

Article is devoted to the history and development of the concept of controlling. Shows the interpretation of the term controlling in Russian and foreign literature. The definition of financial controlling.

УДК 338.242

КАК СТАТЬ ХОРОШИМ РУКОВОДИТЕЛЕМ

*Аминова А.О., студентка 2 курса экономического факультета
Научный руководитель – Лапшина Г.В., к.э.н., доцент
ФГБОУ ВПО «Ульяновская ГСХА им. П.А. Столыпина»*

Ключевые слова: *руководитель, менеджер, самомотивация, профессионализм, информированность*

Работа посвящена изучению ряда факторов, которыми должен оперировать будущий руководитель, чтобы стать хорошим специалистом и настоящим менеджером.

В нашей стране существует огромная проблема, которая затронула и Ульяновскую область. Переизбыток так называемых «начальников». Многие молодые люди стремятся поступать в ВУЗы не только для того, чтобы получить образование и устроиться на работу, которая будет «по душе», а часто для того, чтобы получить «корочку» и занять руководящий пост в солидной фирме. И уже не важно о чем ты когда-то мечтал, какие планы и перспективы намечал в ближайшем будущем. Главная цель – быть руководителем, командовать, и получать большую заработную плату на зависть всем. Вопреки всем своим возможностям, стараешься заниматься тем, чем, будь на то твоя воля, никогда не занимался бы. Ну, а поскольку эти цели человек ставит выше своих желаний, имеем место так называемый «синдром начальников». Вот здесь-то молодым людям и стоит задуматься: легко ли руководить?

Для начала стоит разделить два понятия руководить и командовать. Командовать значит быть выше других. Заставлять действовать лишь под страхом авторитета. А управление – это проявление сугубо инди-

видуальных качеств управляющего лица, которыми предопределяется успех любого дела или его провал. Наиболее важными из них являются: компетентность; умение предвидеть, убеждать, приказывать, вдохновлять, проверять, поощрять и наказывать. Пусть эти определения очень связаны между собой, но они имеют разные значения и функции.

Что же нужно чтобы стать хорошим руководителем? Существует великое множество информации и литературы по данному вопросу. Проводятся различные тренинги, семинары и на территории Ульяновской области. И те и другие обещают раскрыть все секреты искусства управления, сделать практически из любого человека успешного менеджера. Ну почему же по-прежнему хороших управленцев и днем с огнем не отыщешь? Дело в том, что хороший руководитель это не просто профессионал высокого уровня, а непосредственно человек, обладающий определённой совокупностью личностных качеств. Только такой человек потенциально способен руководить.

Но всё-таки это не гарантия успешного менеджера. Причина скрывается в искусстве управления. Для того чтобы достичь успеха на данном поприще, необходимо учесть ряд моментов:

1. Самомотивация и стимулирование подчинённых. «Не хочу, не могу, не знаю, устал» – здесь не приемлемы. Кроме того, при достижении поставленных целей руководитель не только принимает решения и проводит в жизнь инновационные, зачастую непопулярные меры, но и несет ответственность за конечный результат, каким бы он ни был. Поэтому основным правилом успешного руководителя является готовность нести ответственность не только за свои решения, но и за все действия своих подчиненных, положительный или отрицательный результат этих действий. Недопустимо перекладывание ответственности на других: вы и только вы отвечаете за все, что происходит во вверенном вам отделе, подразделении или цехе, потому что именно в вашем ведении все те средства, люди и события, приведшие к тому или иному результату.

2. Профессионализм. Естественно хороший руководитель должен хорошо знать свою работу. Для поддержания высокого уровня необходимо постоянное совершенствование. Однако не достаточно просто знать и владеть, а нужно уметь передавать свои умения и навыки подчинённым.

3. Информированность. То есть быть в курсе событий. Кто владеет информацией, тот владеет ситуацией. Это позволит быстро сориентироваться и правильно реагировать на происходящее и устранять не-

гативные факторы. Но нужно уметь и правильно ее собирать, так как источники бывают противоречивы. Руководитель обязан сопоставлять и анализировать всю информацию. Без этого нельзя быть уверенным в объективности оценки происходящего, что чревато негативными последствиями.

4. Демократический стиль управления. Плох тот менеджер, который заставляет подчинённых работать, наводя страх только своим присутствием и угрожающим взглядом. Настоящий руководитель тот, кто сможет правильно организовать работу таким образом, чтобы производственные процессы не останавливались и в его отсутствие. Грамотность, четкое распределение обязанностей, индивидуальный подход к каждому подчиненному – три кита, на которых держится демократический стиль управления в коллективе.

5. Начни с себя. Нужно уметь правильно планировать свое рабочее время. Грамотно распределить приоритеты, для того чтобы успевать выполнять главные задачи и не растрачиваться по пустякам. В принципе, это необходимо и в повседневной жизни.

6. Грамотный руководитель не должен быть для подчиненного контролирующим органом, которого следует бояться. Что чревато недоверием со стороны подчинённых и утаиванием информации от начальника. Это, своего рода, риск остаться в неведении относительно реального положения дел. Контролируя исполнителей, нужно должным образом дозировать некую критику и даже похвалу. Грамотный и своевременный контроль – важный аспект при выборе позиции в рабочем коллективе.

Только при правильной и объективной оценке своих возможностей можно ответить на вопросы: смогу ли я стать успешным руководителем? Становиться ли им вообще?

В заключение считаем необходимым напомнить, что руководитель это не только престижная должность, но и упорный, тяжелый труд, который направлен, прежде всего, на самосовершенствование.

Библиографический список:

1. Навасардян, П.А. Проблемы совершенствования производственных практик студентов/ П.А.Навасардян, А.А.Навасардян // Материалы научно-практической конференции профессорско-преподавательского состава академии «Инновационные технологии в высшем профессиональном образовании». – Ульяновск: УГСХА им. П.А. Столыпина, 2012. – С. 109 – 111.

2. Болтунова, Е.М. Управленческий учет в контексте стратегического менеджмента / Е.М.Болтунова, А.А. Идрисова // Экономика и управление в XXI веке: тенденции развития. – 2014. – № 14. – С. 68 – 72.

3. Болтунова, Е.М. Инновационные процессы в образовании / Е.М. Болтунова, Т.В. Филичкина, О.И. Хамзина // Материалы научно-практической конференции профессорско-преподавательского состава академии «Инновационные технологии в высшем профессиональном образовании». – Ульяновск: УГСХА, 2010. – С. 70 – 75.

4. Брыкина, Н.В. Кадровое обеспечение экономики региона в условиях кризиса: монография / Н.В. Брыкина, М.В. Постнова. – Ульяновск: УГСХА им. П. А. Столыпина, 2012. – 218 с.

5. Дозорова, Т.А. Зарубежные модели подготовки менеджеров/ Т.А.Дозорова, Т.И.Костина // Материалы научно-методической конференции профессорско-преподавательского состава академии «Инновационные технологии в высшем профессиональном образовании». – Ульяновск: ГСХА, 2011. – С. 94 – 100.

6. Королев, Ю. Б. Менеджмент в АПК/ Ю. Б.Королев. – М.: Колос, 2007. – 424 с.

7. Лапшина, Г.В. Менеджмент: учебно-методический комплекс / Г.В. Лапшина, Н.А. Иванова. – Ульяновск: ФГОУ ВПО УГСХА, 2008.– 191 с.

8. Лапшина, Г.В. Анализ кадрового обеспечения сельскохозяйственных организаций Ульяновской области / Г.В. Лапшина, Ю.А. Лапшин, А.В. Жирнов // Международный научный журнал. –2013. – №3. – С. 71 – 74.

9. Лапшина, Г.В. Корпоративная социальная ответственность как фактор эффективной деятельности организации на селе / Г.В. Лапшина, Ю.А. Лапшин // Материалы V Международной научно-практической конференции «Аграрная наука и образование на современном этапе развития: опыт, проблемы и пути их решения». – Ульяновск: УГСХА им. П.А. Столыпина, 2013. – С. 58–61.

10. Лапшина, Г.В. Мотивация персонала и его особенности в агропромышленном производстве / Г.В. Лапшина, Ю.А. Лапшин // Материалы II-ой Международной научно-практической конференции «Аграрная наука и образование на современном этапе развития: опыт, проблемы и пути их решения». – Ульяновск: УГСХА, 2012. – Том III. – С. 132 – 138.

11. Дозоров, А.В. Развитие агрообразования в Ульяновской области/ А.В.Дозоров, Т.А. Дозорова // Никоновские чтения. – 2011. – № 16. – С. 409 – 410.

12. Дозоров, А.В. Организация довузовской подготовки и профессиональной ориентации среди учащихся сельских школ / А.В.Дозоров, Т.А.Дозорова // Никоновские чтения. – 2011. – № 16. – С. 415 – 416.

13. Навасардян, А.А. Деловая игра как способ эффективного экономического обучения / А.А. Навасардян, Е.М. Болтунова // Материалы научно-методической конференции профессорско-преподавательского состава академии «Инновационные технологии в высшем профессиональном образовании». – Ульяновск: ГСХА, 2011. – С. 20 – 26.

14. Навасардян, П.А. Рассуждения по поводу новшеств в системе высшего образования/ П.А. Навасардян // Материалы II Международной научно-практической конференции «Аграрная наука и образование на современном этапе развития: опыт, проблемы и пути их решения». – Ульяновск: УГСХА, 2010. – Том 1. Стабилизация и экономический рост аграрного сектора экономики. - С. 150 – 151.

15. Нейф, Н.М. Использование информационных технологий в финансовом менеджменте/ Н.М.Нейф, Т.В.Трескова // Экономические науки. – 2010. – № 69. – С. 172 – 175.

16. Петрякова, С.Ю. Портфолио – эффективная форма самооценки результатов образовательной деятельности студента / С.Ю. Петрякова, В.А. Асмус // Материалы Международной научно-практической конференции «Глобализация науки: проблемы и перспективы». – Уфа, 2014. – С. 82 – 84.

17. Постнова, М.В. Анализ демографических тенденций и занятости сельского населения Ульяновской области / М.В. Постнова, Е.А. Смирнова // Материалы IV Международной научно-практической конференции «Аграрная наука и образование на современном этапе развития: опыт, проблемы и пути их решения». – Ульяновск: ГСХА им. П.А. Столыпина, 2012. – Том III. – С.148 – 155.

18. Постнова, М.В. Особенности профильно-профессионального обучения в системе непрерывного образования на селе / М.В. Постнова, Н.В. Брыкина // Регионология. – 2011. – Том77, №4. – С.173 – 181.

19. Постнова, М.В. Формирование конкурентоспособности выпускника вуза / М.В. Постнова, Н.В. Брыкина // Вестник Ульяновской государственной сельскохозяйственной академии. – 2011. – № 1. – С.106 – 110.

20. Рекомендации по организации и взаимодействию аграрных вузов России с профильными классами общеобразовательных школ: научное издание / М.В. Постнова, А.Р. Корнилин, И.Н. Сайгушева, О.В. Жигалова; под. ред. А.В. Дозорова. – Ульяновск: УГСХА, 2009. – 260 с.

21. Филичкина, Т.В. Новое в российской системе образования / Т.В. Филичкина, Е.М. Болтунова, А.А. Навасардян // Материалы научно-методической конференции профессорско-преподавательского состава академии «Инновационные технологии в высшем профессиональном образовании». – Ульяновск: ГСХА, 2010. – С. 65 – 69.

HOW TO BECOME A DOOD LEADER

Aminova A.O. Lapshina G.V.

Keywords: *supervisor, manager, self-motivation, professionalism, awareness*

This paper studies a number of factors that must operate the future leader to become a good specialist and real manager.

УДК 330.1

ПРОФЕССИЯ МЕНЕДЖЕРА ПО АКТИВНЫМ ПРОДАЖАМ

*Афанасьева Н.В., студентка 4 курса экономического факультета
Научный руководитель – Лапшина Г.В., к.э.н., доцент
ФГБОУ ВПО «Ульяновская ГСХА им. П.А. Столыпина»*

Ключевые слова: *Менеджер, продажа, товар.*

Менеджером по активным продажам может стать далеко не каждый. Для этого он должен обладать следующими качествами: коммуникабельность, умение зацепить, обходить критику, знание психологии.

Необходимым и главным условием обеспечения эффективности использования современной техники и технологий является способность принятия грамотных управленческих решений со стороны руководителей и специалистов организаций, т.е. менеджеров [2].