

ИССЛЕДОВАНИЕ ЛИЧНОСТНЫХ ХАРАКТЕРИСТИК МЕНЕДЖЕРА В СОВРЕМЕННОМ ДЕЛОВОМ ОКРУЖЕНИИ

В контексте настоящего исследования намечено провести анализ личностных характеристик менеджера в современной деловой среде. Суть заключается в необходимости наличия компетентного управленческого персонала на предприятии, способного эффективно координировать деятельность организации и добиваться поставленных целей. В связи с этим возникает вопрос о желаемых качествах, необходимых для успешного выполнения обязанностей современным менеджером. Основная задача моего исследования заключается в выявлении указанных качеств и составлении профиля современного менеджера. Для достижения поставленной цели я планирую первоначально изучить теоретический материал, а затем провести интервью с менеджером международного класса по маркетингу в целях подтверждения моих гипотез. Надеюсь, что результаты моего исследования позволят более глубоко понять профессиональные качества, необходимые для успешной деятельности менеджера в современных условиях и дадут новый взгляд на данную профессию.

Для начала требуется определить роль менеджера в контексте управления. Менеджер играет ключевую роль как субъект управления. В малых компаниях данную функцию чаще всего выполняет руководитель компании, в то время как в крупных организациях эту роль берет на себя профессиональный менеджер. Основное большинство работников в управлении представляет собой ценный кадровый ресурс, обладающий практическим опытом, высоким уровнем профессионализма, дисциплинированностью, нацеленностью на результат и чувством ответственности. С этими специалистами необходимо вести внимательную и продуманную работу, обеспечивая их адаптацию к новым условиям, обучение и переквалификацию. Важно создавать стимулы для повышения эффективности их работы, обеспечивая защиту их прав и формируя активное окружение для специалистов нового поколения [1].

Эффективные методы работы руководителей включают в себя:

- компьютеризацию управленческих процессов;
- внедрение рациональных методов анализа и обоснования принимаемых решений;
- глубокое понимание потребностей и мотиваций подчиненных;
- профессиональное управление временем с учетом приоритетов;
- компетентное управление стрессовыми ситуациями [2].

Для отбора кандидата на позицию менеджера из многочисленных аспирантов требуется выявить важные качества. При более детальном изучении можно выделить до 30, 40 или даже 50 ключевых характеристик. В данном анализе я сосредоточился на 10 ключевых критериях, определяющих будущий успех менеджера. Возможно, некоторые из этих качеств станут менее актуальными со временем, но большинство необходимых для успешного менеджера будут оставаться важными и спустя десятилетия.

• **Лидерство.** Одно из важнейших и естественных качеств для руководителя, определяющее способность четко организовывать работу, направлять коллектив к успеху и мотивировать коллег.

• **Командная работа.** Аналогия с спортом весьма применима здесь, поскольку успешная команда стремится к совместным целям, а не к индивидуальным достижениям. Важно со-

здать общность и поддержку для достижения целей. Даже 15-минутное ежедневное совещание в Zoom может укрепить отношения и разрешить конфликты в команде.

- Стратегическое мышление и ориентация на результаты. Менеджер, ориентированный на точные результаты, постоянно оттачивает свои навыки и мотивирует команду на поиск путей решения задач. Сильный характер, конкурентоспособность и здоровая амбициозность – неотъемлемые качества для такого управленца. Такие мотивированные руководители всегда стремятся к превосходству над стандартами и изменению к лучшему.

- Целеустремленность и настойчивость. В некоторых случаях для достижения общих целей требуется прорыв самых твердых барьеров. Комбинация уверенности в своих силах и поддержки коллектива неотъемлема для успешного менеджера. Умение аргументированно выражать свою точку зрения важно для влияния на других в сфере управления. Руководители проектов и продуктов осознают, насколько существенно вести убедительные переговоры, заключать выгодные сделки и достигать сложных компромиссов.

- Делегирование. Быть лидером не означает брать на себя всю ответственность, включая важные стратегические вопросы. Понимание искусства делегирования важно в управлении, поскольку это позволяет развивать способности коллектива, делая его способным эффективно выполнять поставленные задачи и заменять руководителя. Продвижение сотрудников от более легких задач к более сложным поэтапно способствует их росту. Предоставление дополнительных обязанностей членам команды побуждает их к самостоятельности и активному участию в процессе принятия решений.

- Эффективная коммуникация. В управлении коллективом важно поддерживать открытую диалоговую практику. Коллеги должны знать, что их проблемы и вопросы будут выслушаны. Открытость в общении сокращает время решения проблем и способствует оперативному разрешению важных вопросов.

- Умение завоевывать доверие команды. Опытные управленцы постоянно задают себе вопрос: доверяет ли мне моя команда? Каждый член коллектива желает, чтобы их лидер был надежным исполнителем обещаний, держал их в курсе событий, и информировал о любых изменениях вовремя. Построение доверительных отношений приводит к уважению, что является критически важным в сфере менеджмента.

- Прозрачность. Нередко принятие решений может быть сложным, особенно в периоды значительных изменений или обновлений внутри компании или продукта. Поэтому менеджеры должны сохранять открытость и своевременно информировать команду о текущей ситуации. Честность и прозрачность способствуют укреплению доверия и уважения к руководителю со стороны коллектива.

- Рискованность. Достижение поставленных целей зачастую требует смелости и экспериментов. Хотя классические методы и стратегии могут приводить к результатам, иногда благодаря риску и новаторским подходам можно достичь больших высот. Риск и возможные ошибки важны для профессионального развития и создания эффективного управленческого подхода.

- Умение вовремя отдохнуть. Опытные руководители ценят важность отдыха, поскольку хороший отдых является основой для продуктивной работы. Привычная рутина и постоянная занятость могут стать преградой для эффективной деятельности.

В зоне ответственности управленца часто входит организация или инициирование различных мероприятий, таких как тимбилдинги, неформальные собрания, митинги и другие активности, направленные на создание командного духа и решение конфликтных ситуаций. Проведение подобных мероприятий способствует активному взаимодействию с сотрудниками, обеспечивает обратную связь и позволяет корректировать процессы управления [3, 4].

Процесс становления идеальным менеджером – это длительный и постоянный процесс, требующий времени и опыта. Редко кто из приходящих в крупные компании или стартапы обладает сразу всеми необходимыми навыками для успешного управления. Многие испытывают неудачи на начальном этапе, а некоторым не хватает мотивации и интереса к процессу управления даже после нескольких лет активной работы. Развитие личностных и профессиональных качеств играет важную роль в формировании успешного менеджера.

Что бы подтвердить или опровергнуть мои исследования и узнать мнение людей, непосредственно связанных с бизнесом и менеджментом, мной было проведено интервью с менеджером по маркетингу международного класса. По его словам, современный менеджер должен обладать следующими качествами: порядочность; скромность; справедливость; высокая моральность; отзывчивость; внимательность к людям, что сказывается на умении строить с ними долгосрочные теплые отношения; оптимизм; культурность и порядочность. Также важно умение расположить к себе собеседника и наладить контакт немало зависит от манеры общения и поведения. Он также подчеркнул, что эффективное управление требует набора важных качеств: организационных, аналитических, административных. Часто важную роль для управленца играют личные человеческие качества и обаяние. На вопрос достаточно ли иметь командный голос и уметь четко ставить задачи? Мной был получен очевидный ответ – нет. Чтобы называться идеальным менеджером, необходимо обладать многими навыками и талантами, тем более что с каждым днем требования и ожидания от должности или профессии растут.

В ходе интервью было выявлено, что каждый менеджер в организационной структуре компании обладает уникальными функциями, требованиями и обязанностями. Менеджер продукта, как правило, отвечает за формулирование глобальной стратегии продукта, разработку планов его развития, определение приоритетов и координацию выпуска конечного продукта, а также обеспечивает разработку оптимальной дорожной карты продукта. Менеджер проекта несет ответственность за управление ресурсами, обновление продукта, его доставку, управление бюджетами, сотрудничество в команде, выбор методологии разработки и прочие аспекты. Менеджер по работе с клиентами отвечает за управление развитием сообщества, обеспечение своевременной обратной связи и организацию коммуникации с клиентами. Менеджеру по персоналу важно привлечение квалифицированных специалистов и другие аспекты управления человеческими ресурсами. Тем не менее, для всех менеджеров обязательным качеством является умение эффективно управлять.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что описанные качества действительно являются ключевыми для формирования успешного и современного менеджера. Однако также необходимо учитывать личные качества и характер человека. Как и в любой области для достижения высокого уровня навыков и качеств необходимо вложить время и усилия в свое развитие. Это предполагает постоянное самосовершенствование и развитие профессиональных навыков, что позволит успешно решать вызовы современного делового окружения.

Список использованных источников

1. Социология. Энциклопедия / А. А. Грицанов, В. Л. Абушенко, Г. М. Евелькин, Г. Н. Соколова, О. В. Терещенко – Мн.: Книжный Дом Год, 2003. – 1312 с.
2. Факторный личностный опросник Р. Кеттела. Методическое руководство // Под ред. А.А. Рукавишникова, М. В. Соколова. – СПб.: Иматон, 2000. – 24 с.
3. Бажин, Е.Ф. Метод исследования уровня субъективного контроля / Е. Ф. Бажин, С. А. Голынкина, А. М. Эткинд // Психологический журнал. – Т. 5. 1984, №3. – С. 45.
4. Романова, Е. 99 популярных профессий. Психологический анализ и профессиограммы. / Е. Романова. – 2-е изд. – СПб. : Питер, 2003. – 464 с.