

УДК 331

***НЕОБХОДИМЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ РУКОВОДИТЕЛЕЙ МАЛЫХ
ПРЕДПРИЯТИЙ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ***

Золотарева Н.И.

студент направления «Конструирование швейных изделий»

Поволжский государственный университет сервиса, г. Тольятти, Россия

Аннотация

Статья посвящена формированию необходимых современному менеджеру профессиональных компетенций. Цель статьи обосновать особенности управления на малых предприятиях и определить требования к личности менеджера, способствующие эффективно руководить человеческими ресурсами.

Ключевые слова: малый бизнес, персонал управления, компетенции, человеческие ресурсы, методы управления персоналом.

***NECESSARY COMPETENCE MANAGERS OF SMALL ENTERPRISES
IN MODERN CONDITIONS***

Zolotareva N.I.

student direction "Designing of garments"

Volga Region State University of Service, Togliatti, Russia

Annotation

The article is devoted to establishing the necessary professional competencies of the modern manager. The article aims to justify the features of management in small businesses and to define the requirements for identity management, contributing to effectively manage human resources.

Keywords: small business, management personnel, competencies, human resources, human resource management practices.

Предыдущее пятнадцатилетие в России проходили под знаком сильного всеобщего влияния рыночных механизмов, шло становление малого бизнеса,

широкое развитие сферы услуг. Для экономики это означало, что требовалось больше руководителей–личностей, чем менеджеров. Руководитель–личность управляет развитием фирмы на основе внутреннего убеждения, менеджер же держит все под контролем, развивает и разумно применяет методы и технику управления, делает из толпы команду. Руководители–личности работают менее профессионально и менее формально, но выделяются жизненной силой и решительностью. Они любят многообразие и своеобразие и легко расстаются с членами своей команды, если такая, вообще-то у них имеется.

Однако в настоящее время необходимо отойти от повседневной суеты, оценить перспективу развития организации, продукта, услуги, просчитать возможности конкурентов. А для этого нужны подготовленные специалисты–менеджеры, способные не только видеть будущее рынков продуктов и услуг, побеждать в конкурентной борьбе, но и обладать управленческими методами и приемами, с помощью которых можно сделать организацию стратегически эффективной. Требуется четко выделять типовые управленческие функции руководителя–менеджера, которые обеспечивают такие результаты деятельности, как в рамках соответствующих функций, бизнес-процессов, так и призваны обеспечить эффективность фирмы в целом и в будущем.

Полагаем, что к основным функциям менеджера, адекватному современному состоянию Российских предприятий можно отнести:

- создание управленческой команды и определение полномочий и ответственности по функциям деятельности;
- мотивация подчиненных;
- установление процедурных правил и регламентов (приемы, совещания, телефонные переговоры и др.);
- разработка правил внутреннего трудового распорядка, унификация и стандартизация управленческих документов;
- совершенствование внутренних и внешних коммуникаций;
- применение компьютерных технологий в производстве и управлении;
- создание и эффективное использование системы управления знаниями

организации;

- повышение активности и качества трудовой жизни всего персонала организации.

Для того чтобы быть преуспевающим, менеджер малого бизнеса должен владеть основными навыками в трех областях. Первая и наиболее важная область работы – это люди, умение общаться с людьми. Большую роль в работе играет также знание производства услуг, но менеджер не должен быть стопроцентным инженером. Главное для него найти хороших специалистов для решения технических проблем и правильно ими управлять.

Третья область навыков, необходимых менеджеру, концептуализация или умение видеть целиком деятельность фирмы, знать, какое место занимает работа его подразделения в интегрированном результате фирмы. Коренная реформа системы управления, в которой нуждается большинство наших предприятий, повышение качества и расширение ассортимента продукции и услуг при снижении цены возможны только при развязывании инициативы людей на всех уровнях управления. Лишь высокая степень поддержки инициативности всего персонала позволяет своевременно принимать, эффективные маркетинговые, кадровые и производственные решения, экономить на издержках без снижения качества услуг.

Обзор различных зарубежных теорий управления позволил автору сделать заключение, что в условиях рыночной экономики в процессе управления малым предприятием сферы услуг руководство персоналом доминирует над управлением технической и финансовой сторонами производства. Исходя из данной тенденции, можно дать новое понятие. Процесс управления малым предприятием – это специфический вид деятельности, направленный на максимальную реализацию потенциальных возможностей людей в определении целей функционирования предприятия, разработке необходимых средств и способов достижения целей и получения результатов, соответствующих поставленным целям [3].

Несмотря на все различия в используемых хозяйственных формах, в проявляемых тенденциях своего развития, разные малые предприятия благодаря некоторым общим особенностям производства и решаемым экономическим задачам сталкиваются с одними и теми же проблемами, которые можно было бы назвать проблемами становления малой экономики у нас в стране. Совершенно не развита адекватно значению малого бизнеса для становления рынка экономическая, финансовая, производственная и социальная инфраструктура, почти не ведется подготовка для них кадров широкой квалификации [1].

Особую сторону проблемы управления приобретают в современной кризисной обстановке. Здесь уместно заметить, что в рыночных условиях легче получить определенный экономический эффект в виде прироста продукции за счет повышения заинтересованности работников в результатах своего труда, возможности быстрой смены ассортимента. Кроме того, мелкие предприятия могут стать лабораторией для воспитания предпринимательства. Мировой опыт показывает, что мелкое производство может стать опорой индустриального производства. Именно в условиях перехода к цивилизованному рынку мелкие предприятия должны стать отечественной школой поиска инновационных способов адаптации к работе в условиях изменения рыночной и организационно среды [2].

Таким образом, из выше изложенного следует, что современному малому бизнесу нужен такой персонал управления, который способствовал бы обеспечению выполнения любого заказа. Речь идет не только и не столько о расширении технических возможностей предприятия, сколько об усилении заинтересованности в борьбе за потребителя через профессиональное и культурное развитие работников предприятий.

Достижение поставленных целей, выполнение управленческих решений связаны непосредственно с активной творческой деятельностью персонала управления, которая нуждается в регулировании в самых различных формах, в том числе посредством экономических методов, одной из форм которых

является поощрение трудовой активности руководителей и специалистов. Это достигается посредством мотивации, основной задачей которой является достижение наиболее высокой степени гармонического согласования в принципе единых, но на практике достаточно противоречивых общенародных, коллективных и личных интересов. Управление социально - экономическими процессами призвано обеспечить такие материальные условия и нормальную атмосферу, чтобы интересы коллектива и отдельного работника совпадали с интересами общества. Источником материального поощрения становятся заработанные средства - сэкономленный фонд заработной платы или дополнительно полученная прибыль. При анализе действенности стимулирования большое значение имеет связь применяемых стимулов со степенью удовлетворения потребностей работников. Для формирования стабильного состава управленческого персонала предприятий малого бизнеса также существенное значение будет иметь возможность квалификационного продвижения кадров. Планирование служебного продвижения кадров имеет в своей основе две исходные посылки: потребности хозяйственной организации и личные мотивы и желания работника. Задача кадровой работы - найти их оптимальное сочетание, с тем, чтобы были удовлетворены потребности организации в квалификационном руководстве и в необходимости полностью реализовать потенциал каждого руководителя и специалиста. Поэтому при продвижении персонала на каждом уровне управленческой иерархии может иметь следующую последовательность: изучение содержания работы и характера выполняемых функций; определение новых требований и качеств; конкретизация требований для выполнения функций (образование, квалификация, возраст); определение опыта для эффективного выполнения функций.

Важным инструментом планового регулирования движения персонала является перемещение руководителей и специалистов "по горизонтали". Такое перемещение может быть в известной мере средством от застоя в развитии, привыкания, инерции, может способствовать повышению эффективности

управления, улучшению морально - психологического климата управленческих коллективах. Оно осуществляется путем перестановки работников из одного функционального или линейного подразделения в другое или путем межотраслевых и междууровневых перемещений в системе управления. При этом важно правильно установить временные критерии кадровых перемещений, располагать достоверной информацией об эффективности труда намечаемых к перемещению работников, согласовать это с их личными устремлениями, обеспечить условия для своевременного повышения квалификации. Исходя из этой задачи, целесообразно приступить к разработке типовых схем должностного развития и механизмов занятия руководящих должностей, включая движение не только "по вертикали", но и "по горизонтали".

В современных условиях работы будет необходим организационный анализ: изучение всех изменений в организационной структуре и прогнозирование потребности в персонале управления; поиск талантливых руководителей внутри организации и вне ее; координацию программ подготовки руководителей; сбор данных о состоянии персонала (соответствует ли данное лицо занимаемому им посту по своей квалификации) и другое.

Необходима также система наблюдения за профессиональным развитием хозяйственных руководителей, учитывающая требования к личным качествам и навыкам руководителей различных уровней хозяйствования. Для решения комплексной проблемы развития системы повышения квалификации следует иметь ясно сформулированные цели, методологическую основу и стратегию достижения результатов и, конечно, концепцию по развитию отдельных элементов системы. Без содержательной концепции на длительную перспективу невозможно не только разработать программы на будущее, но и правильно проанализировать или хотя бы оценить накопленные ошибки и нерешённые проблемы прошлого, уяснить ситуацию сегодняшнего дня. Ещё одна проблема заключается в том, что для умелого профессионального управления требуются адекватно развитые руководители и специалисты.

Общей тенденцией в развитии сферы управления производством является повышение роли субъективного фактора. Иначе говоря, эффективность производства в условиях рынка в возрастающей степени зависит от направленности и компетентности управленческого персонала.

Таким образом, персонал управления, имеющий соответствующие квалификационные знания для обоснования и принятия управленческих решений по руководству трудовым коллективом, является основной частью системы управления малым бизнесом.

Библиографический список

1. Кулапина Г.М. Человеческий капитал как главный фактор развития предприятия сервиса. // Вестник Поволжского государственного университета сервиса. Серия: Экономика. 2010. № 14. С. 97-101.

2. Маркова, О.В. Развитие потенциала инновационного управления малым бизнесом региона // Вестник Поволжского государственного университета сервиса. Серия: Экономика. 2012. № 23. С. 63-66.

3. Маркова, О.В. Формирование инновационного подхода в управлении сферой услуг // Экономика и управление: новые вызовы и перспективы. 2010. № 1. С. 174-176.