

# РОЛЬ МЕНЕДЖЕРА В ЭФФЕКТИВНОМ УПРАВЛЕНИИ ОРГАНИЗАЦИЕЙ

## Пономарева Е.А.<sup>1</sup>, Кандиева А.А.<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Пономарева Елена Анатольевна - кандидат экономических наук, доцент,  
кафедра менеджмента;

<sup>2</sup>Кандиева Арина Александровна – студент бакалавриата,  
направление: экономика,  
кафедра бухгалтерского учета, анализа и аудита,  
Северо-Кавказский федеральный университет,  
г. Ставрополь

**Аннотация:** статья посвящена анализу роли менеджера в современных условиях функционирования компании. Определены основные качества, необходимые для проведения эффективной профессиональной деятельности менеджера. Основываясь на различных подходах, автор полагает, что главными качествами для менеджера являются лидерские и предпринимательские способности. В заключении автор приходит к следующему выводу: менеджер – ключевая фигура в каждой современной организации, так как именно он осуществляет и координирует деятельность предприятия в целом и его составных частей.

**Ключевые слова:** организация, менеджмент, роль менеджера, управление, лидер, эффективность.

С тех пор, как люди начали объединяться в определенные социальные группы для достижения конкретных целей и решения задач, не выполняемых самостоятельно, особую значимость приобрел менеджмент, как явление, обеспечивающее координацию индивидуальных усилий. По мере увеличения подобных общественных объединений, задачи и функции менеджеров с каждым днем возрастают по своей важности и сложности.

Менеджмент – это искусство, заключающееся в умении достигать цели посредством управления другими людьми. Менеджмент вмещает в себя такие процессы, как:

- управление человеческими ресурсами: делегирование полномочий, контроль над их выполнением, оценка работника, обеспечение коммуникации работников, разрешение конфликтов;
- организация работы: совместное соблюдение и исполнение общего стратегического плана предприятия, межличностные отношения, мотивация работников;
- решение проблем, постоянно возникающих в процессе функционирования любой организации и содержащих такие этапы, как выявление проблемы, дальнейший анализ и проведение мер по ее ликвидации [1, с. 6].

Можно выделить три основные цели менеджмента: достижение поставленных задач и целей предприятия с минимальными затратами и извлечением максимальной прибыли; обеспечение безопасности персонала и обеспечение работников необходимыми условиями труда; защита факторов производства. Основной задачей менеджмента является рост эффективности и производительности.

Стоит отметить, что любые цели и задачи могут быть достигнуты только в том случае, если все усилия будут надлежащим образом скоординированы руководством организации. Очевидно, что успех или неудача любого бизнеса находится в руках руководства. Поэтому роль менеджера заключается в том, чтобы наиболее эффективным образом использовать находящиеся в его распоряжении ресурсы.

Именно менеджер разрабатывает эффективный план мероприятий, направленных на достижение целей, именно менеджер гарантирует, что задания будут выполнены компетентными сотрудниками, именно менеджер осуществляет действия, направленные на повышение производительности и эффективности каждого работника и предприятия в целом. Таким образом, менеджер играет ключевую роль в работе организации, поскольку он задает ритм и выбирает направление деятельности: позиционирование фирмы, использование сильных сторон фирмы, борьба с недостатками фирмы, определение и ликвидация возможных угроз фирмы [2, с. 62].

Можно сказать, что работа менеджера определяет культуру всей организации. Менеджер должен уметь руководить, контролировать, поощрять, вдохновлять, облегчая работу в организации и мотивируя работников компании. Для того чтобы деятельность, проводимая менеджером, была эффективной, менеджер должен обладать такими навыками, как навыки решения творческих задач, навыки общения и ведения переговоров, умение управлять конфликтами.

Навыки решения творческих задач предполагают определение причин проблемы, описание и анализ проблемы, разработку креативных вариантов и выбор наилучшего курса действий, выявление решения, а также оценку эффективности борьбы с проблемой.

К навыкам общения можно отнести определение позиции на переговорах, умение слушать собеседника, умение правильно и рационально вести беседу, умение грамотно презентовать себя, умение держать контакт, умение приходиться к общим заключениям, выгодным всем участвующим сторонам.

Умение управлять конфликтами включает в себя такие аспекты, как выявление источников конфликтов и индивидуальный подход их разрешения. Стоит отметить, что немаловажную роль играют самосознание и самосовершенствование, самоконтроль, развитие творческого и рационального мышления, а также мотивация.

Одно из важных качеств, присущих менеджеру, - способность формулировать желаемые результаты осуществляемой деятельности, так как команде следует осознать и проанализировать, что именно от них требуется выполнить.

Менеджер должен определять перспективы и предугадывать развитие функционирования фирмы на несколько лет вперед, рассматривая возможные последствия осуществления различных стратегий и выбирая из них наиболее оптимальный вариант, подходящий для команды, в то время как обычному работнику следуют выполнять полученные на данный момент поручения. Следует отметить, что компания получит эффективные результаты только при том условии, когда менеджер и его работники станут сплоченной командой.

Для того чтобы образовать сплоченную команду, менеджер должен оценить ситуацию, происходящую в организации, и предпринять действия, которые малоизвестных работников превратят в единомышленников. Если менеджер обладает креативностью, целеустремленностью, энтузиазмом и позитивным отношением к жизни, то он обязательно будет притягивать к себе мыслящих подобным образом людей и мотивировать их. Менеджеру необходимо проводить конкретный стиль руководства, соответствующий каждому этапу развития отношений в команде. Для этого следует оценить роль и способности каждого работника, используя их навыки в нужное время и в определенной модели ситуации.

Чтобы добиться высоких результатов, каждый менеджер должен ставить перед сотрудником определенные цели и задачи с подробным объяснением их реализации. Кроме того, менеджеру следует давать поручения с заранее установленным на их выполнение сроком, таким образом, оказывая благоприятное воздействие на показатели работоспособности сотрудника, мотивируя его и заставляя быть наиболее сосредоточенным на работе.

Доверие и поддержка являются одними из ключевых элементов взаимоотношений менеджера и его команды. Менеджер может продемонстрировать веру в работников в своих действиях, например, в степени контроля работника или в степени делегирования полномочий. Важной задачей каждого менеджера является общение с работником и поощрения, стимулирующие сотрудника показывать в дальнейшем наиболее высокие результаты.

Контакт менеджера и работника посредством бесед помогает оценить деятельность предприятия и сотрудника в частности, а правильные подходы в построении беседы способны показать работнику как именно его усилия ведут организацию к успеху. Если сотрудник допустил во время выполнения поручения некоторые ошибки, менеджеру стоит поговорить с сотрудником, разобрать недочеты и подробно изложить, с чем компания может впоследствии столкнуться. При этом менеджеру нужно оставаться сдержанным и доброжелательным, не забывая о том, насколько важен вклад каждого сотрудника в компанию.

Каждая организация сталкивается с различными проблемами, поэтому менеджеру как ответственному за их разрешение требуется умение выявлять проблемы, возникающие в процессе осуществления деятельности компании. Если у работника наблюдаются изменения в отношении к работе и изменения в результатах, то менеджеру следует как можно быстрее и качественнее разрешить данную проблему, так как она может затронуть других работников. Для того чтобы разобраться с проблемой менеджеру необходимо вести беседы с сотрудником, задавая наводящие вопросы, что поможет определить область существующей проблемы. Очевидно, что процесс решения проблемы требует много терпения и времени. Между тем, советы от менеджера и совместное разрешение проблем способны изменить поведение сотрудника и преодолеть появившиеся препятствия.

Нужно выделить осуществляемые менеджером способы мотивации и стимулирования труда работников на предприятии. Именно менеджер побуждает сотрудников к высокопроизводительному и эффективному труду, именно менеджер следит за предоставляемыми работнику условиями труда, именно менеджер вознаграждает работника за стремления. Таким образом, мотивация трудовой деятельности работников занимает одно из центральных мест в управлении персоналом. Грамотная мотивация менеджера должна сочетать в себе: цель и роль каждого работника организации, коллективный уровень культуры, включающий открытую мотивационную и стимулирующую программу, возможность карьерного роста сотрудников организации, достойное поведение руководства организации, уважительное отношение к работникам организации, поддержание позитивной рабочей атмосферы в организации.

Таким образом, в современном мире в условиях огромной всепоглощающей конкуренции важно организовывать деятельность бизнеса на высшем уровне, учитывая все аспекты внутренней и внешней среды с целью выживания в этом высококонкурентном рынке. Следует отметить, что большинство

успешных компаний добиваются успеха благодаря своим инновациям в области стратегий, тактик и бизнес-моделей ведения бизнеса, разработанных менеджерами.

Подводя итог, в любой организации незаменимым работником можно назвать менеджера, который определяет цели и задачи организации, координирует ее деятельность, подбирает персонал, руководит сотрудниками, анализирует эффективность и производительность фирмы, занимается делегированием полномочий, разрешает возникающие конфликты, мотивирует работников, повышает уровень квалификации сотрудников и обеспечивает их карьерный рост. В общем, менеджер контролирует климат компании в целом.

Таким образом, благодаря грамотной, правильной и рациональной деятельности менеджера, организация способна за достаточно короткий срок реализовать индивидуальные, а также командные задачи, достигая высоких результатов.

#### ***Список литературы***

1. *Драчева Е.Л.* Менеджмент. М.: Академия, 2012. 304 с.
2. *Исаев Р.А.* Основы менеджмента. М: Дашков и К, 2010. 264 с.