

УДК 377.36

**РАСКРЫТИЕ СТРУКТУРЫ ЛИЧНОСТИ МЕНЕДЖЕРА В НЕФТЕГАЗОВОЙ
ОТРАСЛИ КАК ЭЛЕМЕНТ ЭФФЕКТИВНОГО КОРПОРАТИВНОГО ОБУЧЕНИЯ**

**UNCOVERING THE PERSONALITY STRUCTURE OF A MANAGER IN THE OIL AND
GAS INDUSTRY AS AN ELEMENT OF EFFECTIVE CORPORATE TRAINING**

©Кириллов И. А.

Ульяновский государственный педагогический университет им. И. Н. Ульянова
г. Ульяновск, Россия

©Kirillov I.

Ulyanov Ulyanovsk State Pedagogical University
Ulyanovsk, Russia

©Кириллова М. М.

Многопрофильный лицей №11 им. В. Г. Мендельсона
г. Ульяновск, Россия
kirilica4@rambler.ru

©Kirillova M.

Mendelssohn Multidisciplinary Lyceum no. 11
Ulyanovsk, Russia
kirilica4@rambler.ru

Аннотация. В данной статье рассмотрены подструктуры личности менеджера, раскрытие которых позволит повышать компетентность и эффективность не только руководителя производственного коллектива, но и создать плодотворную обстановку в рабочем коллективе. Актуальность содержания исследования структуры личности менеджера обеспечивается необходимостью подготовки профессионально развитых коллективов на производстве для выполнения растущих требований производства.

Abstract. This article describes the substructure of the personality of the Manager, the disclosure of which will allow to increase the competency and efficiency of not only the head of the production team but also to create a productive environment in the workplace. The relevance of the content of the study structure of the personality of the Manager, provided the necessary training professionally developed teams in production to fulfill the growing demands of production.

Ключевые слова: производственный коллектив, профессиональная компетентность, личность менеджера.

Keywords: production company, professional competence, identity Manager.

Одним из элементов организации на производстве системы корпоративного дополнительного обучения является раскрытие структуры личности менеджера для дальнейшего оптимального применения методик обучения позволяющих развить слабые стороны руководителя производственным коллективом. Данный элемент позволит ускорить обучение менеджера на производстве благодаря конкретизации направления обучения.

Рассматривая труды ученых Л. И. Уманского, А. Г. Ковалева, Н. Г. Кузьминой,

С. Л. Рубинштейна, Р. Стогдилла и многих других [1–3], адаптируя их на специфику работы менеджера автозаправочного комплекса (АЗК), в контексте нашего исследования, позволили нам выделить основные подструктуры личности менеджера:

1. Профессиональная компетентность.
2. Организаторские способности.
3. Педагогические качества.
4. Морально–этические качества.

В группе основных подструктур обособленно выделяется профессиональная компетентность менеджера. Очень большое значение имеет уровень квалификации руководителя, достаточность для его профессии. Для поддержания авторитета как официального, так и неофициального, квалификация менеджера должна быть не ниже, чем у его подчиненных, в обратном случае это может привести к дестабилизации в управлении коллективом, впоследствии к ухудшению производственного процесса. Руководитель должен быть, прежде всего, высококвалифицированным специалистом в своей области, в совершенстве знать свою специальность [3]. Неотъемлемыми элементами высокопрофессиональной компетенции менеджера являются опыт и знания в решении психологических, социологических, правовых и педагогических задач, появляющихся в руководимом производственном коллективе. Единым признаком профессиональной компетентности менеджера является качество и содержание выносимых и выполняемых управленческих решений, в них сосредотачиваются все вышеперечисленные показатели знание, умение и опыт руководящих кадров

Организационные способности являются немаловажной частью структуры личности менеджера. Организация и руководство производством — только половина деятельности руководителя, организация и управление людьми — вторая половина, к которой предъявляют особые требования, так как управление предприятием происходит через воздействие на производственный коллектив. Большое значение на эффективность руководства осуществляемого менеджером является наличие лидерских качеств. Лидерство — способность человека воздействовать на людей, побуждая их к достижению определенных целей путем активизации и концентрации их творческих возможностей. Для создания в коллективе чувства локтя, товарищества менеджеру, кроме организаторских способностей необходимо обладать и высокой подготовленностью к организаторской деятельности, т. е. иметь определенные знания, умения, и навыки.

В работе с коллективом и с отдельными подчиненными в частности, большую роль играет третья подструктура личности менеджера — педагогические качества. Это связано с тем, что коллектив недостаточно организовать на успешную работу, его еще нужно обучить правильно работать, привить все навыки и умения, необходимые для качественного производства. Для этого нам потребуются знания и умения в применении различных методик обучения, и чем качественнее будет подобрана методика, тем эффективнее будет потрачено время на обучение, тем эффективнее будет качество знаний, полученных на производстве коллективом. Помимо умений грамотного преподавателя, руководитель должен иметь педагогические способности воспитания производственного коллектива в части его стремления к росту производственных и профессиональных показателей. Менеджер должен воспитывать коллектив, подчиненных, прививать им чувство ответственности, порядочности, честности, взаимовыручки [1–2]. Ведь не редкость, когда человека в детском саду не научили честности, в школе не научили порядочности, ответственности, в семье мало уделяли времени воспитанию своего чада. В результате такой человек приходит устраиваться на работу, человек непорядочный, самоуверенный, самовлюбленный. Вся ответственность за воспитание данного работника

ложится на плечи руководителя. Руководитель должен воспитать данного работника, научить его работать в команде. Из опыта работы с коллективами АЗК можно сделать выводы о том, что, если коллектив уже давно сложился и в нем на формальном и неформальном уровне поддерживается честность, взаимовыручка, товарищество, то сам коллектив оказывает воспитательное воздействие на вновь принятых работников. Если же коллектив новый, еще не сложившийся, то под влиянием непорядочного работника в нем возникает нерабочая атмосфера, открытые и скрытые конфликты, что резко снижает качество и эффективность производства. Поэтому задача менеджера заключается в создании обучающих и воспитывающих условий своим подчиненным. Если же среди коллектива возникает субъект, непонимающий необходимости своего профессионального роста и приносящий вред здоровой, дружеской атмосфере на производстве, и не способный справляться со своими должностными обязанностями, то такого работника необходимо изолировать от коллектива путем перевода в другую бригаду, отдел или же применить крайнюю меру — увольнение.

Четвертая подструктура личности руководителя — это морально-этические качества, в значительной степени те, которые проявляются при общении с людьми. Менеджер, организуя и управляя коллективом, осуществляет это посредством общения с подчиненными. Все основные функции руководства — организация коллектива, обучение и воспитание подчиненных и т. д. реализуются через общение, а, следовательно, опосредуются моральными и коммуникативными качествами руководителей. Микроклимат в коллективе зависит не только от рядовых членов, но и от руководителя в частности. От того насколько развиты общечеловеческие, нравственные качества руководителя зависит формирование морально-психологического климата в производственном коллективе.

Автором установлены следующие требования к содержанию морально-этических качеств руководителя: уважение подчиненных (недопущение перехода на личности); справедливость, отсутствие двойных стандартов (когда при равнозначном проявлении некомпетентности подчиненными, к одному работнику применили демотивацию в форме корректировки переменной части заработной платы, а к другому демотивацию в форме разъяснительной беседы). Наиболее важными считаются коммуникативные качества руководителя: общительность, доброжелательность, наличие чувства юмора. Наличие данных морально-этических качеств у руководителя позволяет членам производственного коллектива не только комфортно себя чувствовать, находясь в его подчинении, но и способствует повышению продуктивности и компетентности работников на производстве.

Таким образом, планомерно развивая компоненты структуры личности менеджера на производстве, мы добьемся качественного роста компетентности в производственном коллективе.

Список литературы:

1. Набатова Л. Б. Технологический подход к профессиональному образованию в условиях внедрения ФГОС // Педагогическое образование и наука. 2013. №3. С. 122–125.
2. Набатова Л. Б., Гайнеев Э. Р. Формирование опыта творческо-конструкторской деятельности в подготовке специалистов в профессиональной школе. Ульяновск: УлГПУ, 2014. 148 с.
3. Шорохова Е. В., Зотова О. И. Проблемы психологии личности. М.: Наука, 1982. 245 с.

References:

1. Nabatova L. B. Tekhnologicheskii podkhod k professional'nomu obrazovaniyu v usloviyakh vnedreniya FGOS [Technological approach to vocational training in the conditions of implementation of the FGOS]. Pedagogicheskoe obrazovanie i nauka, 2013, no. 3, pp. 122–125.
2. Nabatova L. B., Gaineev E. R. Formirovanie opyta tvorcheskoy-konstruktorskoy deyatel'nosti v podgotovke spetsialistov v professional'noi shkole [Formation of experience of creative design activity in training in a vocational school]. Ulyanovsk, UIGPU, 2014, 148 p.
3. Shorokhova E. V., Zotova O. I. Problemy psikhologii lichnosti [Problems of personality psychology]. Moscow, Nauka, 1982, 245 p.

Работа поступила в редакцию
23.02.2016 г.

Принята к публикации
26.02.2016 г.