

image not found or type unknown



Менеджмент в общем, виде можно определить как систему экономического управления производством. Которая включает совокупность принципов, методов, форм и приемов управления. К менеджменту относятся теория управления и практические образцы эффективного руководства, под которым понимается искусство управления. Стратегия функционирования и развития любого предприятия (организации) немислима без обращения к персоналу. Для того чтобы обеспечить эффективное функционирование предприятия, на нем должна быть сформирована сильная команда, способная поддерживать его высокий профессиональный авторитет.

До последнего времени само понятие «управление персоналом» в нашей управленческой практике отсутствовало. Хотя все эти слова являются по отношению друг к другу, термин управление имеет более высокий смысл. Управление-это воздействие управляющей системы (субъекта управления) на управляемую систему (объект управления) с целью перевода управляемой системы в требуемое состояние. В частности в роли субъекта управления выступает менеджер. Менеджмент самостоятельный вид профессиональной деятельности, направленный на достижение в ходе любой хозяйственной деятельности фирмы, действующей в рыночной условиях, определенных намеченных целей путем рационального использования материальных и трудовых ресурсов с применением принципов, функций и методов экономического механизма менеджмента.

## Понятие менеджмента

**Менеджмент** (от англ.management- управление, организация)-система программно-целевого управления, перспективного и текущего планирования, организации производства и реализации продукции. Он изучает наиболее рациональную организацию и управление производством, коллективом.

**Менеджмент-это комплекс взаимосвязанных действий:**

Организация и управление ( производством и коллективом);

Постановка и корректировка задач;

Разработка этапов работы;

Принятия решений;

Налаживание коммуникаций ( методов и форм передачи информации);

Регулирование процессов;

Сбор и обработка информации;

Анализ информации;

Подведение итогов работы.

Существует более 200 определений менеджмента. Одно из наиболее современных определений менеджмента приводится в английском издании **«Международного справочника по менеджменту»:**

«Менеджмент-эффективное использование и координация таких ресурсов, как капитал (производительный, финансовый и человеческий) для достижения целей с максимальной эффективностью». В последние годы растет значимость информационных ресурсов в менеджменте, поэтому приведенное выше определение можно расширить, добавив в перечень ресурсов еще и информационный.

#### **Цели менеджмента:**

Получение (увеличение) прибыли;

Повышение эффективности хозяйствования;

Удовлетворение потребностей рынка;

Решение социальных вопросов.

#### **Задачи менеджмента:**

Организация производства конкурентоспособных товаров;

Совершенствование производственного процесса;

Внедрение новейших научных технологий;

Повышение качества продукции;

Снижение затрат на производство.

Основные функции менеджмента- организация и управление производством продукции.

**Менеджер-это** профессионал по организации и управлению производством, сбытом и сервисом, обладающий административно-хозяйственной самостоятельностью. Менеджеры бывают разных уровней, и задачи они решают не одинаковые.

В каждой организации существует определенная дифференциация по вертикали, которая связана с уровнем сложности задач и функций, возлагаемых на того или иного менеджера.

### **Условно менеджеров подразделяют на три основных группы:**

высший уровень (top manager) это генеральный директор, директоры, члены правления предприятия;

среднее звено (middle manager)- руководители управления, отделов, цехов;

низшее звено (entry manager)- руководители подотделов, секторов, бригад, групп.

Менеджеры высшего уровня определяют основное направление деятельности предприятия, ее цели и задачи. Как показывает практика работы крупных компаний, такой менеджер более 80% рабочего времени отдает формированию стратегии развития бизнеса, осуществления контактов с федеральными, региональными и местными органами власти, банками, поставщиками сырья, материалов, комплектующих и т.д. Оставшееся время уходит на реализацию программ и планов работы, контроль за работой подчиненных. Естественно, такому менеджеру необходимо знать технологию производства. Однако в гораздо большей степени он должен обладать умением подбора и расстановки кадров, в первую очередь руководящим. т.е. менеджером среднего и низшего звеньев.

Таким образом, если высшее руководство практически целиком ориентируется на формулирование общей политики стратегии предприятия, то несреднее управленческое звено ложится основная часть ответственности за практическую реализацию решений, в том числе:

За изменение организационных структур;

Разработку систем производства и сбыта продукции;

Организацию взаимодействия, функциональных подразделений компании;

Своевременное обеспечение высшего руководства необходимой информацией;

Координирование и управление работой руководителей низшего звена.

Выполнение таких задач требует от менеджеров среднего звена способности аналитически мыслить, проявлять гибкость, способность быстро воспринимать и своевременно реализовывать новые идеи, умения видеть проблему и использовать новейшие методы и технические средства ее решения. В свою очередь особенностью работы менеджеров низшего звена является руководство деятельностью непосредственных исполнителей работы (рабочих и служащих). Это наиболее многочисленная часть управленческого персонала. Специфика функционирования различных предприятий и организаций объективно затрудняет определение круга обязанностей таких менеджеров. Однако в целом можно отметить следующие основные функции, которые выполняются руководителем низшего звена управления: планирование деятельности подчиненных; организация производственного процесса; мотивация труда персонала;

контроль за рациональным расходованием ресурсов соблюдение правил техники безопасности;

сбор анализ и представление вышестоящему руководству информации о результатах текущей деятельности подразделения.

Менеджеры различаются также по служебным функциям наиболее распространенной является - менеджер по продажам: если он отвечает за работу с регионами- это региональный менеджер;

если за распространение какой-то группы товаров-product manager.

Если за распространение и продвижение какой-либо марки товара-brand manager;

если же менеджер участвует в разработке того или иного проекта, начиная от стадии разработки до полного его завершения,- это project manager.

Где бы ни работал менеджер, он должен быть настоящим знатоком своего дела, чтобы принести максимальную прибыль фирме. В свою очередь компании должны поддерживать своих менеджеров, развивать их таланты, положительно

мотивировать и способствовать дальнейшим успехам. При рыночных отношениях авторитет менеджера зарождается: на заинтересованности и творческом подходе; искусстве стратегического управления и умении осуществлять общее руководство; умении сотрудничать мотивировать людей: искусстве планирования деятельности; готовности к риску;

духовном и физическом здоровье;

Быстрой реакции на изменении, происходящей во внешней и внутренней среде организации. Иными словами, менеджер должен обладать высоким управленческим потенциалом.

### **Современному менеджеру необходимы следующие качества:**

Глубокие познания организации производства, экономике, финансах и своей отрасли деятельности;

Знания в области человеческих отношений, позволяющие успешно работать с людьми, добиваться их заинтересованности в повышении экономических результатов деятельности предприятий;

Предприимчивость (способность добиваться конкретных экономических и социальных целей благодаря нахождению и реализации нестандартных решений);

Новаторство, изобретательность;

Напористость, смелость, целеустремленность.

Ему надо быть лидером в полном смысле этого слова:

Уметь общаться, побуждать работников к творческой деятельности; отмечать и оценивать каждое достижение подчиненного;

находить выход из конфликтных ситуаций;

быть предельно объективным независимо от своих симпатий;

подбирать, обучать и выдвигать работников;

уметь подчиняться и соблюдать субординацию;

искусно вести деловые переговоры.

### **Богатый практический опыт менеджмента выработал некоторые рекомендации начинающему менеджеру:**

Не делать все самостоятельно;

Не считать себя лучше других;

Не браться за все дела сразу;

Не переносить на завтра то, что можно сделать сегодня;

Четко разграничивать функции работников, определять конкретные задания и обязанности;

Не перекладывать собственные упущения в работе на других. Нельзя забывать о социальной направленности менеджмента. Социальная страна деятельности менеджера предполагает, с одной стороны, заботу о создании благоприятных условий работы для своих подчиненных (достойный уровень оплаты труда, комфортные условия в производственных помещениях и др.). Однако есть и другая сторона социальных обязанностей менеджера, о которой, к сожалению, многие менеджеры забывают. Речь идет о необходимости честного отношения к стране, народу, обществу, которые создали объективные условия для плодотворной деятельности менеджера и возглавляемой им компании. Здесь возможности для участия менеджера в решении социальных проблем безграничны. Это не только своевременная уплата налогов, но и различные формы благотворительной деятельности.

Хороший пример для подражания в этом отношении продемонстрировал в свое время **К.Мацусита** –основатель японской компании Matsushita Electric Industrial Co., Ltd (торговые марки Panasonic, Technics). Его считают одним из гениев менеджмента. К.Мацусита так сформулировал основные цели бизнеса: «Через производство товаров высокого качества, удовлетворяющих требования потребителей, служить прогрессу, вносить вклад в общественное благосостояние и в дальнейшем развитие культуры».

### **Он разработал семь основных положений менеджмента:**

Не хитри, будь честным;

Будь хозяином на своем месте;

Не живи вчерашним днем, постоянно совершенствуй свои познания;

Относись с уважением и вниманием к окружающим;

Все время помни о внешнем мире, приспосабливайся к законам его развития;

С благодарностью относись к тому, что имеешь и получаешь-мы все берем у общества в долг;

Не уставай вопрошать: на кого ты работаешь? Ответ только один -на общество.

Менеджмент-не догма. Современный менеджмент-это многообразие различных вариантов действий в конкретных условиях. За минувшие сто лет в мире накоплен богатый опыт менеджмента. Определение закономерности, сформулированы принципиальные выводы и рекомендации. Принято считать, что если предприятие работает плохо, то это означает отсутствие эффективного менеджмента. Плохой менеджмент-основная причина спада в деятельности предприятия. Практический опыт работы всемирно известных компаний и выдающихся менеджеров подтверждает это правило.

Так, Г. Форд- старший говорил: «Если предприятие нуждается в деньгах вследствие дурного руководства, нужно убрать руководителей. Надо лечить недуг изнутри, Ане наклеивать пластырь снаружи». Принцип фирмы гласит: «Вы можете свалить дурака в чем угодно и вам дадут шанс исправиться. Но если вы хоть немного схалтурите в том, что касается управления людьми, то вам конец. Здесь все просто: либо высший уровень работы, либо нам придется расстаться». Эту же точку зрения разделяют и в фирме General Motors: «руководитель не может позволить себе роскошь учиться на ошибках». И ещё: «Успех нашего бизнеса тесно связан с дарованием и преданностью наших менеджеров. Прибыль течет туда, где сеть мозги». **Ведущий специалист по менеджменту Питер Ф.Друкер так формулирует основные правила эффективного руководства:**

1. Хорошо обдумайте цели и задачи, которые вы ставите. При неясной цели требуется двойные усилия.
2. Сосредоточится на чем-нибудь одном. Редкий человек может успешно справляться с разными делами одновременно.
3. Считаться со своими возможностями и возможностями ваших сотрудников. Как отличить способного руководителя от неспособного? Один из главных

критериев здесь такой: боится ли он больше всего, что его сотрудники не справятся с задачей, или он обращает в первую очередь внимание на то, что они хорошо делают, и соответственно распределяет работу. Изучая условия рынка, хороший менеджер ищет такие возможности, которые его фирма может использовать с максимальным успехом.

**Эффективность работы менеджеров могут снижать характерные недостатки:** озабоченность тем, чем, собственно, не следует заниматься;

недооценка своей роли;

непонимание того, что деятельность менеджера как руководителя коллектива приобретает все большее значение.

К недостаткам также можно отнести: стремление к получению более высокой заработной платы и других материальных благ в ущерб интересам дела; Стремления к внешним атрибутам, символам власти (дом, кабинет, автомобиль и др.);

Заботу о собственной карьере в ущерб интересам своих подчиненных, присвоение себе заслуг других;

Самоизоляция (потеря интереса к подчиненным, их нужда и забота);

Соккрытие своих мыслей, чувств и эмоций от сотрудников.

Кодекс чести менеджера, который является совокупность убеждений и правил поведения. Менеджмент-это не только профессия, но и образ мышления, деятельность, жизни. Менеджер-творец конкретной деловой ситуации. Он не ждет, когда-то создает ему благоприятные условия для деятельности, а создает эти условия сам. Никакая выгода не стоит того, чтобы добиваться ее любой ценой. Менеджер категорически воздерживается от участия в незаконном деле и предпримет все возможное, чтобы не допустить его.

## **Необходимость и значение менеджмента**

**Сущность менеджмента** определяется необходимостью квалифицированного и профессионального управления персоналом подразделений организации в



соответствии с ее задачами и целями в условиях рынка. Квалифицированное управление означает осуществление управления на основе знаний, полученных не только в учебном заведении при выборе будущей профессии (специальности), но и тех, которые были приобретены менеджером позже, в результате практического опыта. Профессиональное управление предполагает наличие определенной квалификации, которая складывается из опыта управления, определяемого стажем практической работы в качестве управленца. Поэтому сущность менеджмента состоит в соединении профессиональных знаний менеджера с его профессиональными управленческими действиями, которые должны дополнять друг друга и развиваться. Необходимость менеджмента, связана с необходимостью принятия управленческих решений с учетом правил, в форме законов устанавливаемых государством, что ставит в равное положение всех участников рынка в структуре рыночных отношений, независимо от величины первичного капитала, отраслевой и региональной принадлежности, времени существования бизнеса и его вида. Соблюдение таких правил, т.е. законов государства, позволяет эффективно использовать планируемых результатов для всех участников товарообмена в соответствии с их местом в общем разделении труда (исходя из того, кто и что может делать). Нарушение же таких правил, т.е. законов государства, равно как их несоответствие требованиям времени и развитию рыночных отношений, приводит к дисбалансу последних, что чревато коррупцией, незаконными действиями чиновников, направленными на личное обогащение, недовольством участников рынка, утаиванием бизнесом доходов от налогообложения, расширением теневого сектора экономики.

Значение менеджмента, или процесса управления, состоит в том, что от его качественных характеристик зависит поведение (действия) организации на рынке, которое влияет на состояние всех рыночных отношений, складывающихся в государстве. Поэтому от того, насколько грамотно менеджмент управляет организацией, зависят не только конкретные результаты деятельности организации на рынке, но и состояние всей экономики государства. Тем самым менеджмент каждой организации фактически оказывает определенное влияние обще-экономические процессы, происходящие на национальном рынке государства. Общие экономические правила поведения на рынке в форме законов, устанавливаемых государством, имеют следствием баланс отношений. С одной стороны, действия государства по определению единых правил для всех организаций как участников рынка и контролю за их исполнением, с другой-действие менеджмента организаций, направленные на достижение целей организации и подтверждение ее миссии на рынке. Значение менеджмента

определяется также его умением фактически осуществлять такие действия организации в условиях общих правил, устанавливаемых государством для всех участников рынка в целях социального развития общества и всех его граждан.

## **Авторитет менеджера**

Деятельность организации в большей степени зависит от способа действия тех людей, которые руководят этой организацией и в силу своего служебного положения играют или должны играть роль авторитета. Основа авторитета может быть разной: менеджера могут уважать, потому что он умен, решителен, умеет принимать решения и т.д. Но главная черта менеджера, который пользуется авторитетом, заключается в его способности управлять действиями других. Авторитет - это, в конечном счете, социальная роль, а собой социальной ролью связаны некоторые ожидания окружающих. Так, от носителя авторитета ожидают, что благодаря большим знаниям и высокому интеллекту он будет в состоянии указать другим, что и как они должны делать, причем правильность его советов будет подтверждена на практике. Не стоит забывать, что авторитет в значительной степени зависит от психологического состояния личности, которую считают авторитетной. Другими словами не уверенный в себе человек вряд ли когда-нибудь сможет стать авторитетом для подчиненных. Однако и ничем не обоснованная самоуверенность не придаст человеку авторитета в глазах окружающих. соответствующее психологическое состояние всегда складывается из осознания своих возможностей и компетентности, которые подтверждаются реальными фактами, из понимания того, что ждут от него окружающие, понимания своих прав и привилегий, а также значимости собственной деятельности. Значительная часть людей, являющихся лидерами в коллективе, напрямую связывает свой авторитет с чувством собственной ценности. Поэтому часто случается, что увеличение авторитета воспринимается ими как личная победа, тогда как его потеря становится личной трагедией. Это во многом верно. Любой руководитель должен обладать авторитетом, а если он им не обладает, он, скорее всего, является плохим руководителем. Однако стоит помнить, что даже авторитетный человек может ошибаться, а следовательно, падение авторитета в глазах подчиненных далеко не всегда стоит воспринимать как личную катастрофу.

## **Литература**

1. Веснин В.Р. Основы менеджмента

2. Дафт, Ричард Л. Менеджмент.

3. Менеджмент. Авт. коллектив: ... Орчаков О.А... / Под ред. И.Н. Шап-

кина М.: Юрайт, 2013.

1. Мескон, М.Х. Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента.

2. Пернай Н.В. Проблемы образовательного менеджмента