

В прошлом веке бурное увеличение производительности труда привело к возникновению неизбежного кризиса перепроизводства, глубокого экономического спада 1929 – 1933 гг. и долгой депрессии. Тогда стало очевидно, что функции управления, а соответственно и методы их реализации, не являются неизменными, раз и навсегда сформировавшимися. Должен постоянно происходить процесс модификации и углубления, обусловленный влиянием объективных факторов.

Около десятка лет понадобилось американскому менеджменту, чтобы начать предлагать свои инициативы в сфере модернизации управления и обогащения содержания его функций. Так, в 1980 г. профессор Гарвардской школы бизнеса М. Портер обратил внимание топ-менеджеров компаний на стратегию как ключевой фактор в конкурентной борьбе на мировых рынках. Интерес к стратегии как важнейшей составляющей устойчивого развития бизнеса и стратегического управления с тех пор значительно вырос и остается неизменно высоким. Так была существенно расширена и адаптирована к современным условиям функция планирования. Впоследствии партнеры компании «McKinsey» Т. Питерс и Р. Уотерман изучили бизнес-практики сорока трех крупнейших американских корпораций из списка «Fortune 500», которые демонстрировали устойчивое развитие в течение 20 лет и имели годовой оборот более одного миллиарда долларов США. Результатом этого исследования стала книга «В поисках совершенства», которая содержала восемь основных принципов успешной компании: ближе к покупателю, производительность через людей, простая форма и небольшой управленческий персонал и ряд других постулатов. В 1989 г. Кэмп концептуально оформил методологию бенчмаркинга как метод непрерывного совершенствования на основе измерения и сравнения своих результатов с аналогичными показателями конкурентов, партнеров, лидеров, поиска лучшей практики с последующей адаптацией и употреблением ее в своей деятельности. Эта методология значительно улучшает мотивацию работников и обеспечивает постоянный контроль за результатами деятельности.

Процессы глобализации, активизация внешнеэкономических отношений привели к существенным изменениям в целях, задачах, методах и функциях управления. Осложнение взаимодействия с внешним окружением вызвало рост функций современного предприятия. На сегодняшний день появилась необходимость ориентироваться на основные оценочные критерии классификации функций. Одним из них является роль и значение функций в нацеленности их на достижение миссии и цели деятельности корпораций. Основываясь на этом, представляется возможным выделить такие функции управления, которые могут быть отнесены к общим: подготавливающе-креативные, организационно-внедренческие, достижения цели, интегрирующе-балансирующие, информационного обеспечения производственной деятельности компаний и управления информацией в системе всего комплекса и на уровне каждой из функций управления компаний.

Список литературы:

1. Юхименко П.И. Международный менеджмент: учеб. пособ. / П.И. Юхименко, Л.П. Гацко, М.В. Полторак и др. – К.: Центр учебной литературы, 2011. – 488 с.
2. Мескон М. Основы менеджмента / М. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури. - пер. с англ. - М.: Дело, 2012. – 702 с.
3. Карлоф Б. Деловая стратегия (концепция, содержание, символы) / Б. Карлофф. – пер. с англ., науч. ред. и авт. послесл. В.А. Приписнов. – М.: Экономика, 2011. – 239 с.
4. Мельник А.Ф. Государственное управление [Электронный ресурс] / А.Ф. Мельник, А.Ю. Смоленский, А.Ю. Васина, Л.Ю. Гордиенко. – Режим доступа: http://www.pravo.vuzlib.net/book_z811.html.
5. Файоль А. Управление – это наука и искусство / А. Файоль, Г. Эмерсон, Ф. Тейлор, Г. Форд. – М.: ИНФРА-М, 2012. – 36 с.

Чернявская Александра Романовна

студентка 3 курса факультета бизнеса и рекламы

ФГБОУ ВО «Орловский государственный университет экономики и торговли»

e-mail: chernyavskaya.shura@mail.ru

Бурцева Маргарита Николаевна

к.э.н., доцент кафедры менеджмента

ФГБОУ ВО «Орловский государственный университет экономики и торговли»

e-mail: burceva.margarita@yandex.ru

УДК 005.95

Власенко Н.С.

ПОРТРЕТ ЭФФЕКТИВНОГО МЕНЕДЖЕРА В СОВРЕМЕННОЙ ЭКОНОМИКЕ

В данной статье описывается портрет эффективного менеджера в современной экономике. Указаны тенденции развития экономики на дальнейшие годы, а также важнейшие качества, необходимые для менеджера. В заключение отмечена важность эффективного менеджера в развитии предприятия и экономики в целом.

Ключевые слова: менеджмент, экономика, эффективность, руководитель, лидерство, личностные качества, современные тенденции.

Традиционно считается, что менеджер – это человек, который планирует, координирует и контролирует выполнение той или иной работы в организации. Однако в условиях неопределенности, постоянных внешних и внутренних изменений современному менеджеру недостаточно только этих умений. Наиболее важным для современного менеджера является наличие лидерских навыков. Менеджер может действовать как глава, представляющий свою организацию или отдел, но это не делает его автоматически лидером для своих сотрудников. Лидер – это тот, кто способен передать свое видение другим, завоевать доверие людей, вдохновить их на выполнение той или иной работы [3].

На сегодняшний день система знаний менеджера окончательно не сложилась и находится в постоянном развитии. Уточняется и совершенствуется состав направлений научных исследований, профессиональная специализация практиков и комплекса учебных программ, а также содержание каждой составляющей. В то же время можно утверждать, что в целом система профессиональных знаний современного менеджера имеет определенную структуру, которую можно представить в виде схемы (рис. 1) [10].



Рисунок 1 – Система профессиональных знаний современного менеджера

Качества, которыми должен обладать эффективный менеджер, можно разделить на четыре группы: профессионально-деловые, административно-организационные, социально-психологические и моральные.

Наиболее важной группой считаются социально-психологические качества менеджера. При их подробном рассмотрении выделяют: психологическую компетентность, управленческую культуру, ум, лидерские способности, толерантность, умение управлять конфликтами, стрессоустойчивость. Одной из основных задач менеджера является создание для подчиненного особого стимула, при котором будет возникать желание работать на достижение целей организации. Эффективный менеджер способен найти подход к каждому человеку и при этом изучить его психологический портрет, положительные и отрицательные черты характера. Это необходимо для того, чтобы знать, какие именно мотивационные факторы и рычаги воздействия использовать, чтобы воспитать высокоэффективного сотрудника [4].

Работа менеджера тесно связана с коллективом. А в течение рабочего процесса часто могут возникать конфликты, особенно когда трудовой процесс усложняется. Поэтому задачей эффективного управленца является разрешения конфликтов с наибольшей выгодой для компании. Для этого необходимы навыки психолога, такие как умение слушать, давать четкие и аргументированные советы, склонять человека к устранению конфликта. То есть менеджер должен быть психологом, выполняя все функции менеджмента. В процессе управления он должен выбрать именно те методы и рычаги воздействия на персонал, с помощью которых можно будет эффективно решить существующие проблемы. Таким образом, правильное управление и хорошая мотивация помогут не только достичь конечной цели деятельности фирмы, но и создадут условия для полной трудовой отдачи всех сотрудников, а также удовлетворение их физических и духовных потребностей [9].

В современной экономике происходит глобализация бизнеса, изменение экономической культуры предприятий, появляются новые, наиболее эффективные методы производственного управления, в связи с этим необходимость пересмотра взглядов в области повышения эффективности управления персоналом приобретает всю большую актуальность [2]. Одним из самых примечательных явлений последнего времени является появление в российских компаниях категории сотрудников, основной целью деятельности которых является менеджмент. Такая тенденция свидетельствует о наличии серьезных процессов в экономике страны, приобщающей к мировому опыту менеджмента, который охватывает все стороны бизнес-деятельности компании - от маркетинга до менеджмента проектов, от менеджмента ресурсов до менеджмента окружающей среды [10].

В связи с этим выделяется пять мировых тенденций, которые будут определять деятельность бизнеса и оказывать значительное влияние на спрос на трудовые ресурсы, тем самым влияя на состояние экономики в 2020 году:

- 1) процесс глобализации и перераспределение экономических источников в азиатские страны (Индия, Китай);
- 2) мировой демографический сдвиг населения и качественные изменения трудовых ресурсов (средний возраст трудящихся будет старше, увеличится роль женщин в развитии экономической сферы);
- 3) расширение подразделений в компаниях, а также увеличение их автономности (в условиях большей сепаративности, независимости, организационные структуры и элементы будут вынуждены научиться эффективно налаживать взаимодействие и быстро устранять конфликты путем принятия компромиссных решений);
- 4) увеличение персонализации товаров и услуг (при таком обстоятельстве в процессе взаимодействия с клиентами и разработки новых продуктов бизнес-структуры будут вынуждены становиться гибкими, готовыми к изменениям и постоянно совершенствоваться);
- 5) наибольший успех в бизнесе будет достигаться не с помощью материальных ресурсов, а за счет интеллектуальных составляющих (вследствие чего творческий подход к труду будет цениться выше, чем точное следование правилам) [7].

Интегрирование отечественной экономической системы в мировую экономику определило ряд направлений, по которым нужно развивать и совершенствовать подготовку менеджеров. Это связано с тем, что расширение сферы деятельности менеджера в условиях международного предпринимательства часто приводит к перегрузкам как его лично, так и подчиненных ему сотрудников. Международные договоры требуют четкого соблюдения стандартов качества и характеристики продукции, а поэтому появляется необходимость как личной выдержки при перегрузках, так и умение поддерживать подчиненных. Усиление функциональных обязанностей менеджера в условиях международного предпринимательства выявляет необходимость самоорганизации с помощью специальных программ, совершенствование своих знаний в области психологии, для того чтобы выдерживать внешнее давление и поддерживать сотрудников в процессе адаптации к международным отношениям [9].

Эксперты утверждают, что выжить в условиях высокой конкуренции сумеют лишь те компании, которые будут состоять из людей, готовых к быстрой адаптации к изменениям. Таким образом, для работодателей будущего наибольшую ценность будут составлять сотрудники, обладающие сочетанием креативности, гибкости, коммуникабельности, умением быстро и конструктивно решать трудовые конфликты и проблемы [7].

При качественном выполнении своих управленческих функций, менеджер способен обеспечить баланс между позицией предприятия на рынке и изменяющимися факторами внешней среды, что впоследствии будет характеризовать уровень текущей эффективности менеджмента. Существующая прямая зависимость между качеством работы персонала и результативностью работы предприятия заставляет менеджеров уделять все больше внимания развитию своих сотрудников [6].

Сущность эффективного управления предприятия определяется соответствием стратегических целей предприятия к требованиям внешней среды, техническим возможностям предприятия, степенью соответствия принятых стратегий к поставленным целям, уровнем стремления сотрудников к достижению этих целей. Результаты деятельности предприятия определяют, насколько эффективен менеджмент. То есть, если предприятие работает эффективно, то оно побеждает конкурентов. И напротив, если предприятие проигрывает в конкурентной борьбе, то его деятельность неэффективна.

В обобщенном виде можно выделить следующие критерии эффективности менеджмента:

- 1) действенность – степень достижения целей организации;
- 2) экономичность – соотношение необходимого и фактического расхода ресурсов;
- 3) качество – соответствие характеристик продукции (услуг) стандартам и требованиям потребителей;
- 4) прибыльность – соотношение между доходами и суммарными издержками;
- 5) продуктивность – соотношение объема продукции (услуг) за определенный период в натуральных, стоимостных и других показателях и затрат ресурсов, соответствующих данному объему продукции (ресурсов: трудовых, материальных, финансовых и др.);
- 6) качество трудовой жизни – условия труда работников;
- 7) инновационная активность – внедрение новшеств в различных функциональных областях деятельности организации [11].

Обеспечить менеджеров необходимым набором инструментов для реализации эффективного менеджмента позволяют такие методы, как:

- стратегическое управление, которое основывается на разработке мероприятий, усиливающих возможности организации в конкурентной среде на основе адекватного реагирования на изменения внешней среды и за счет преимущества в сфере персонала;
- метод контроллинга, который представляет собой совокупность методов оперативного и стратегического менеджмента, учета, планирования, анализа и контроля на качественно новом этапе развития рынка, единую систему направления на достижение стратегических целей предприятия;
- метод самоорганизации, который помогает овладеть системой получения знаний внутри организаций [1].

Успех создания эффективной и действенной системы менеджмента во многом зависит от способности менеджеров преобразовывать свои предприятия в «живые», развивающиеся и самообучающиеся организации, в которых существует эффективная система развития организационного знания [6].

Современные компании пока не слишком стремятся улучшить результативность своей деятельности

через упорядочение своей структуры. Поэтому сегодня большинство управленцев требуют от своих сотрудников умения устанавливать правильные цели и постепенно их достигать. Однако, по прогнозам специалистов, очень скоро эта ситуация изменится и уже через несколько лет работодатели начнут воевать за ценных сотрудников. Поэтому компании, которые сумеют формировать эффективные команды и удерживать ценных сотрудников, будут преуспевать в своем деле.

Отметим, что многие успешные компании уже сегодня формируют свой кадровый ресурс. При этом они основываются на концепции будущих экономических тенденций и инвестируют в человеческие ресурсы. При подборе персонала в таких компаниях большое внимание уделяется не только профессиональным навыкам кандидатов, но и их психологическому портрету [7]. Современные менеджеры становятся одними из ключевых фигур социального потенциала предприятия. Именно от них в большей степени зависит успех отрасли и бизнес-деятельности в целом.

Список литературы:

1. Андреев В.И. Саморазвитие менеджера. – М.: Дело, 2014. – 275 с.
2. Бухалков М.И. Управление персоналом: Учебник. – М.: ИНФРА-М, 2012. – 400 с.
3. Козлов В.В., Мануйлов Г.М., Фетискин Н.П. Психология управления. – М.: Академия, 2011. – 224 с.
4. Коротков Э.М., Солдатова И.Ю. Основы менеджмента: Учебное пособие. – М.: Дашков и К, 2013. – 272 с.
5. Легостаева С.А., Алехина Л.Л., Фролова М.В. Лидерство, направленное на успех // Научные записки ОрелГИЭТ. – 2015. – № 1 (11). – С. 191-195.
6. Основные направления повышения эффективности менеджмента предприятий в условиях современной экономики [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://novainfo.ru/article/2082>.
7. Портрет менеджера будущего [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://worknew.info/articles/candidate/portret_menedzher_budushchego_55175.html.
8. Портрет современного менеджера [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://mba-center.com.ua/articles/portret-sovremennogo-managera/>.
9. Портрет эффективного менеджера [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://kristfin.ru/firmen-nyij-stil/2015/07/21/portret-effektivnogo-menedzhera/>.
10. Профессиональные знания менеджера [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.managerlines.ru/linems-722-2.html>.
11. Эффективность менеджмента и пути ее повышения [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://web.snauka.ru/issues/2011/08/1710>.

Власенко Наталья Сергеевна

студентка 4 курса факультета экономики и управления
ФГБОУ ВО «Орловский государственный университет экономики и торговли»
e-mail: nata.vlasenko.2017@mail.ru

Научный руководитель:

Захаркина Наталья Владимировна

к.э.н., доцент кафедры менеджмента
ФГБОУ ВО «Орловский государственный университет экономики и торговли»
e-mail: natashazaharkina@mail.ru

УДК 005.5

Алехина Л.Л., Баева А.А., Савин В.Ф.

**КОМПЕТЕНТНОСТНО-ОРИЕНТИРОВАННЫЙ ПОДХОД К УПРАВЛЕНИЮ: РАЗВИТИЕ
ОТ ИСТОКОВ К КОМПЕТЕНТНОСТНО-ОРИЕНТИРОВАННОЙ МОДЕЛИ УПРАВЛЕНИЯ**

В статье изложен генезис компетентностно-ориентированного подхода к управлению: возникновение, становление, эволюция и перспективы развития на современном этапе развития экономики.

Ключевые слова: компетенции, компетентностный подход, компетентностно-ориентированная модель управления, образование.

Компетентностно-ориентированный подход к управлению – современное направление, набирающее авторитетное влияние во многих областях деятельности. Для раскрытия сущности компетентностно-ориентированного подхода к управлению необходимо обратиться к истокам его появления. Становление компетентностного направления происходило в тесной связи с развитием производительных сил. В различных социально-экономических формациях компетентностный подход к управлению проделал сложный эволюционный путь: в начале – на эмпирической основе, затем – на научной. Рассматривая компетенции как совокупность навыков, умений и способностей, становится ясным, что основные требования компетентностно-