

РУКОВОДИТЕЛЬ КАК ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬ И НАПРАВЛЕННОСТЬ ЕГО ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Семёнов М.Н.,

Белорусский государственный университет физической культуры,
Республика Беларусь

Проблема работы заключается в том, что по сей день руководители не достигли такого развития, которое позволяет эффективно координировать работу организации из-за страха совершить ошибку, не внося новых путей развития.

В данной статье рассматривается основа успешного функционирования организации, а именно какова позиция менеджера и новизна его решений в компании и менеджер (руководитель) как предприниматель.

Руководитель организации (*organizational leader*) – человек, который одновременно является лидером и эффективно управляет своими подчиненными. Его цель – влиять на других таким образом, чтобы они выполняли работу, порученную организации.

Руководство – воздействие одного члена группы (руководителя, начальника), официально наделенного для этого специальными полномочиями, на других (подчиненных).

Руководители, находящиеся на различных ступеньках иерархической лестницы, отличаются сферой компетенции, но специфика их управленческого воздействия одна и та же.

На сегодняшний день в мире не существует общепринятого определения предпринимательства. Американский ученый, профессор Роберт Хизрич определяет предпринимательство как процесс создания чего-то нового, что обладает стоимостью, а предпринимателя – как человека, который затрачивает на это все необходимое время и силы, берет на себя весь финансовый, психологический и социальный риск, получая в награду деньги и удовлетворение достигнутым.

Предпринимательство – это качество, на котором основывается любой бизнес на первом этапе своего развития.

Предпринимательство – это особый вид экономической активности (под которой мы понимаем целесообразную деятельность, направленную на извлечение прибыли), которая основана на самостоятельной инициативе, ответственности и инновационной предпринимательской идее.

Предпринимательство характеризуется обязательным наличием инновационного момента, будь то производство нового товара, смена профиля деятельности или основание нового предприятия. Новая система управления производством, качеством, внедрение новых методов организации производства или новых технологий – это тоже инновационные моменты.

Любой предприниматель нуждается в эффективных партнерских связях: только в таком случае он может эффективно действовать в рамках того или иного фрагмента целостного производственного процесса. Идеальной является ситуация, когда все предприниматели образуют относительно изолированную от общего экономического процесса цепочку партнерских связей. Если взять для анализа целостный процесс производства, то он состоит как бы из множества фрагментов, каждый из которых фокусируется в конкретной деятельности предпринимателя.

В условиях рынка от предпринимателя требуется умение – и даже предрасположенность – действовать в союзе с другими предпринимателями и вести постоянный поиск наиболее эффективных партнерских связей, в ходе которого предприниматель осуществляет переориентацию своей деятельности [1].

Главное отличие руководителя от предпринимателя не во внешних проявлениях – они являются лишь признаком того, что основной переход уже совершен – но во внутренней позиции. Предприниматель работает в своем бизнесе, находится «внутри» него: дело предпринимателя неотрывно от него самого, оно гибнет, начиная с того самого момента, когда предприниматель по тем или иным причинам прекращает им заниматься. Менеджер же начинает работать над своим бизнесом и получает хороший результат, когда бизнес начинает жить самостоятельной жизнью, может быть легко отделен от него и передан другому менеджеру, например, профессиональному управляющему. Известные теоретики в области менеджмента М. Мескон, М. Альберт и Ф. Хедоури (1992) отмечают: нет ничего странного в том, что выдающийся предприниматель становится не особенно эффективным менеджером. Организация, которую создает предприниматель, в результате может даже распасться. На практике большинство новых предприятий распадается, и основной причиной их краха является плохое руководство, а не плохие идеи. Если организации повезет, то у руля встанет хороший руководитель, прежде чем она распадется [2].

Место руководителя и предпринимателя в организации:

Предприниматель:

- на юридической основе является собственником бизнеса;
- владеет всеми доходами компании;
- управляет делом в полном объеме;
- не обязан принимать непосредственное участие в работе;
- может не иметь специального образования;
- имеет функцию направляющего, ведущего за собой.

Менеджер:

- имеет статус наемного работника;
- работает как правило за заработную плату, которая может представлять собой – как фиксированную сумму, так и процент от полученной прибыли;
- может управлять как общим объемом дел, так и некоторой их частью;
 - является ключевым звеном эффективной работы;
 - обязан иметь высшее образование (бывают исключения, но крайне редко);
 - в компании является ведомым, во всем следует требованиям собственника, не принимает самостоятельно серьезных стратегических решений, выполняет задачи, поставленные предпринимателем [3].

Менеджер должен досконально знать то дело, которым занимается, быть специалистом в нем. У него должны быть одновременно качества администратора и лидера. Ему необходимо учитывать баланс интересов всех сторон, участвующих в совместном бизнесе. Он должен быть коммуникабельным и обладать воображением стратега. Его интеллектуальные горизонты должны быть широким и моральные стандарты – высокими.

Исследования показали, что люди, стремящиеся к успеху, более инициативны, более активно изучают свое окружение, более настойчивы в поисках новых возможностей и решений. Умение постоянно аккумулировать всю необходимую информацию, и выбирать из нее самое важное, расширяет знания, а с ними и уверенность. Хороший менеджер широко использует информационную сеть – внутреннюю и внешнюю – и перелаживает факты. Но это не механический процесс, поскольку в нем наряду со знанием участвует и интуиция. Оба эти качества обеспечивают правильную оценку реальной обстановки. Хороший менеджер не ждет информации, а неустанно добывает ее. Плохие новости он анализирует с большим вниманием, чем хорошие, так как на них надо быстро реагировать, чтобы исправить ситуацию.

Объем поступающей к менеджеру информации обширен и может подавить любого. Но квалифицированный менеджер развивает в себе способность синтезировать – превращать факты в информацию, а информацию в знание. Менеджер сначала убеждается в важности той или иной информации, а уж после этого углубляется в ту область, которая имеет решающее значение.

Роль менеджера как руководителя-предпринимателя такова, что он должен быстро работать с подчиненными так, чтобы они прониклись пониманием нужности дела, которым заняты. У менеджера должно быть чувство перспективы, знание того, что нужно его компании сейчас и в будущем. Он должен уметь объяснить это подчиненным, должен убедить их в том, что видение его перспективы реалистично. Хороший менеджер должен, с одной стороны, уметь оценить талант сотрудника, а с другой – знать, как избавиться от тех, кто не оправдал надежд, не нарушая при этом законов порядочности.

Важно побуждать людей быть самим собой, не подминать их под себя. Нужно стремиться к широкому спектру мнений.

Рассмотрим аспекты, позволяющие сравнить зарубежных менеджеров-предпринимателей и хозяйственных руководителей.

Менеджер-предприниматель:

- самостоятельно принимает решения, внутренне свободен и инициативен, идет на риск, предусмотрев заранее возможные издержки;
- заботится в первую очередь о внесении изменений в действующее законодательство и правила экономической игры, когда прежние положения становятся тормозом на пути нововведений на производстве;

– больше всего озабочен созданием команды единомышленников, т. е. формированием условий для оптимизации процессов административного руководства с групповой самоорганизацией в трудовом коллективе;

– рационален и критичен. Логичен и лишен двойного сознания. Открыт для информации, динамичен;

– постоянно культивирует диалог, дискуссию, плюрализм мнений, сориентирован на личность;

– компетентен, обладает широким кругозором и эрудицией.

Хозяйственный руководитель:

– действует на основе привычки к исполнению решений, принимаемым «наверху», а потому внутренне несвободен, боязлив, безынициативен, боится риска;

– большинство советских руководителей вплоть до министров обычно выступают в качестве инженеров, технологов, а то и просто «пожарных», «диспетчеров», снабженцев и т. п.;

– ориентирован на выполнение плана любой ценой, сводя к минимуму возможные неприятности, связанные с самостоятельными решениями и действиями;

– обладает иррациональным сознанием псевдорелигиозного типа (вера в систему, культ вышестоящих и т. п.);

– обладает двойным мышлением и псевдологикой. Избегая запретов и ограничений, на практике реализует решения, выдвигая для начальства совсем другие, тривиальные, легко проверяемые решения;

– недемократичен, не склонен к диалогу или дискуссии как в сознании, так и в жизни, не сориентирован на личность подчиненного;

– плохо обучаем, негибок, слабо информирован, замкнут;

– не умеет работать в условиях выбора из многообразия возможностей, в частности, в условиях свободной рыночной экономики;

– некомпетентен в вопросах человеческих отношений, менеджмента, психологии, ограничен в смысле кругозора и эрудиции [4].

Эти и некоторые другие характеристики хозяйственных руководителей, в том числе и в сфере физической культуры и спорта, не позволяют им реализовать те предпосылки, которые приведут их к успеху.

1. Хизрич, Р. Предпринимательство / Р. Хизрич, М. Питере. – М.: РДБ, 2010. – Вып. 1. – 20 с.

2. Из предпринимателя в руководителя [Электронный ресурс]. – Режим доступа <http://dvkuot.ru/index.php/spravochnik/883-entrepreneur>. – Дата доступа: 19.09.2015.

3. Отличие менеджера от предпринимателя [Электронный ресурс]. – Режим доступа <http://thedifference.ru/otlichie-menedzhera-ot-predprinimatelya/>. – Дата доступа: 23.09.2015.

4. Дороховский, И. С. Бизнес и менеджер / И. С. Дороховский, И. П. Черноиванов, Т. В. Прехул. – М.: Азимут-центр, 1992. – 448 с.

«ПРОФИЛЬ ЛИЧНОСТИ» ТРЕНЕРА РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

Смотрицкий А.Л., канд. пед. наук, доцент,

Смотрицкая Г.Е.,

ИППК БГУФК,

Республика Беларусь

Система подготовки спортсменов включает в себя ряд взаимосвязанных и взаимодополняющих компонентов: 1) систему отбора и спортивной ориентации; 2) систему соревнований; 3) систему спортивной тренировки; 4) систему факторов, повышающих эффективность тренировочной и соревновательной деятельности. В состав последнего компонента входят: а) подготовка кадров; б) научно-методическое и информационное обеспечение; в) медико-биологическое обеспечение; г) материально-техническое обеспечение; д) финансирование; е) организационно-управленческие факторы; ж) факторы внешней среды [1].