

УСПІШНИЙ КЕРІВНИК: СЕКРЕТ УСПІХУ В ДЕКІЛЬКОХ СЛОВАХ

Керівник займає важливе місце при виконанні функцій управління. Він відповідальний за роботу підрозділів і організації в цілому, наділений повноваженнями та має у своєму підпорядкуванні колектив працівників. Не є секретом, що діяльність будь-якого підприємства залежить від ефективної діяльності того, хто стоїть на чолі. Зараз професія менеджера є досить популярною, проте успішних керівників, які дійсно приносять високу результативність підприємству та є взірцем для наслідування набагато менше. В чому ж секрет успіху?

Мене, як студентку спеціальності „Управління персоналом та економіка праці”, і взагалі як людину, яка мріє в майбутньому стати успішним керівником, не може не турбувати питання „Що означає бути керівником і як досягти успіху в сфері управління”.

На сьогодні сфера управління персоналом динамічно розвивається, фахівців даної професії надалі більше, а саме поняття „керівник” набуває якісно іншого значення. Виходячи з останніх тенденцій та потреб ринку, орієнтація підприємства лише на отримання прибутку відійшла на другий план. Сьогодні головною метою функціонування компаній стає задоволення потреб клієнтів. Адже, не сукупність чисел чи фінансових результатів роблять її успішною, це вже наслідок ефективної та результативної співпраці з клієнтами. Про те, як керівникові максимально ефективно використовувати свій потенціал, існує безліч літератури, наукових напрацювань, досліджень. Зокрема, серед вчених, які намагалися визначити основні риси та властивості, які притаманні сучасним менеджерам, відомі М.Д. Виноградський, Г.А. Дмитренко, Л.І. Карашук, Н.Л. Коломінський, Ю.А. Конаржевський та інші. Але завжди буде існувати проблема взаємодії теорії та практики. З іншого боку виступає проблема того, що винайдені засади одного успішного менеджера не завжди будуть працювати в будь-якій організації, адже вагомими факторами будуть виступати специфіка організації, чисельність підлеглих і взагалі орієнтири керівника у виборі форм, методів та стилю управління.

Проте, для того, щоб бути успішним управлінцем, не можна нехтувати досвідом своїх колег, які досягли значних висот. Серед великого обсягу інформації варто навчитися виділяти найважливіше, найкорисніше, вміти провести ефективний аналіз того, чи принесе це бажані результати для організації, яку ти очолюєш. Найвідоміші менеджери сучасності (Л. Якокка, Ф. Роджерс, Дж. Уелч та ін.), управлінські консультанти (У. Бенніс, Т. Пітере, Ф. Кросбі), представники сучасних шкіл бізнесу (М. Портер, Г. Мінцберг та ін.) вважають, що успішний керівник має знати потреби клієнта та сприяти їх задоволенню; стимулювати використання нестандартних підходів, запалювати своїми ідеями інших; брати на себе відповідальність тоді, коли інші собі цього не дозволяють; генерувати нові ідеї, спрямовані на суттєві зміни; залучати в команду талановитих людей; вміє використовувати потенціал кожного члена команди та ставиться до нього як до партнера [3, с. 67].

Взагалі феномен керівництва включає в себе як вроджені задатки (ті психологічні якості, що не піддаються корекції: темперамент, прагнення до лідерства, ризикованість), так і набутий досвід, який включає ті психологічні якості, які можна скорегувати, а також управлінські вміння та орієнтованість на соціальну кон'юнктуру. В залежності від вроджених задатків та набутого досвіду, керівник в межах типових стилів управління обирає свій індивідуальний стиль, який реалізує на практиці.

За дослідженнями з'ясовано, що 73% успішних компаній світу очолюють менеджери демократичного стилю управління, за якого керівники делегують повноваження з утриманням ключових позицій, комунікація активно здійснюється в обох напрямках, а ставлення керівника до ініціативи підлеглих лише позитивне. Проте в Україні цей відсоток значно менший, значний обсяг припадає на використання авторитарного стилю управління. Можливо цьому сприяють пережитки минулого.

Якості та риси керівника, що досягає успіху, можна умовно поділити на чотири групи: психологічні, інтелектуальні, професійні та соціальні. Всі вони нібито пазли, що при взаємодії та наявності всіх елементів складаються в портрет ідеального керівника. Цікавим є підхід до ділових і особистісних якостей менеджерів у Франції. Після опитування та анкетування самих менеджерів виявилось, що в успішній кар'єрі менеджера відіграє значну роль „дар Божий” – 41%, неординарність – 36%, життєвий досвід – 10%, компетентність – 8%, авторитет – 4%, зовнішні дані – 1% [1, с. 89].

На мою думку, важливо зазначити, що соціально-економічний статус людини здатний зробити значний вплив на розвиток управлінської кар'єри. Адже, як зазначив Ф. Фідлер „один із найбільш надійних способів стати президентом компанії – народитися в сім'ї, яка володіє цією компанією”. Але багато керівників (наприклад, Г. Форд, Л. Якокка) починали свій шлях із самого початку, „з нуля”, та підкорили високі вершини бізнесу. І цей приклад є незаперечним доказом, що саме особисті якості часто стають основною перевагою успішності.

Особисто мені, імпонують життєві дослідження та теорії І. Адізеса – одного з провідних світових експертів із менеджменту та підвищення ефективності. Його підхід – фундаментальні зміни без хаосу та конфліктів – застосовують 48 компаній, в т. ч. зі списку Fortune 500. За останні 35 років він викладає 6 мовами у більш, ніж 40 країнах. І. Адісес є фундатором і керівником Інституту Адізеса, що працює з 1973 року в США та ще 14-ти країнах світу. Саме І. Адісес торкається таких проблемних тем, як: місце людини в суспільстві, в бізнесі, міжособистісні та внутрішньоособистісні стосунки. Життя переповнюється стресовими ситуаціями. Його основними засадами для

керівників є не боятися змін і конфліктів, бо саме вони загартовують, а також не намагатися пройти всі зміни самотужки та наодинці, бо для успіху необхідно мати допоміжну компліментарну команду. Отже, необхідно мати внутрішню сильну та згуртовану команду, щоб швидко рухатися та бути попереду конкурентів [2].

Тобто успіх, за словами І. Адізеса, – це, з одного боку, наявність культури спільної довіри та поваги, а з іншого – спільне бачення, цінності, процеси, структура компанії та, звичайно, люди командного духу, які інтегрують та вводять в дію всю систему.

Отже, на чолі компанії має стояти лідер, який здатний вести за собою. Відмінності між лідерами визначаються не управлінською філософією, не стилем управління, не особливостями особистості, а перш за все „логікою дій” – тим, як керівник реагує на ситуацію.

Виділено сім типів лідера за дослідженнями в Україні:

- експерт (38%), який на перше місце ставить логіку, кваліфікацію та ефективність і безперервно удосконалює свої знання та навички;
- процвітаючий (30%) – здатний вирішувати стратегічні завдання, використовує можливості колективу, добре справляється з роллю менеджера, орієнтований на дії та досягнення цілей;
- дипломат (12%) – уникає конфліктів, прагне відповідати загальноприйнятим нормам;
- індивідуаліст (10%) – здатний створювати унікальні структури, що дозволяють усунути протиріччя між стратегією та тактикою, успішний підприємець і консультант;
- маніпулятор (5%) – намагається отримати перевагу за будь-яку ціну, фокусується лише на власних потребах;
- стратег (4%) – схильний до аналізу та самоаналізу, добре організує зміни в компанії;
- алхімік (1%) – майстерно управляє соціальними перетвореннями та реформами.

Дослідження були проведені серед ТОП–100 найкращих менеджерів України, в десятку якої потрапили М. Тимченко („ДТЕК”), О. Ткаченко („1+1 медіа”), Р. Шурма („Запорожсталь”), О. Дубілет („Приватбанк”) станом на 2015 рік за версією „Топ-100 Рейтинги найбільших”. Проаналізувавши їхні інтерв’ю, можна виділити основні засади успішного управління персоналом: керівник має уособлювати в собі лідера, який веде за собою інших, використовуючи свій авторитет, професіоналізм, вміння встановлювати контакти з іншими та згуртовувати людей в команду та спрямовувати їхній розвиток у потрібному напрямі, а також інноватора, що має розуміння нового, вміння оцінити „ноу-хау”, впровадити його в життя.

Мною також було проведено дослідження на базі української компанії ПП „Українська національна лотарєя”. На чолі компанії стоїть амбіційний талановитий керівник Л.О. Слободенюк. Починаючи з „нуля”, за 7 років компанія досягла високих результатів. Серед персоналу було проведено анкетування, за результатами якого було з’ясовано, що:

- 95% персоналу вбачають успіх компанії за рахунок майстерності управлінця, вміння знаходити вихід із складних ситуацій, долати кризові явища;
- 87% відчувають захищеність з боку керівництва, серед них 69% вважають менеджера вимогливим, проте справедливим, тобто підлеглі впевнені, що будь-який конфлікт буде вирішений справедливо;
- 98% персоналу вважають, що саме менеджер їхньої компанії є основою започаткування корпоративної культури та встановлених високоморальних цінностей.

Звичайно таким результатам посприяло те, що компанія є досить малою, чисельність не значна, проте в ній виявлено надзвичайно високий рівень задоволеності керівництвом, що сприяє відданості, прихильності та високій мірі довіри персоналу до організації.

Отже, щоб стати керівником і мати професійний успіх, особа має усвідомити, наскільки вона готова брати на себе відповідальність за прийняті рішення, вміє вести за собою підлеглих, обізнана щодо вимог сьогодення, вміє пристосовуватись до різних ситуацій, тобто гнучка у своїх думках і наполеглива в досягненнях цілей.

ЛІТЕРАТУРА:

1. 2. Долгопол О.О. Організаторські уміння у моделі сучасного спеціаліста з менеджменту [Електронний ресурс] / О.О. Долгопол. – Режим доступу: <http://www.uipa.kharkov.ua/sbornik/sbornik21.html>. – Назва з екрану.
2. 3. Манукова А. Секрети успіху від Іцхака Адізеса [Електронний ресурс] / А. Манукова. – Режим доступу: <http://www.management.com.ua/events/adizes.html>. – Назва з екрану.
3. 1. Чайка Г.Л. Культура ділового спілкування менеджера: навч. посібн. / Г.Л. Чайка. – К.: Знання, 2005. – 442 с.