

ЭКОНОМИКА

Улькина Анастасия Игоревна

студентка

Стоюшко Наталья Юрьевна

канд. экон. наук, доцент

Филиал Дальневосточного федерального
университета в г. Большой Камень
г. Большой Камень, Приморский край

НЕКОТОРЫЕ ОСОБЕННОСТИ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО ТРУДА

***Аннотация:** в данной статье рассмотрены особенности труда управленцев, от эффективности работы которых зависят результаты деятельности организации в целом. Авторами дана характеристика существующих видов оценки деятельности управленцев, выявлены отличия управленческого труда от неуправленческого по ряду признаков.*

***Ключевые слова:** управленец; управленческий труд; неуправленческий труд; оценка руководителей.*

В последнее время способность большинства компаний выжить и преуспеть в современном деловом мире во многом зависит от того, насколько эффективны отношения руководства и коллектива. Эффективное руководство предполагает высокую профессиональную компетентность, востребует определённые личностные качества и ресурсы. Для руководителей способность к созданию положительного психологического климата в коллективе с целью оптимизации деятельности организации является одной из составляющих профессиональной компетентности.

Управленец – работник управления, администрации какого-либо учреждения, руководитель какой-либо отрасли или административно территориальной единицы, чиновник, менеджер, директор, руководитель, администратор [1].

Для управленцев характерны следующие функции:

- анализ сильных и слабых сторон организации и возможностей рынка;
- определение стратегических направлений развития организации и условий, при которых эти направления должны быть изменены;
- установление связей, определение стратегического партнерства.

Таким образом, управленческий труд – это вид трудовой деятельности, операции и работы по выполнению административно-управленческими работниками функций управления в организации.

Одним из обязательных элементов системы формирования управленческих кадров является их оценка. Оцениваются результаты труда, деятельность, личностные характеристики, поведение руководителей.

Разнообразные оценки используются в целях совершенствования отбора, подбора и расстановки руководителей, а также установления должностных окладов и премирования.

Существуют несколько видов оценок управленческого труда [4].

Индивидуальные оценки – это оценки непосредственного руководителя, одного из коллег, руководителя-наставника для наиболее авторитетного подчиненного. Право на оценку руководителя-наставника получает тот, кто имеет высокий уровень компетентности, большой опыт, узкую специализацию и т.д.

Коллективные оценки осуществляются не только управленческим коллективом, но и трудовым. Оценка деятельности и личностных характеристик руководителя трудовым коллективом в значительной степени зависит от уровня развития коллектива. Низкий уровень развития может повлиять на критерии оценки.

К *кадровым оценкам* относятся ситуационно-демократические, квалификационные и оценка организации труда. Для оценки деятельности руководителя применяются метод наблюдения, фотография рабочего времени. Кадровые оценки предполагают сопоставление особенностей организации труда руководителя с результатами производственной деятельности возглавляемой им организации.

Экспертное оценивание осуществляется по определенным критериям, которые заранее формируются в соответствии с выделенным перечнем качеств.

В ходе *психологической оценки*, которая служит для оценки личностных характеристик руководителей, используют различные психодиагностические методы, имеющие свои особенности.

В ходе первого этапа исследования над проблемой управленческого труда нами были выделены признаки для сравнения управленческого труда с неуправленческим. Были отобраны семь признаков, таблица 1.

Таблица 1

Сравнительная характеристика управленческого и неуправленческого труда

Признак сравнения	Управленческий труд	Неуправленческий труд
1. По разновидности труда (по Б.М. Генкину [2])	– интеллектуальный (умственный, творческий, β -труд); – разнообразный труд	– производительный (физический, регламентированный, α -труд); – монотонный труд
2. По функционалу	– контроль; – регулирование процессов; – административно-распорядительские организационно-управленческие функции	– участие в реализации проектов, работ; – производство товаров и услуг; – продажа готовой продукции; – исполнительские функции
3. По компетенциям	– способность к общению, восприятию и переработке информации; – способность находить управленческие решения и готовность нести ответственность; – владение иностранными языками; – способность организовывать деятельность малых групп; – способность использовать современные технические средства и информационные технологии; – мобильность	– способность к общению, восприятию и переработке информации; – способность использовать современные технические средства и информационные технологии
4. По использованию средств труда	– компьютерная техника; – современные средства связи	– инструменты (ручной труд); – машины; – аппараты; – спец. оборудование; – измерительный инструмент; – компьютерная техника; – средства связи
5. По психическим свойствам личности	– желательно, чтоб обладал сильным уравновешенным характером (сангвиник), либо сильным неуравновешенным характером (холерик)	может обладать любым характером: – слабым (меланхолик); – сильным неуравновешенным (холерик);

		– сильным уравновешенным (сангвиник); – сильным уравновешенным инертным (флегматик)
6. По виду утомления	– сенсорное; – информационное; – умственное	– эффекторное; – сенсорное; – перцептивное
7. По типу трудовой мотивации (по В.И. Герчикову [3])	– профессиональный; – патриотический; – хозяйский	– инструментальный; – люмпенизированный; – профессиональный; – патриотический; – хозяйский

Сравнение управленческого труда с неуправленческим по 3-м первым признакам (см. табл. 1) позволяет выявить отличия – это разнообразие деятельности, фрагментарность работы, творчество. Управленец отличается, как правило, логическим складом ума, аналитическим мышлением, твердостью духа и высокой работоспособностью. В противовес, неуправленческий труд, все-таки монотонный по своему содержанию; для людей творческого склада он может показаться скучным. Такой труд требует от обладателя усидчивости, больших физических усилий и способности быть ведомым (т.е. испытывать на себе указания и приказы).

Следующие три признака (см. табл. 1) позволяют выявить следующее – неуправленческий труд, как и управленческий, предполагает использование современной техники, т.е. в настоящее время не следует буквально воспринимать труд неуправленцев как неквалифицированный труд. Этот труд может отличаться сложностью процессов и, в отличие от управленческого труда, неуправленцы по психическим свойствам личности могут быть самые разные – и холерики, и флегматики, и меланхолики, и сангвиники.

Работник предприятия из числа управленцев получает воздействия психического, технологического, социального, информационного характера и требует от обладателя стрессоустойчивости, физического здоровья, уравновешенности, при этом ему не должны быть чужды такие качества, как напористость, некоторая доля авантюризма и дерзости.

Заслуживает внимания и такой признак, как тип внутренней трудовой мотивации работника. Если руководствоваться исследованием профессора Герчикова В.И., то, по нашему мнению, для управленцев характерны такие типы трудовой мотивации – это профессиональный, хозяйский и патриотический. А обладателям неуправленческого труда могут быть присущи все типы трудовой мотивации.

Каковы предварительные выводы по теме исследования?

С позиции оценивания управленческого труда следует обратить внимание на такой факт, что результатом управленческой работы является деятельность какого-либо подразделения предприятия, либо организации в целом. Управленческий труд носит информативный характер. И в ходе оценки управленческого труда необходимо акцентировать внимание на результаты деятельности работников, непосредственно занятых производством продукции или услуг, с позиции влияния на их производительные процессы продуктов управленческого труда (указы, приказы и т.д.).

Список литературы

1. Базарова, Т.Ю., Ерёмина, Б.Л. Управление персоналом: Учебник для вузов. – М.: Юнити-Дана, 2012. – 563 с.
2. Генкин Б.М. Экономика и социология труда: учеб. для вузов / Б.М. Генкин. – М.: Норма, 2007. – 448 с.
3. Герчиков В.И. Мотивация, стимулирование и оплата труда персонала: учебное пособие. – М.: ГУ – Высшая школа экономики, 2003. – 110 с.
4. Кибанова А.Я. Управление персоналом организации: учебник / А.Я. Кибанова. – М.: ИНФРА-М, 2010. – 695 с.