

*Дмитриев Н.А., студент,
4 курс, Институт финансов, экономики и управления,
Тольяттинский Государственный Университет,
Тольятти (Россия)*

*Авласевич Д.В., студент,
4 курс, Институт финансов, экономики и управления,
Тольяттинский государственный университет,
Тольятти (Россия)*

*Кириллов А.А., студент,
4 курс, Институт финансов, экономики и управления,
Тольяттинский Государственный Университет,
Тольятти (Россия)*

*Бачинский А.Г. магистрант
1 курс, Институт машиностроения,
Тольяттинский государственный университет,
Тольятти (Россия)*

*Dmitriev N.A., student,
4 year, Institute of Finance, Economics and Management,
Togliatti State University,
Tolyatti (Russia)*

*Avlasevich D.V., student,
4 year, Institute of Finance, Economics and Management,
Togliatti State University,*

Tolyatti (Russia)

Kirillov A.A., student,

4 year, Institute of Finance, Economics and Management,

Togliatti State University,

Tolyatti (Russia)

Bachinsky A.G. undergraduate

1 year, Institute of Mechanical Engineering,

Togliatti State University,

Tolyatti (Russia)

РОЛЬ МЕНЕДЖЕРА (УПРАВЛЕНЧЕСКАЯ ФУНКЦИЯ).

Аннотация: статья посвящена анализу роли менеджера в современных условиях функционирования компании. Определены основные качества, необходимые для проведения эффективной профессиональной деятельности менеджера.

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

Manager role (managerial function).

Resume: The article is devoted to the analysis of the role of the manager in the current conditions of the company's functioning. The basic qualities necessary for conducting an effective professional activity of a manager are determined.

Key words: organization, management, role of manager, management, leader, efficiency.

В любой организации менеджеры вносят значительный вклад в успех и его экономическое развитие.

Менеджер - человек, который выполняет изначальные управленческие функции и выступает в качестве руководителя команды на фирме. Различные теоретики управления, такие как Гриффин, определяют менеджера как человека, ответственного за реализацию процесса управления. Многие теоретики объяснили, что управление как процесс, практика планирования, организации и укомплектования штатов, систематически направляет и контролирует деятельность организации для достижения общей цели.

Управление также может восприниматься как функция, а социальный процесс и менеджер - это сущность достижения целей. Друкер заявил, что подход к управлению является функцией так же, как и люди, которые его исполняют. Это может быть социальная позиция или авторитет. Но другие авторы объяснили, что менеджмент - это не другая дисциплина, а ответственность за успешное выполнение работы лежит на менеджере.

Следовательно, роль менеджера считается важной в функции управления. Роль менеджера на предприятиях резко изменилась. Раньше руководителем был основной человек, который связывает владельца и сотрудников компании. Он внимательно слушает сотрудников и использует их идеи для улучшения бизнес-системы и фокусируется на решении основных проблем. Дж. Пенк заявил, что менеджер работает в компании, чтобы управлять всеми его функциями и использовать все или часть ресурсов организации для достижения целей всей организации или ее данной части. Сегодня менеджеры имеют более важную функцию для улучшения организации. [2]

Чтобы управлять сотрудниками в компании, менеджеры делятся на множество групп, и это зависит от принятого стандарта. Наиболее важным фактором является должность менеджера в структуре организации. С этой точки зрения в организации есть три категории руководящих должностей.

1. топ-менеджмент, в состав которого входят менеджеры, занимающие высшие посты в центральном управлении компании или в филиалах, отвечает за планирование и принятие стратегических решений.

2. менеджмент среднего звена - руководители отделов и служб в центральных и отраслевых учреждениях компании; они приходят к оперативным решениям, передают их в управление первой линии и контролируют выполнение этого решения.

3. Руководство первой линии, супервизорное управление или младший менеджмент, в состав которого входят в основном супервайзеры производственных подразделений (то есть прорабов), ответственные за реализацию принятых решений и непосредственный контроль над процессом реализации задач.

Есть и другие способы объяснить роль менеджеров. Функциональные менеджеры отвечают за один вид деятельности в данной организации бизнеса, например, производство, маркетинг, продажи или финансы. Менеджеры также контролируют сложную экономическую единицу, такую как предприятие, филиал или отдельный отдел, и несут ответственность за всю экономическую деятельность этой единицы.

Минцберг разделил роли менеджера на три, межличностные, информационные и решающие роли.

1. Межличностная роль менеджеров понимается как знак в организации и обязана выполнять многочисленные обязанности. Человек, который несет ответственность за управление организационной деятельностью, должен определить атмосферу, в которой будет работать организация. Например, используя любую форму стиля лидерства, такую как стилевые, консультативные или эксплуататорские, авторитетные. Менеджер занимается и

поддерживает важные отношения, которые существуют между многочисленными лицами и группами внутри и за пределами фирмы. Они используют полномочия личности для передачи информации, принятия стратегических решений и учета индивидуальных потребностей и организационных целей, чтобы привести индивидуальные и организационные потребности в общую гармонию. Поэтому, обладая видимой управленческой властью, она является законной, формальной и имеет авторитет.

2. Информационная роль менеджера состоит в том, чтобы наблюдать за тем, кто регулярно ищет информацию, и предоставляет доступ к информации, которая позволяет менеджерам понять, что происходит в организации и ее среде, наблюдая за внутренними операциями, внешними событиями, анализируя новые идеи и тенденции. Менеджер распространяет внешнюю информацию в организации, а внутреннюю информацию - своему руководящему персоналу. Менеджер должен регулировать различные типы информации, такие как факты или ценности, отфильтрованные в организации. Задача менеджера - передавать информацию в среду организации и отстаивать ее.

3. Решающая роль менеджера заключается в том, чтобы выступать инициатором и разработчиком большей части контролируемых изменений в организации. заявил, что с помощью роли мониторинга менеджеры изучают возможности, выявляют проблемы и инициируют действия по восстановлению деловых ситуаций. Менеджеры могут быть вовлечены в улучшение проектов, делегируя и контролируя проекты. В качестве формального органа управления руководитель должен контролировать систему, в соответствии с которой выделяются организационные ресурсы в соответствии с графиком времени, программами, работой и авторизацией действий, а также посредником в деятельности.

Другой теоретик, Томпсон, доказывал и доказывал своей теорией, что существует много факторов, которые будут определять управленческие роли, как заявлено Минцбергином.

Он разработал, что среда является основным фактором для регулирования управленческих ролей. Среда описывается в двух категориях: сложность и динамичность. Например, менеджер не может предвидеть будущие события из-за постоянно возникающих экологических ситуаций. Менеджер не может предсказать будущие события, когда есть быстрые изменения и предсказуемость низка. Следовательно, усложнение - это движущая сила информационных ролей, а динамизм - для ролей принятия решений. Друкер признал три основные задачи, которые одинаково важны, но существенно отличается, и это должно быть сделано, а также есть пять основных операций, которые должны выполнять менеджеры, которые включают в себя постановку целей, организацию, мотивацию и общение, измерение и развитие людей. Менеджер должен иметь возможность мотивировать членов команды для достижения целей организации. Разработка и обучение позволят членам команды выполнять свои задачи, отслеживать и комплексные продукты, и услуги для организаций. [3]

Классическая управленческая роль, межличностные роли связана с высоким уровнем эффективности для организации. Многие исследователи подтвердили, что роли принятия решений играют важную роль в развитии компании и. Достижение организации, зависит от человеческой деятельности и менеджеров. Многие теоретики подчеркивали, что мотивация является важным инструментом, который менеджеры часто недооценивают на рабочем месте.

Фундаментальная роль менеджеров должна понимать и мотивировать сотрудников на рабочем месте, чтобы работать, как индивидуально, так и в команде, для достижения наилучших результатов для организации наиболее

эффективным способом. Различные исследователи предполагали, что мотивация влияет извне, но это подтверждается теориями о том, что каждый сотрудник имеет свой собственный набор мотивирующих сил. Надлер и Лоулер III предложили, чтобы менеджеры применяли базовые идеи теории ожиданий для улучшения организационных показателей путем выявления и решения этих мотивирующих сил мотивации сотрудников. [1]

Когда силы мотивации определены, менеджер стремится узнать тип вознаграждения, ожидаемого от каждого сотрудника. Сотрудники считают, что они являются частью хорошей организации, а старшие менеджеры ценят их вклад в развитие компании. Эти награды в двух формах, внутренней и внешней.

Внешние - это материальные вознаграждения, которые определяются организационным уровнем и находятся вне контроля отдельных менеджеров, в то время как внутреннее присуще психологическое вознаграждение, такое как чувство вызова и достижения, получение признательности или положительного признания. Чтобы понять фактор мотивации, менеджер должен знать четыре перспективы мотивации сотрудников, которые включают традиционный подход, подход человеческих отношений, подход человеческих ресурсов и современный подход для достижения организационных целей. Текущий подход к мотивации сотрудников, при котором менеджер должен сосредоточиться на выполнении целевых задач и проектов, в которых доминируют три теории, такие как теории контента, которые подчеркивают основные потребности человека, теории процессов, которые связаны с процессами, которые влияют на поведение, и теории подкрепления, которые фокусируют обучение сотрудников на желаемом рабочем поведении. [2] Производительность необходима для эффективной работы в организации, поэтому неспособность поддерживать культуру мотивации сотрудников не приведет компанию к достижению ее целей, но вместо этого будет способствовать слабости и

вялости среди сотрудников. Менеджеры должны хорошо понимать мотивацию и связанные с ней факторы, чтобы влиять на рабочее поведение членов команды.

Роль каждого менеджера обычно влияет на внутренний или внешний контекст функционирования компании. Одной из важнейших ролей менеджера является роль лидера, которая во многом влияет на внутренний, а также косвенный и внешний контекст функционирования компании. Свинец по-разному определяется в литературе по предмету. [3]

Подводя итог, можно сказать, что менеджеры - это актив организации, а управленческие роли расширились, стали более сложными, активными и креативными. Под их руководством команда мотивирована на выполнение поставленной задачи и повышение производительности. Менеджеры, которые хотят правильно контролировать предприятия, должны выполнять все больше функций и играть на многих этапах. Они должны быть гибкими, уметь приспосабливаться к различным ситуациям и играть много ролей, менять роли, адаптировать их и даже создавать роли. Менеджер имеет возможность превратить сильные стороны каждого сотрудника в ценные показатели путем анализа и признания их знаний и опыта.

Список используемой литературы:

1. Драчева Е.Л. Менеджмент. М.: Академия, 2012. 304 с.
2. Исаев Р.А. Основы менеджмента. М: Дашков и К, 2010. 264 с.
3. Акмаева Р. Н. Менеджмент организации на основе принятия новой управленческой парадигмы [текст] / Р. Н. Акмаева.-М.:2008.-№ 11.-98 с.