

ВЪВЕДЕНИЕ

Промените в средата като глобализацията на икономиката и развитието на информационните технологии са представили предизвикателство за структурата на организациите и традиционните модели на управление. В резултат на това се е появило течението на групиране, намаляване на персонала в по-ефективни групи от служители, които са натоварени с изпълнение на определени задачи. В резултат на промените средният мениджмънт в организациите е трябвало да изпълнява все повече роли, които е трябвало да се приемат според ситуацията. Традиционните роли на контролиране, ръководене и комуникация между йерархичните нива постепенно са се трансформирали в по-специализирани задачи. Бюрокрацията е намалява и е по-малка в съвременните организации и оттам са се променили очакванията към средния мениджмънт (ръководители на проекти). От тях се е очаквало да намират решения на проблеми, да привеждат организационните стратегии в конкретни действия, а също и да бъдат ръководители на промяната. Така, че техните роли нараснали.

1. Класификация по Минцберг на Стив Ериксон.

Ролите на Ериксон произтичат от неговата уникална позиция в организацията, която го прави да получава различна информация, както и да предава такава към по-висшия мениджмънт. Считаю, че Стив Ериксон е част от средния мениджмънт в организацията. От тази гледна ще разгледаме неговите роли по Минцберг.

За Стив Ериксон е видно от казуса, че той изпълнява както предприемаческа роля така и лидерска роля. Всъщност малка част от ролите по Минцберг са съответстващи на Ериксон. Текущите тенденции предполагат, че ролите средния мениджмънт трябва да бъде премахнати т.е. самата позиция. Това се потвърждава и от неудовлетворението на Ериксон, който е имал умения, знанията, опита и уважението на колегите. Тези негови характеристики са го направили лидер в екипа, в който е работил. Увеличението на заплатата, акционерно участие и т.н. са били материали придобивки; административните отговорности, с които бил натоварен са го обременявали и той е мислил постоянно за проекта Мериленд. Неговата компанията е попаднала в тази парадигма на „плоската“ организационна структура и считаю, че това е била причината на Ериксон да бъде предложен ръководен пост. Това, че той е трябвало да се справя с множество бюрократични задачи, както и да се занимава с междуличностни конфликти и тяхното решаване. Въпреки, че новата позиция е мотивираща, Ериксон е почувствал ролеви конфликт.

Минцберг подчертава, че ролите на мениджъра не могат да бъдат изолирани; те заедно формират гещалт, който е мениджърът. В този смисъл, Ериксон формално или неформално е изпълнявал ролята на мениджър. Заедно всички десет роли трябва да осигурят ефективно производство на продуктите и услугите на организацията, проектиране и поддържане на организационните операции, адаптиране на организацията към променящата се среда¹.

2. Управленски навици на лидера и мениджъра.

Не, навиците на мениджъра и лидера трябва да бъдат еднакви. Тези определения за лидер и мениджър произтичат от формалната и неформална власт на Ериксон в организацията. Ериксон е човек, който обича свободното мислене и гъвкавост на работния процес и време. Той просто формално не може да бъде мениджър, но всъщност е такъв.

Той трябва да подхожда с уважение както като лидер така и като мениджър. Никое друго лидерско поведение няма да има по-голям ефект върху служителите. Отношение с уважение е по-важно за служителите, отколкото признаването и оценяването, комуникирането на вдъхновяваща визия, предоставянето на полезна обратна връзка. Въпреки това, дори когато лидерите знаят, че демонстрирането на уважение е критично, мнозина се опитват да го правят.

Лидерът изисква фокусирана обратна връзка с оглед самооценка на неговото поведение. Докато мениджърът обикновено извършва оценка на поведението и навиците на другите.

Лидерът се стреми да се самоусъвършенства и да разкрива своите недостатъците си.

3. Приложение на системния и ситуативния подход.

Мисля, че системният подход не е приложим за ролевите функции на Ериксон в длъжността, която той изпълнява на ръководител екип / проектен екип.

Ситуативната теория акцентира на пригодността между лидера и ситуацията и предоставя насоки за това как мениджърите да постигнат тази ефективна форма. Теоретичите в този раздел смятат, че мениджърите избират лидерски стилове, основаващи се на лидерските ситуации. Мениджърите коригират своите решения за вземане на решения, ориентация и мотивационни подходи, основаващи се на уникална

¹ <http://management.atwork-network.com/2008/04/15/mintzberg%E2%80%99s-10-managerial-roles/>