в современной жизни, можно еще раз сослаться на трактовку состояния счастья. Наша удовлетворенность своей профессиональной жизнью очень во многом зависит от непосредственного руководителя. Еще одна важнейшая часть – атмосфера в семье. Исходя из сказанного, можно глубже понять классическую психологическую формулу счастья.

Литература

1. Володько, В.Ф. Основы менеджмента / В.Ф. Володько; 3-е изд. – Мн.: АiВ, 2010.
2. Володько, В.Ф. Психология управления / В.Ф. Володько. В 2-х томах. – Мн., 2012.
3. Дафт, Р. Менеджмент / Р. Дафт; 10-е изд. – СПб.: Питер, 2014.
4. Салмон, Р. Будущее менеджмента / Р. Салмон. – СПб, 2004.

УДК 656.071

Сохранение имиджа в спорах и конфликтах

Володько О.М.

Белорусский национальный технический университет

В ходе делового общения возможно не только конструктивное взаимодействие. Возможны споры и даже конфликты. Не следует рассматривать эту часть делового общения как однозначно отрицательную.