

УДК 159.9.072.432

Тихонов Н.Е. студент,

1 курс, Институт финансов, экономики и управления,

Тольяттинский Государственный Университет

Тольятти (Россия)

СПОСОБНОСТЬ К САМОРЕГУЛЯЦИИ КАК ТРЕБОВАНИЕ К СОВРЕМЕННОМУ МЕНЕДЖЕРУ.

Аннотация: Навыки, которые требуются профессиональному руководителю в современном мире. Один из важных таких навыков – саморегуляция.

Ключевые слова: навыки, руководитель, менеджер, компетенция, профессионализм.

Tikhonov N.E. student,

1st year, Institute of Finance, Economics and Management,

Togliatti State University

Togliatti (Russia)

THE ABILITY TO SELF-REGULATE AS A REQUIREMENT FOR THE MODERN MANAGER.

Annotation: Skills that a professional leader needs in today's world. One important such skill is self-regulation.

Keywords: skills, leader, manager, competence, professionalism.

Развитие современных рыночных отношений, а также преобразование всех процессов в экономической системе Российской Федерации в

значительной мере зависит от организаций и их эффективного существования. Все такие организация, предприятия или те же самые фирмы имеют сложную структуру управленческого аппарата. В свою очередь, от управленческого аппарата зависит производительность предприятий. Управленческий аппарат на современных предприятиях состоит из коллектива работников, которые осуществляют целенаправленное воздействие на управление организацией, то есть в него входят люди, принимающие сложные управленческие решения. Лица, принимающие управленческие решения, или ЛПУР, – это руководители или менеджеры. В условиях нынешних рыночных отношений менеджер должен оперативно и правильно принимать свои решения, от которых зависит дальнейшее функционирование предприятия. Поэтому сейчас современный мир как никогда нуждается в профессиональных руководителях. [1]

Характер управления менеджером предприятия имеет исключительно большое значение для достижения высокой эффективности функционирования предприятия, ведь именно его психологический настрой будет определять, как будут решаться те или иные задачи для улучшения организации и сможет ли он, например, выйти из сложной ситуации, а также сумеет ли он «построить» высокоэффективное производство.

Любой менеджер должен иметь определенные качества, чтобы правильно управлять. Среди этих всех качеств я хочу особенно выделить одно – способность к саморегуляции. Данное качество необходимо всем менеджерам, так как несет свой исключительный характер, оно (качество) является необходимым условием для успешной деятельности менеджера. Только при достижении эффективной организации своего поведения менеджер, можно достичь высокие результаты в управление предприятием. [2]

Обратимся к научной психологии. В этой сфере используются различные термины для объяснения данного феномена – активности личности: самоуправление, самоорганизация, саморегуляция, само понятие менеджмент используют для объяснения. Если сопоставить значения всех этих понятий, то становится понятным, что употребление, как синонимов, «саморегуляция» и «самоуправление» является целесообразным, при этом термин «самоуправление» сопоставим понятию «менеджмент». Отсюда можно сделать вывод, что эти понятия очень близки между собой. Рассмотрим термин «саморегуляция» отдельно. Во многих источниках саморегуляция определяется как нечто осознанное, что позволяет организованно вести «построение» своих действий и поступков в соответствии со своими актуальными потребностями и целями. [3]

Как и любые другим термины, саморегуляция рассматривается как с теоретической, так и экспериментальной точки зрения. Эти две точки зрения предусматривают изучения этого термина на различных уровнях психологии человека. Рассмотрим на самом важном уровне – личностном.

Личностная саморегуляция как сложная система, имеющая различные процессы, имеет свои уникальные аспекты существования. В состав этой системы или явления входят следующие компоненты: смысловой, процессуальный и самооценка.

1. Смысловой компонент показывает все источники активности личности, которые побуждают активизировать психологические силы;
2. Процессуальный аспект определяет варианты и уровни регуляции менеджером своего поведения;
3. Самооценка предопределяет эмоциональное и мотивационное состояние личности менеджера. [4]

Для оценки саморегуляции, как некий феномен, был придуман еще один анализ. Анализ заключается в психологическом состоянии личности. В свою очередь, анализ затронул деятельность менеджеров, который дал возможность получить опыт и установить некоторые особенности. В такие особенности вошли: сложность, многофакторность и своеобразие различных управленческих ситуаций. Устройство личности менеджера играет огромную роль в успешном осуществлении управленческой деятельности, ведь многие отличительные свойства личности влияют на различные ситуации и выход за пределы ее. Каждая личность хочет находиться в особенной «зоне», в зоне, так называемой, комфорта. Данная «зона» будет по-своему влиять на личность, которое будет отражаться на индивидуальном стиле введения управленческой деятельности на предприятии.

Среди всех различных качеств менеджера была установлена ключевая роль способности профессионального менеджера к саморегуляции. Если брать каждое свойство личности по-отдельности, то такой расклад не будет гарантировать высокую результативность в управленческой деятельности любого менеджера. Высокую эффективность и результативность можно достичь лишь при условии наличия саморегуляции личности, которая сможет интегрировать все качества в один большой «механизм», чтобы позволить личности вести успешную деятельность. Именно поэтому, исходя из этих факторов, можно сказать, что способность профессионального менеджера к саморегуляции выходит на главное место среди всех аспектов, которые определяют успеваемость управленца. [5]

В подведении всех итогов можно отметить, что при сравнении некоторых показателей смыслового компонента, были обнаружены различия успешного и неуспешного менеджера. Приведу несколько различий в пример:

1. У успешных менеджеров замечается тенденция к завышению своей самооценки. Следовательно, у менее успешных замечается эта тенденция лишь в 25% случаях;

2. Успешные менеджеры хорошо осознают свою целевую перспективу, они «видят» как будут построены дальнейшие действия в той или иной управленческой ситуации, а наиболее значимым периодом является настоящее и будущее вне зависимости от событий в прошлом. Для менее успешных характерна несогласованность и глобальность своих перспективных целей;

3. Главное отличие в том, что у успешных менеджеров наблюдается направленность на дело, а у менее – на взаимодействие;

4. Потребность в активности имеется только у успешных менеджеров;

5. Мотивация довести дело до результата и избежать неудачи выше у успешных профессиональных менеджеров, чем у менее. У успешного заметно различия в мотивации, то есть для них характерно преимущество мотивации достижения, чем мотивации избегания. [6]

Каждый менеджер, если он хочет быть профессионалом своего дела и принимать верные решения в управленческой среде, должен развить такой навык, как способность к саморегуляции.

Список используемой литературы:

1. Ахметжанов Э.Р. Психологические тесты. М., 1990.
2. Друкер п. Эффективный управляющий. М., 1994.
3. Мескон М. и др. Основы менеджмента. М.: изд. "ДЕЛО", 1998.
4. Марченко И.П. Какой руководитель нам нужен? М., 1993.
5. Кудряшева Л.Д. Каким быть руководителю. Л., 1986.

6. Шипунов В.Г., Кишкель Е.Н. Основы управленческой деятельности.
М.: "Высшая школа", 1999.