

Габидинова Гульназ Сабирзяновна

канд. экон. наук, доцент

Нуриева Эльвина Ильдусовна

студентка

Набережночелнинский институт (филиал)

ФГАОУ ВО «Казанский (Приволжский) федеральный университет»

г. Набережные Челны, Республика Татарстан

РОЛЬ И МЕСТО МЕНЕДЖЕРА В ОРГАНИЗАЦИИ

***Аннотация:** в статье рассмотрены роли на основе концепции Минцберга, которые выполняет человек, занимающий пост менеджера в организации. Современному менеджеру приходится выполнять множество ролей, изучение которых необходимо для успешной управленческой деятельности.*

***Ключевые слова:** управление, менеджер, роль, навык, знание, организация.*

Менеджер – это специалист, ответственный за планирование, организацию, управление и контроль деятельности в рамках определенной организации или проекта. Основная задача менеджера заключается в координации ресурсов (человеческих, финансовых, материальных) для достижения поставленных целей и обеспечения эффективного функционирования команды или подразделения. Менеджеры могут работать в различных сферах, включая бизнес, образование, здравоохранение и другие области, и могут иметь разные уровни ответственности – от руководителей отделов до генеральных директоров организаций.

К менеджерам всех уровней предъявляются строгие требования, включающие в себя:

- 1) обладание обширными знаниями в области управления предприятием;
- 2) профессиональная компетентность в технологических процессах, умение эффективно администрировать и предпринимательно мыслить, а также способность оперативно оценивать ситуацию на рынках и грамотно перераспределять ресурсы компании в более выгодные области;

3) способность принимать обоснованные и компетентные решения на основе согласования с подчинёнными и коллегами, а также уяснять роль каждого участника в процессе достижения поставленных целей;

4) наличие практических навыков и знаний в сфере анализа экономической ситуации на ключевых рынках или их сегментах, как в текущей деятельности, так и в планах по выходу на новые рынки;

5) умение критически анализировать действия и стратегии конкурентов.

6) умение предвидеть тенденции формирования хозяйственной конъюнктуры, характерные черты спроса, мер государственного регулирования экономики в своей стране и в других странах, в рынках которых компания старается повысить или удержать свои позиции.

Также следует рассмотреть качества, которыми должен обладать хороший руководитель [1].

Умение располагать к себе собеседников и устанавливать контакт во многом определяется манерой общения и поведением. В своей работе менеджер взаимодействует как с руководителями, так и с подчинёнными. Он должен уметь адаптировать стиль общения в зависимости от ситуации. Если менеджер способен устанавливать связи и вызывать симпатию у коллег и начальства, это положительно скажется как на его собственной работе, так и на продуктивности всего предприятия.

Особое внимание следует уделить такому важному качеству менеджера, как стрессоустойчивость. В течение рабочего дня ему необходимо взаимодействовать с множеством людей, решать разнообразные задачи и справляться с конфликтными ситуациями. Благодаря стрессоустойчивости квалифицированный руководитель способен противостоять негативным воздействиям, поскольку рабочий процесс часто сопровождается высокой психологической нагрузкой.

Жизнестойкость – это важное качество менеджера, которое позволяет ему успешно справляться с трудностями и вызовами, возникающими в процессе работы. Такой руководитель демонстрирует способность быстро адаптироваться к изменяющимся условиям, сохранять мотивацию, а также находить эффективные

решения в сложных ситуациях. Жизнестойкость проявляется в умении управлять своими эмоциями, поддерживать оптимизм и вдохновлять команду, что способствует созданию позитивной атмосферы в коллективе. Это качество также помогает менеджеру преодолевать стрессы, восстанавливаться после неудач и продолжать двигаться вперед, что в конечном итоге способствует достижению поставленных целей [2].

Эмпатия – это способность понимать и разделять чувства других людей. Для менеджера это качество крайне важно, так как оно помогает создать позитивную рабочую атмосферу и укрепить взаимоотношения в команде. Эмпатичные менеджеры могут лучше понимать потребности и мотивацию своих сотрудников, что способствует повышению их вовлеченности и продуктивности.

Кроме того, эмпатия помогает в разрешении конфликтов и улучшении коммуникации. Когда менеджер проявляет заботу и поддержку, команда чувствует себя более ценной и мотивированной, что в конечном итоге ведет к лучшим результатам для всей организации. В общем, эмпатия позволяет менеджеру быть более эффективным лидером, способствующим гармоничной и продуктивной среде работы.

Профессия менеджера действительно сложна и многогранна, так как включает в себя разнообразные обязанности и навыки. Менеджеры отвечают за планирование, организацию, координацию и контроль различных процессов в компании. Они взаимодействуют с разными командами, принимают важные решения и решают возникающие проблемы. Менеджер должен обладать лидерскими качествами, умением эффективной коммуникации, способности к анализу и стратегическому мышлению. Также необходимо знание специфики бизнеса и отрасли, в которой работает организация. В условиях постоянных изменений на рынке и технологических новшеств менеджеру важно быть гибким и готовым к обучению.

Служебное поведение менеджера определяется занимаемой им должностью в качестве управляющего, главной задачей которого является повышение эффективности работы своих подчиненных.

В своей публикации «Природа управленческой деятельности», исследователь Генри Минцберг указал, что каждому управляющему отводится своя собственная роль, соответствующая занимаемой им должности. Под ролью он понимал поведение, диктуемое определенными правилами и процедурами. Также немаловажным является последовательность выполнения этих правил и процедур руководителем. Минцберг выделил 10 ролей руководителя, которые включают все функции управления. Согласно его классификации существуют три группы ролей: межличностные, информационные и по принятию решений [4].

Все роли взаимосвязаны и формируют единое целое. Межличностные роли определяют поведение руководителя в ходе взаимодействия с людьми. Необходимость выполнения своей основной функции определяет поведение при принятии решений, требующей соответственно сбора необходимой информации.

Чтобы обеспечить эффективное управление в организации, менеджер должен выполнять несколько функций. Основными функциями менеджера являются: планирование, организация, мотивация, координация, контроль.

Подводя итог, отметим, что 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.

Менеджер, то есть руководитель, играет ключевую роль в управлении организацией и достижении ее целей. Стоит отметить, что роль менеджера сопряжена с множеством проблем и вызовов, которые необходимо успешно преодолеть. Рассмотрим несколько основных проблем, с которыми сталкиваются менеджеры.

1. Управление временем. Менеджеры должны уметь эффективно планировать свое время, управлять приоритетами и делегировать задачи. Однако, часто

возникают срочные и внезапные задачи, что затрудняет планирование и управление временем.

2. Конфликты и непонимание. Менеджеру приходится работать с разными людьми, иметь дело с различными точками зрения и интересами. Менеджер должен уметь эффективно управлять конфликтами, находить компромиссы и строить позитивные отношения с коллегами.

3. Принятие сложных решений. Это может быть связано с финансами, персоналом, стратегией организации и т. д. Менеджер должен уметь анализировать информацию, выявлять альтернативы и принимать обоснованные решения.

4. Мотивация персонала. Не всегда легко удерживать сотрудников на должности, поддерживать их мотивацию и удовлетворенность работой.

Менеджер сталкивается с разнообразными вызовами, но с помощью правильного подхода и необходимых навыков можно успешно справляться с ними. Ключевым моментом является развитие умений в области управления временем, коммуникации, принятия решений и мотивации сотрудников, что позволит эффективно выполнять свои обязанности и достигать намеченных целей [5].

Модель, предложенная Г. Минцбергом, была признана многими исследователями в этой области. Однако некоторые специалисты высказали свою критику по поводу того, что модель не учитывает все аспекты, влияющие на работу менеджера.

Одной из проблем является ограниченность модели Минцберга в свете современных технологических и культурных изменений, которые повлияли на требования к ролям менеджеров. Эксперты отмечают, что данная модель описывает менеджера в рамках формальной структуры организации, не учитывая влияние неформальных отношений и коммуникаций на его деятельность. Несмотря на критику, модель ролей Минцберга по-прежнему полезна для понимания основных задач и обязанностей менеджеров. Важно осознавать, что эта модель является упрощённым представлением действительности и служит своего рода ориентиром для менеджеров.

Для оценки менеджера в контексте управленческих ролей можно применять различные методы, такие как тестирование, оценка со стороны непосредственного руководителя, анализ результатов работы и достижений. После сбора информации результаты анализируются, и выделяются ключевые области, требующие дальнейшего развития менеджера.

Однако важно помнить, что внедрение новых ролей требует подготовки со стороны руководства и сотрудников, а также постоянной оценки и корректировки процессов. Увеличение количества управленческих ролей также может привести к перегрузке менеджера и размытости его фокуса. Поэтому необходимо балансировать количество управленческих ролей и обязанностей [7].

Список литературы

1. Роли менеджера в организации [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://zaochnik.com/spravochnik/menedzhment/metody-prinjatija-upravlencheskih-reshenij/roli-menedzhera/> (дата обращения: 22.03.2024).
2. Абаимова М.Б. Менеджмент: коммуникации и принятие решений: учебное пособие / М.Б. Абаимова, С.Е. Чернов. – М., 2015. – 40 с.
3. Блинохватов А.Ф. Менеджер в системе рыночных отношений / А.Ф. Блинохватов [и др.]; Мин.-во образования и науки РФ. – Пенза: РИО ПГСХА, 2007. – С. 183–184.
4. Вудкок М. Раскрепощенный менеджер: учебник / М. Вудкок, Д. Френсис. – М.: Дело, 2001. – 602 с.
5. Генкин Б.М. Основы управления персоналом: учебник для вузов / Б.М. Генкин, Г.А. Коновалов, В.И. Кочетков. – М.: Высшая школа, 2006. – 520 с.
6. Егоршин А.П. Управление персоналом / А.П. Егоршин. – Н. Новгород: НИМБ, 2013. – 352 с.
7. Дятлов В.А. Управление персоналом: учебное пособие / В.А. Дятлов, А.Я. Кибанов, В.Т. Пихало. – М.: ИНФРА-М; Новосибирск, 2011. – 61с.