

ГОЛОВНІ ЕЛЕМЕНТИ ПРОФЕСІЙНОГО ПОРТРЕТА МЕНЕДЖЕРА БУДІВЕЛЬНОЇ СФЕРИ

Денис РУДЕНСЬКИЙ, Діана ПЕТРИШАК, Данило БЕРДНИК

студенти, група МО-22-1 (ПЗСО)

Олеся БІЛОГУБ

*викладач кафедри економіки, менеджменту та управління територіями
Відокремлений структурний підрозділ «Інститут інноваційної освіти
Київський національний університет будівництва та архітектури»,*

Для того щоб успішно працювати в умовах ринку, кожна організація повинна мати відповідні кадри менеджерів. Особливо це стосується організацій виробничої сфери, через які здійснюється задоволення основних матеріальних і духовних потреб суспільства. Менеджери – це центральна нервова система будь-якої організації, зокрема будівельної. Саме від них залежить злагодженість в роботі організації. Вони керують різними за розмірами командами, контактують з людьми, які їм підпорядковані, вищестоящими керівниками та командами. Іншими словами, ці люди організують і формують злагоджений механізм роботи організації. Це – менеджери. Менеджери бувають різних рівнів (вищого, середнього, нижчого), вони працюють в різних напрямках і займаються різними видами діяльності. Всі вони складають апарат управління організацією, від якого залежить, як саме і наскільки ефективно вона буде функціонувати.

Слід підкреслити, що ефективність менеджменту не може визначатися лише ступенем задоволення потреб. Не менш важливий економічний підхід, тобто якою ціною задовольняються ці потреби. Інакше кажучи, діяльність менеджера реально можна оцінити тільки через економічні показники успіхів або невдач. Саме тут відбувається злиття менеджменту як науки з менеджментом – практикою. А практика ставить перед менеджером низку професійних вимог, які можна виразити відповідними здібностями і вміннями, а саме: аналітичністю, тобто вмінням ефективно застосовувати наукові методи аналізу, діагностувати проблему, пропонувати альтернативні рішення, коригувати діяльність організації; здібністю приймати управлінські рішення, тобто навичками вирішення організаційних і процедурних питань; оперативністю, тобто здібністю вибирати найбільш оптимальний варіант з кількох альтернативних; умінням вирішувати нестандартні проблеми; умінням володіти кваліфікацією на рівні прийнятого рішення; комунікативністю, тобто вмінням передавати свої ідеї, пропозиції, розробки у будь-якій нормальній формі; комунікабельністю, тобто вмінням працювати з людьми, будувати нормальні відносини: як усередині організації, так і за її межами; умінням уявляти діяльність організації у цілому та адаптувати її до умов змінного зовнішнього середовища (ділового світу); умінням стратегічного мислення; наявністю певного рівня економічних, організаційно-управлінських, психологічних, технічних та інших знань, необхідних для вирішення професійних завдань.

Для того, щоб залишатися конкурентоздатними в ринковій системі економічних відносин менеджери будівельних підприємств повинні вміти швидко реагувати на запити, постійно модернізуючи бізнес-процеси в організаціях. Впоратися із цим можна лише маючи достатньо гнучку структуру, здатну швидко впроваджувати нові технології та своєчасно змінювати спрямованість своєї діяльності.

Дослідники інституту діагностики менеджменту (м. Гамбург, Німеччина) розділяють вимоги до менеджерів на чотири напрями: розумові здібності (здатність давати оцінки, творче, комплексне, системне, аналітичне мислення), ставлення до оточуючих (контактність, комунікабельність, сила переконання, наполегливість,

вміння співробітничати, здатність працювати у команді), особисті риси (інтереси, мотивація, прагнення до успіху, гнучкість, товариськість, надійність), ставлення до праці (сприйняття навантаження, ініціатива під час прийняття рішення, здатність до планування, організованість) [2, с. 69]. Отже, гнучкість менеджера займає особливе місце.

Наприклад, емоційна гнучкість може залежати і навіть визначатися гнучкістю інтелектуальною або пізнавальною, яка визначається як можливість використання різних стратегій, методів і прийомів мислення, пізнання, виходу за межі оцінок і стереотипів сприйняття, формування та прийняття інших картин світу. Саме цей вид гнучкості приймається багатьма дослідниками як визначальний критерій ефективності мислення. Гнучкість мислення визначається легкістю перебігу ідей, швидкістю зміни напрямку цього процесу. Гнучкість поведінки – здатність видозмінювати свою поведінку так, щоб отримувати або забезпечувати якусь відповідь від іншої людини, здатність використовувати всі можливі варіанти дій. Гнучкість поведінки може бути пов'язана з розвитком цілого спектра реакцій на будь-який стимул, у протизвичайним, а відповідно обмежувальним реакціям, що можуть стримувати потенціал успіху. Гнучку реакцію менеджера визначає те, скількома способами він може виконати завдання, як він може пристосувати свої вміння до вимог завдання; скільки завдань менеджер може вирішити в один спосіб [2, с. 119].

Гнучкість менеджера визначається взаємодією трьох головних факторів – його ставленням до: 1) об'єктивної реальності, тобто зовнішнього середовища в цілому, до ситуації як до умов та засобів; 2) до себе, як до ефективної системи, що самоорганізується, як до джерела внутрішніх ресурсів і засобів; 3) своєї спрямованості, цілей, всього, що визначає його бажання змінюватися. Слід відзначити, що ринок змінюється практично щодня, так що глави компаній повинні бути готовими швидко освоювати все нове, перебудовуватися на марші і відповідно трансформуватися. Менеджер повинен не тільки виявляти гнучкість сам, але і зробити бізнес гнучким. Для цього необхідно створити в компанії атмосферу, сприятливу для того, щоб співробітники висловлювали власну думку і виявляли проблеми до того, як вони загостряться. Все має бути організовано так, щоб з помилок витягувалися уроки. Сучасний менеджмент – це тисячі можливих варіантів управлінських рішень. Така особливість менеджменту пояснює те, що в діяльності менеджерів робиться наголос не на стандартні прийоми, а на способи швидко і правильно оцінювати реальну господарську ситуацію і знайти достатньо хороший, якщо не єдиний, вихід.

Таким чином, професійна діяльність менеджера будівельної сфери не є сталою за суттю своєї реалізації, а тому вимагає постійного пристосування до вимог внутрішнього та зовнішнього середовища функціонування організації, де він реалізує свій фах. Оскільки часто діяльність менеджера супроводжується невизначеністю і важко підібрати остаточний критерій ефективності, то в якості нього приймається психологічна або поведінкова гнучкість, тобто здатність побачити максимальну кількість альтернативних варіантів вирішення проблеми або способу дії в одній і тій же ситуації.

Література:

1. Григорчук Т. В. Формування професійних вимог до менеджера соціальної сфери, придатних для управління творчим колективом. Актуальні проблеми навчання та виховання людей з особливими потребами. 2013. №. 10. С. 65-74.
2. Шарко І. О., Гуторов О. І. Формування особистості ефективного менеджера теоретичні та прикладні аспекти. Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія Економічні науки. 2014. Вип. 9-1. Ч. 4. С. 117-121.