

Малашкевич М.И., студ. гр.211  
БГУКИ  
Научный руководитель – Рябушкина И.А.,  
преподаватель

## **КРИТЕРИИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ МЕНЕДЖЕРА СОЦИАЛЬНО-КУЛЬТУРНОЙ СФЕРЫ**

С развитием рыночной экономики термины «менеджмент» и «менеджер», быстро и прочно вошли в нашу жизнь и в наш словарный обиход, заменив такие понятия, как «управление», «управленческая деятельность», «руководитель». По нашему мнению, наиболее актуальным на сегодняшний день является определение А. Морозова, в котором термин «управление» рассматривается как процесс воздействия субъекта на ту или иную систему, обеспечивающий её целенаправленное развитие, сохранение или видоизменение структуры, поддержание или изменение режима деятельности, реализацию программ и целей. В частности, в роли субъекта управления выступает менеджер. Менеджер – это профессиональный управляющий, центральная фигура в системе менеджмента. С изменением социальной, политической, экономической структуры понятие «менеджер» стали рассматривать не только как организатора производства вообще, но и человека, который обладает необходимыми качествами и навыками для эффективного руководства.

Наиболее глубоко вопрос об эффективности менеджерской деятельности рассматривали зарубежные, российские и белорусские авторы, такие как: специалисты по управлению М. Вудкок и Д. Френсис, специалист в области человеческих отношений Д. Карнеги, исследователь кадрового менеджмента Е. Харций, специалист в области социальной психологии Р. Кричевский, исследователь социального менеджмента В. Абчук, специалисты в области технологий управления Г. Тульчинский и Е. Шекова, исследователь в области теории и практики управления С. Князев, специалист в области менеджмента Н. Кабушкин. В современной научной среде данный

вопрос в большинстве случаев рассматривается с точки зрения бизнеса, торговли, финансов, производства, в меньшей степени затрагивая социально-культурную сферу. В этой области он является наиболее злободневным, однако, в научных публикациях на территории Республики Беларусь не нашел отражения в трудах исследователей, что и обусловило актуальность выбранной темы.

Для исследования критериев эффективности деятельности менеджера социально-культурной сферы, необходимо учитывать, что данная сфера – это инфраструктура социальных, культурных объектов, среда социокультурных отношений, ценностей, норм и форм общения. Эффективность деятельности менеджера — это характеристика степени управляемости организации, скорости и формы ее реагирования на принимаемые менеджером управленческие решения. По мнению многих исследователей подлинным критерием её оценки служит конечный результат труда всего коллектива, в котором органически соединены результаты труда руководителя и исполнителей.

Из этого следует, что эффективность деятельности менеджера напрямую связана с подчиненными и условиями, при которых он мотивирован к работе по чужому заданию то, что им движет, что заставляет делать свое дело. Эффективному менеджеру необходимо знать и учитывать организацию и маркетинг, работу с персоналом, и критерии эффективности своей деятельности.

В уставах, положениях, должностных инструкциях имеет место определенная регламентация норм и правил поведения, которые позиционируются посредством организационно-административного механизма. Также исходя из практики, существуют общепринятые характеристики менеджера с деловыми качествами, под которыми понимается наличие следующих способностей: *целеустремленность, самостоятельность, оперативность, последовательность, инициативность, способность мотивировать.*

Проанализировав работы Р. Кричевского, Г. Тульчинского, Н. Кабушкина, С. Князева мы пришли к выводу, что чаще всего выделяются следующие личностные качества: *здоровый смысл, высокие моральные стандарты, физическое и психологическое здоровье, высокий уровень внутренней культуры, отзывчивость, заботливость, благожелательное отношение к людям, решительность и смелость, настойчивость, сдержанность и самообладание, дисциплинированность, уверенность в своих силах, творческий подход, ясность изложения своей мысли, хорошие навыки решения проблем, понимание особенностей управленческого труда.* Еще одним критерием эффективности деятельности менеджера мы определили опыт, который основан на практике чувственно-эмпирического познания действительности и включает единство знаний, умений и навыков (ЗУН). Также попытка осуществить какой-либо план в качестве пробы с целью получения знаний трактуется понятием «опыт». Чем он больше, тем выше уровень мобильности, оценка адекватности сложившихся ситуаций и степень решаемости актуальных проблем.

Украинский исследователь кадрового менеджмента Е. Харций в статье «Менеджер – профессиональный руководитель» определяет такой критерий эффективности деятельности менеджера, как степень его авторитета. Она выделяет три формы авторитета руководителя: 1) формальный авторитет (обусловленный тем набором властных полномочий, прав, которые дает руководителю занимаемый им пост); 2) моральный авторитет (зависит от нравственных качеств руководителя); 3) функциональный авторитет (определяется компетентностью руководителя, его деловыми качествами, отношением к своей профессиональной деятельности) [1].

Менеджер должен обладать целым рядом данных, которые объединяются понятием «стиль». Говоря о стиле человека, мы имеем в виду его индивидуальный почерк, особенности личности, все то, что выделяет данного работника из круга его коллег.

Российский исследователь социального менеджмента В. Абчук выделяет девять стилей менеджера: *менеджер-аппаратчик* (в совершенстве владеющий аппаратной системой и умело её использующий); *менеджер-функционер* (не настойчив); *менеджер-исполнитель* (безынициативность, избегание риска); *менеджер-изобретатель* (генерирующий идеи); *менеджер-симулянт* (имитирующий деятельность любого рода); *менеджер-аналитик* (способный находить недостатки и способы их устранения); *менеджер-индивидуал* (бесконтактный, обладающий завышенной самооценкой); *менеджер-неформал* (лидер со слабой профессиональной подготовкой); *менеджер-предприниматель* (обладающий навыками совершенствования производства, способный зарабатывать деньги для себя и коллектива) [2, с.277, 278].

В силу своего статуса и положения менеджер всегда несет ответственность за людей, с которыми он работает. Взаимодействие менеджера с исполнителем (артистом, художником, профессиональным или самодеятельным коллективом) всегда имеет утонченные этические формы. Под профессиональной этикой понимается фиксация условий взаимных отношений в письменной форме, в том числе относительно денежных обязательств, особенностей определенных ситуаций. Менеджер должен соблюдать конфиденциальность внутренних коммуникаций, процедур, отношений и личных контактов с подчиненными.

Таким образом, систематизируя научный и практический опыт российских и зарубежных ученых, мы предлагаем следующую классификацию критериев эффективности деятельности менеджера социально-культурной сферы: 1) деловые и личностные качества менеджера; 2) общие универсальные и узкоспециальные знания и умения; 3) опыт (навыки); 4) степень авторитета менеджера; 5) стиль управления; 6) профессиональная этика. По нашему мнению, менеджер социально-культурной сферы должен обладать равноценным и органичным комплексом различных качеств и характеристик. Такая система формируется в результате синтеза деловых и личностных

качеств, интеллекта и предприимчивости, а также опыта принятия нетрадиционных решений. Профессиональная компетентность менеджера социально-культурной сферы – это наличие знаний, опыта и качеств, необходимых для эффективной деятельности в определенной профессиональной области, в данном случае в социальном пространстве и культурной среде.

Список использованной литературы:

1. Харций, Е.Н. Менеджер – профессиональный руководитель / Е.Н. Харций // Авторские статьи по менеджменту [Электронный ресурс]. – 2010. – С.2. –  
Режим доступа: [http://infomanagement.ru/avtorskaya\\_statya/Menedjer\\_professionalnyy\\_rukovoditel/1](http://infomanagement.ru/avtorskaya_statya/Menedjer_professionalnyy_rukovoditel/1). – Дата доступа: 28.03.2011.
2. Абчук, В.А. Менеджмент: Учебник / В.А. Абчук. – СПб.: Союз, 2002. – С.464.