

## Введение

Глава I. Теоретические аспекты исследования роли менеджера в управлении организацией

1.1 Роль менеджера в организации

1.2 Основные функции управления менеджера в организации

1.3 Развитие карьеры менеджера

Глава II. Исследование деятельности менеджера и его роли на примере предприятия ООО «Стройкомплект»

2.1 Характеристика предприятия

2.2 Анализ деятельности менеджера в управлении персоналом на примере ООО «Стройкомплект»

Глава III. Разработка рекомендаций по совершенствованию деятельности менеджера на предприятии ООО «Стройкомплект»

3.1 Управление персоналом, профессиональная компетенция и роль менеджера на предприятии ООО «Стройкомплект»

3.2 Основные требования, предъявляемые к менеджеру на предприятии ООО «Стройкомплект»

## Заключение

## Библиографический список

## Введение

менеджер управление руководитель персонал

В настоящее время Россия претерпевает ряд преобразований, касающихся, прежде всего сферы управления. Изменениям подвергаются не только психология управляющего, но и стиль, и методы управления, происходит переоценка менеджерами своего места и роли в системе управления, предъявляются новые требования к современным управленцам. Будущее состояние организации во многом зависит от качеств, знаний и способностей менеджера, его умений организовать эффективную работу сотрудников и в целом всего, стремления достичь лучших результатов. Менеджер играет важную роль в развитии и функционировании организации.

В последнее время больше внимания уделяется вопросам определения комплекса знаний, способностей, личных и деловых качеств, которыми должны обладать современные менеджеры. Для руководителей технических служб необходимым требованием является наличие глубоких технических знаний, а для начальника производственного отдела знаний организации производства и управления. Чем крупнее подразделение или отдел, который возглавляет менеджер, тем большим объемом знаний он должен обладать. Профессиональный менеджер понимает сущность протекающих процессов преобразования в сфере экономики, менеджмента,

финансов, учитывает ситуацию на рынке труда, т. е. внимательно следит за положением дел как внутри фирмы, так и вне ее.

Степень разработанности темы:

В работе Бедяева В.И. анализируются теоретические и практические проблемы управления. Уделено внимание основным подходам в современной теории управления.

В пособии Кабушкина Н.И. рассматриваются ключевые категории и понятия науки управления, характеризуется сущность социального управления, его основные цели, функции и методы; дается анализ системы управления и субъектов управленческого воздействия.

Объектом исследования является менеджер, его роль и деятельность в управлении организацией.

Предметом исследования в данной курсовой работе являются функции и роль менеджера в управлении организацией (на примере предприятия ООО «Стройкомплект»).

Целью исследования является изучение роли и функций менеджера в управлении организацией (на примере предприятия ООО «Стройкомплект»).

Задачи исследования:

1. Проанализировать теоретические аспекты исследования роли менеджера в управлении организацией.
2. Исследовать деятельность менеджера и его роль на примере предприятия ООО «Стройкомплект».
3. Разработать рекомендации по совершенствованию деятельности менеджера на предприятии ООО «Стройкомплект».

В данной работе использовался:

1. Системный подход. В нем изучается взаимодействие элементов в рамках того, что их объединяет, описывает взаимоотношения с внешним миром.
2. Структурный подход. Изучает внутренние взаимодействие элементов, а также их причинно-следственные связи.
3. Функциональный подход. Изучает функции отдельных элементов.

В курсовой работе использовались методы анализа и синтеза источников литературы, индукция и дедукция, структурный метод.

Практическая значимость исследования состоит в том, что разница между хорошей и отличной организацией состоит в управлении ею, которое осуществляет менеджер, т. е. лицо, направляющее и координирующее деятельность исполнителей.

Современная научно-техническая революция коренным образом изменила условия и характер производственных процессов. Они стали настолько сложными, что руководитель уже не в состоянии единолично управлять всем. Менеджеру, особенно в крупной организации, такой как ООО «Стройкомплект» приходится осуществлять в течение рабочего дня до двухсот различных видов деятельности, часто бывать в других городах и странах, общаться с самыми разными людьми - подчиненными, коллегами, партнерами, политиками, общественными деятелями, акционерами, к каждому из которых необходимо подобрать свой ключик. В настоящее время особо

значимым становится вопрос о требованиях, предъявляемых к менеджеру. Структура исследования: работа состоит из введения, трех глав, семи пунктов, заключения и библиографического списка.

Глава I. Теоретические аспекты исследования роли менеджера в управлении организацией

### 1.1 Роль менеджера в организации

Роль менеджера в организации - направляющая, формирующая, структурирующая, и в целом организующая. Деятельность менеджера направлена на то, чтобы работники стали не просто арифметической суммой людей со своими проблемами и интересами, но сплоченным коллективом, нацеленным на созидание, на выполнение общественной задачи, чтобы проявились все позитивные эффекты социальной организации, ради которых люди и объединятся в ней, чтобы организация стала действительно организацией.

Руководитель в роли преподавателя должен проявить способность обучить подчиненного необходимым приемам и навыкам труда, этике профессии. Роль представителя организации - подписывает от имени организации документы, представляет организацию во внешней среде, в вышестоящих организациях, взаимодействует со средствами массовой информации, принимает посетителей организации, в целом, осуществляет связи с общественностью, принимает совместно с общественными организациями решения по социальным вопросам, участвует в конференциях и иных общественных мероприятиях. Во всех случаях главенствующей для руководителя (менеджера) остается роль организатора. Основным содержанием деятельности менеджера является управление людьми.

### 1.2 Основные функции управления менеджера в организации

В процессе управления менеджер осуществляет ряд конкретных функций, среди которых: организация и планирование деятельности коллектива и своей собственной работы; распределение заданий и инструктаж подчиненных; контроль за ними; подготовка и чтение отчетов; проверка и оценка результатов работы; ознакомление со всеми новинками в мире бизнеса, техники и технологии, выдвижение и рассмотрение новых идей и предложений; решение вопросов, выходящих за пределы компетенции подчиненных; знакомство с текущей корреспонденцией; ответы на звонки и прием посетителей; проведение собраний и представительство; заполнение форм отчетности; ведение переговоров; повышение квалификации. Мескон, М.Х., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента. - М.: Дело, 2006. - С. 89-91.

Процесс менеджмента по целям состоит из четырех этапов:

1. Определяется круг полномочий и обязанностей всех руководителей предприятия;
2. Осуществляется разработка целей менеджмента в рамках установленных обязанностей;
3. Составляются реальные планы достижения поставленных целей;
4. Производится контроль, измерение, оценка работы и полученных каждым

руководителем результатов.

Менеджеры не только составляют планы, но и организуют их выполнение путём формирования структур, процессов и методов, с помощью которых организуется совместный и эффективный труд.

1. Планирование - это вид управленческой деятельности, связанной с составлением планов организации и ее составных частей. Планы содержат перечень того, что должно быть сделано, определяют последовательность, ресурсы и время выполнения работ, необходимые для достижения поставленных целей.

2. Организация - вторая функция управления, задачей которой является формирование структуры организации, а также обеспечение, всем необходимым для ее нормальной работы - персоналом, материалами, оборудованием, зданиями, денежными средствами и др.;

3. Мотивация - это процесс побуждения себя и других к деятельности, для достижения личных целей или целей организации.

4. Контроль - это управленческая деятельность, задачей которой является количественная и качественная оценка и учет результатов работы организации.

Чтобы быть хорошим менеджером вам надо быть психологом. Быть психологом - значит знать, понимать людей и отвечать им взаимностью. В этом во многом поможет язык жестов и телодвижений. Изучив этот язык менеджер сможет лучше понимать людей, их действия, чем они обоснованы, сможет добиться взаимного согласия, доверия людей, а это самое главное. Это способствует заключению выгодных сделок и многому другому.

Хороший менеджер должен быть и организатором, и другом, и учителем, и экспертом в постановке задач, и лидером, и человеком, умеющим слушать других и все это только для начала. Он должен знать в совершенстве своих прямых подчиненных, их способности и возможности выполнения конкретной поручаемой им работы.

Менеджер должен знать условия, связывающие предприятие и работников, защищать интересы тех и других на справедливой основе, устранять неспособных с целью удержания единства и правильности функционирования фирмы.

Менеджер должен быть лидером, достойным подражания. На этом необходимо остановиться и рассказать подробнее. Главная задача менеджера - делать дело при помощи других людей, добиваться коллективной работы. Это значит сотрудничество, а не запугивание. Хорошего менеджера всегда заботят и интересы всей фирмы. Он стремится сбалансировать интерес группы, интересы "босса" и других менеджеров, необходимость выполнения работы с необходимостью найти время для обучения, производственные интересы с человеческими потребностями подчиненных.

### 1.3 Развитие карьеры менеджера

Для успешного менеджера необходимы многие качества. Но основа - это способность к развитию. Развитие - это постепенное увеличение количества задач, которые менеджер может решать качественно, без посторонней помощи. Если руководитель со временем не увеличивает количество этих задач, то это может означать, что его

развитие остановилось.

Можно также определить причины результативности работы и вывести некую формулу для успешного менеджера: Гончаров, В.В. В поисках совершенства управления: руководство для высшего управленческого персонала. - М.: «Сувенир», 2004. - С. 122-124.

1. Образование. Фундаментальные знания позволяют заглянуть внутрь процессов, происходящих на предприятии.
2. Управленческий потенциал. Должен быть лидер, работающий по современным технологиям, разрабатывающий свои методики, проекты и программы. Также важна компетенция. Чтобы контролировать ситуацию, руководитель должен досконально знать каждый участок своего предприятия. Иначе процесс управления может свестись к некомпетентным распоряжениям.
3. Маркетинг. Каждый руководитель, работающий на динамичных рынках, должен знать базовые законы рынка, уметь отличать торговую марку от бренда.
4. Опыт прямых продаж.
5. Личностные качества (высокие этические нормы, интеллигентность, ум, честность, открытость).
6. Самомотивация. Каждый человек знает и умеет гораздо больше того, что делает. Залог успешной работы в современной организации, в том числе успешного восхождения по корпоративным ступеням, - совокупность качеств, которая в последние годы обозначается как «эмоциональный интеллект». Умение общаться, говорить с людьми, понимать настроение и интересы присутствующих, мотивировать - все эти качества обладают обманчивой, кажущейся простотой и вместе с тем они не столь очевидны, как конкретные и четко очерченные технические знания и навыки. Успешные руководители по сравнению с неуспешными тратят меньше времени на контроль исполнения (25% против 53%), больше занимаются развитием команды и согласованностью работы (34% против 18%) и максимум усилий сосредоточивают на формировании стратегии (41% против 29%).

Для успешной работы менеджера наиболее важными становятся выработка и принятие решений, планирование, организация работы, мотивирование сотрудников, контроль за ходом выполнения работ, руководство как отдельными сотрудниками, так и работой команды, навыки общения. Для руководителей высшего звена успех все в большей степени зависит от интуиции, гибкости, оперативности, разносторонности, цельности и других личностных качеств, которые проявляются в реализации и развитии корпоративной политики. Оучи, У. Методы эффективного управления. - М.: Экономика, 2005. - С. 45-47.

Глава II. Исследование деятельности менеджера и его роли на примере предприятия ООО «Стройкомплект»

## 2.1 Характеристика предприятия

Общество с ограниченной ответственностью производственно-коммерческая фирма

«Стройкомплект» создана с целью удовлетворения потребностей населения в различных услугах, товарах, продукции научно-технического назначения.

Предметом деятельности являются:

- строительство жилых и нежилых помещений, как для собственных нужд, так и по заказу посторонних организаций;
- проектирование жилых промышленных зданий;
- капитальное строительство объектов социально-культурного назначения;
- другие.

Высшим руководящим органом фирмы является собрание ее участников.

Исполнительным органом фирмы является администрация фирмы, возглавляемая ее директором. Полномочия трудового коллектива фирмы реализуются общим собранием и его выборным органом. Отношения между участниками фирмы и трудовым коллективом регулируются коллективным договором.

Каждая служба и работники действуют на основании положений об отделах и должностных инструкций работников, согласно которым определяются место, роль в системе управления фирмой, основные задачи, обязанности, права, ответственность за выполняемую работу.

Основные задачи служб и отделов коротко можно изложить в следующем виде:

Производственно-технический отдел - обеспечение поточной организации работ, ритмичности и повышения эффективности строительного производства, ввода в действие объектов строительства в установленные сроки, своевременное обеспечение объектов строительства технической документацией, улучшение качества строительства, оформление договоров подряда. Уткин, Э.А. Управление фирмой. - М.: Акалис, 2003. - С. 23-27.

В организации определены следующие функции кадровых служб:

Административная деятельность. Применение на практике основных законодательных положений в области организации и оплаты труда, коллективных договоров.

Трудоустройство. Прием на работу, ознакомление с рабочим местом и условиями труда, вопросы перевода на другую работу внутри предприятия, выдвижение на более высокие должности, увольнение.

Подготовка, переподготовка, повышение квалификации кадров. Сюда относятся все вопросы, связанные с выявлением потенциальных возможностей сотрудников фирмы, определения путей их продвижения по производственной или служебной линии.

Материальное вознаграждение. Аттестация рабочих мест и должностей, структура заработной платы с учетом социальных льгот, изучение рынка труда, разработка отдельных статей коллективного договора.

Социальные вопросы. Контакты с профсоюзными организациями, содействие проведению общественных мероприятий, анализ и выявление причин социальной напряженности.

При организации материального стимулирования труда работников предприятия учитываются следующие факторы:

- уровень оплаты труда на аналогичных работах других предприятий;

- система оплаты труда на аналогичных работах других предприятий;
- уровень квалификации на работах, связанных с художественной частью продукции;
- фактор времени выполнения заказа;
- фактор бесперебойной работы оборудования и техники, обеспечивающей производственный процесс.

## 2.2 Анализ деятельности менеджера в управлении персоналом на примере ООО «Стройкомплект»

При ведении кадровой политики ООО «Стройкомплект» приоритеты отдаются интересам производства, интересы работника почти не учитываются. В первичных трудовых коллективах помимо руководителя на поведение работников влияет лидер. Цыгичко, В.Н. Руководителю о принятии решений. - М.: Финансы и статистика, 2004. - С. 67-68.

Наибольшей эффективности работы и сплоченности достигают те коллективы, где менеджер одновременно является лидером. В этом случае он может воздействовать на коллектив не только административными мерами, но и использовать социально-психологические санкции. Однако сочетания в одном лице руководителя и лидера не всегда удается достичь.

Специалисты по экономике и социологии труда, изучая социально-психологическую структуру коллектива, должны выявить лидеров, чтобы опираться на них при организации коллективной деятельности. Воздействовать на коллектив следует, прежде всего, через лидеров. Однако менеджеры, по каким-либо признакам не соответствующие занимаемой должности, боятся появления в коллективах лидеров, считая их своими соперниками. Противопоставление и скрытое противоборство руководителя и лидера может привести к конфликтам в коллективе.

На основании сравнения плана по человеческим ресурсам с численностью персонала, уже работающего в организации, менеджер определяет вакантные рабочие места, которые необходимо заполнить. Если такие места существуют, начинается процесс приема на работу, состоящий из нескольких стадий: детализации требований к вакантному рабочему месту и к кандидату на его занятие, подбора кандидатов. Прием на работу начинается с детального определения того, кто нужен организации. В основе этого процесса в фирме «Стройкомплект» лежит подготовка должностной инструкции, то есть документа, описывающего основные функции сотрудника, занимающего данное рабочее место.

Для облегчения подбора кандидатов создана квалификационная карта, которая описывает основные характеристики, которыми должен обладать сотрудник для успешной работы в данной должности. Карта подготавливается начальником подразделения и работниками службы управления персоналом на основе должностной инструкции и представляет собой набор квалификационных характеристик (общее образование, специальное образование, специальные навыки - знание иностранных языков, владение компьютером, умение рисовать), которыми должен обладать «идеальный» сотрудник, занимающий эту должность.

Использование квалификационной карты дает возможность структурированной

оценке кандидатов (по каждой характеристике) и сравнения кандидатов между собой.

Определив требования к кандидату, менеджер приступает к привлечению кандидатов, используя несколько методов:

Поиск внутри организации. Прежде чем выйти на рынок труда, сначала пробуют искать среди своих сотрудников, размещая объявления о вакантном месте на стендах фирмы, обращаясь к начальникам подразделений с просьбой выдвинуть кандидатов и анализ личных дел с целью подбора сотрудников с требуемыми характеристиками. Объявления в средствах массовой информации. Для привлечения кандидатов размещает объявления в специализированных газетах и рубриках. Преимуществом данного метода является широкий охват населения при относительно низких первоначальных издержках. А недостатком является обратная сторона преимущества: огромный наплыв кандидатов, большинство из которых не обладает требуемыми характеристиками.

Подбор кандидатов является основой для следующего этапа - отбора будущих сотрудников организации, который начинается с анализа списка кандидатов с точки зрения их соответствия требованиям организации к будущим сотрудникам. Силюк, Н.А., Веселов, П.В. Организация управленческого труда. - М.: Экономика, 2004. - С. 134-135.

Задача первичного отбора состоит в определении ограниченного числа кандидатов, с которыми организация могла бы работать индивидуально. На этом этапе сотрудники службы управления персоналом проводят индивидуальные собеседования с отобранными кандидатами. На основе собеседований выбирают кандидата, который наиболее подходит для этой должности. После этого выбранного сотрудника принимают на работу с испытательным сроком (от 1 до 3-х месяцев), давая возможность руководству оценить кандидата непосредственно на рабочем месте без принятия на себя обязательств по его постоянному трудоустройству. Если по истечении испытательного срока у руководства нет претензий к новому сотруднику, он принимается на постоянную работу.

Глава III. Разработка рекомендаций по совершенствованию деятельности менеджера на предприятии ООО «Стройкомплект»

### 3.1 Управление персоналом, профессиональная компетенция и роль менеджера на предприятии ООО «Стройкомплект»

Менеджер - это наемный управляющий специалист по управлению. Он организует работу на фирме, руководит производством, деятельностью ее сотрудников, менеджер входит в средний и высший состав руководства фирмы. Питере, Т., Уотермен, Р. В поисках эффективного управления. - М.: Прогресс, 2006. - С. 87-89.

Для совершенствования кадровой политики ООО «Стройкомплект», а именно набора и отбора, менеджеру можно предложить более обширно применять всё многообразие методов применяемых при наборе и отборе кадров. Можно расширить уже использующиеся, и применить новые методы такие как:



Совмещение профессий. В этих случаях целесообразно использовать совмещение должностей самими работниками фирмы (если исполнитель требуется на короткое время, для выполнения небольшого объема работы).

Совмещая профессию, работник может помочь своей организации сэкономить средства, связанные с невыполнением необходимой работы на время пока не будет нанят новый работник. Вот для этого предлагается поставить человека из своей организации, тем более что если место освободится полностью и работник хорошо себя зарекомендует его можно оставить на постоянное занятие этой должности. Центры занятости. Многие фирмы и компании используют местные центры занятости в качестве источника для найма людей. Эти службы могут помочь найти не слишком квалифицированный персонал (для простой, рутинной работы, возможно, требующей неполной занятости).

Агентства по найму (кадровые агентства). Многие менеджеры по персоналу пользуются услугами агентств по найму, чтобы сэкономить время и избежать трудностей при поиске нового персонала. Агентству представляется заявка на специалистов с указанием должности, оклада, содержания деятельности, ориентировочных критериев поиска и отбора.

Самостоятельный поиск через средства массовой информации. Многие серьезные фирмы предпочитают самостоятельно искать и отбирать кандидатов на работу. В этом случае очень важно хорошо представлять себе, к каким средствам массовой информации они обращаются.

У менеджеров особый предмет труда - информация, работая с которой они принимают решения, необходимые для изменения состояния управляемого объекта. При этом разнообразие решаемых задач вызывает необходимость в сборе, обработке, передаче и использовании множества самой разной информации, касающейся организации в целом, ее отдельных подсистем и элементов, а также внешней среды. Количество и растущая сложность управленческих задач непрерывно увеличивают информационные потребности организации и предъявляют все новые требования к скорости и качеству обработки поступающей информации. Поэтому особое значение имеют средства работы с информацией, являющиеся орудиями труда менеджеров. В современных условиях это компьютеры, системы телекоммуникаций, Интернет и информационные технологии, позволяющие не только экономить время, связанное с принятием решений, но и повышать их качество.

Важным фактором повышения результативности менеджмента является разделение труда менеджеров, т.е. специализация управленческих работников на выполнении определенных видов деятельности (функций), разграничение их полномочий, прав и сфер ответственности. Соответственно этому в организациях выделяют следующие виды разделения труда профессиональных управляющих: функциональное, структурное, технологическое, профессионально-квалификационное.

Функциональное разделение труда основывается на формировании групп работников управления, выполняющих одинаковые общие функции менеджмента. Соответственно этому одни работники аппарата управления специализируются на работах по планированию, другие направляют свои усилия на организацию работ по

выполнению планов, третьи являются специалистами по контролю хода, измерению результата и оценке работы и т.д. Наряду с этим функциональное разделение труда предполагает выделение из общего состава менеджеров специалистов, которые отвечают за процесс управления в целом, а не за какую-то одну функцию. Беляев, В.И. Менеджмент: учебное пособие/ В.И. Беляев. - М.: КНОРУС, 2009. - С. 156-158.

Вертикальное разделение труда построено на выделении трех уровней управления - низового (первого, или менеджмента передовой линии), среднего и высшего.

К низовому уровню относятся менеджеры, имеющие в своем подчинении работников преимущественно исполнительского труда. Они осуществляют управление такими первичными подразделениями, как бригады, смены, участки.

Средний уровень включает менеджеров, ответственных за ход производственного процесса в подразделениях, которые состоят из нескольких первичных образований (структурных единиц); сюда входят также менеджеры штабных и функциональных служб аппарата управления предприятия, его филиалов и отделений, руководство вспомогательных и обслуживающих производств, целевых программ и проектов.

Высший уровень - это администрация предприятия, осуществляющая общее стратегическое руководство организацией в целом, ее производственно-хозяйственными комплексами.

Фактическое число уровней на предприятиях характеризуется большим разнообразием и колеблется от двух на малых предприятиях до восьми-десяти в крупных объединениях и корпорациях. Соответственно меняется и содержание задач, решаемых на разных уровнях. Общим является то, что на каждом из них предусматривается определенный объем работ по функциям управления. Это - горизонтальное разделение труда менеджеров по функциям. Более глубокое горизонтальное разделение труда менеджеров предполагает их специализацию по ключевым сферам деятельности, образующим подсистемы предприятия.

Чтобы соответствовать огромному количеству требований, которые предъявляются к менеджерам, им приходится брать на себя сложные, многоцелевые роли. Роль вообще - это организованный комплекс моделей поведения. Информационные роли объединяют всю менеджерскую деятельность. Три межличностные роли, прежде всего, связаны с межличностными отношениями. В роли номинального руководителя менеджер представляет организацию с формальной точки зрения. Топ-менеджер и юридически и неофициально представляет компанию. Линейный руководитель представляет рабочую группу для начальства, а топ-менеджмент - для рабочей группы. Топ-менеджер использует роль «связного», чтобы получать небольшие услуги и информацию, тогда как линейный менеджер использует их, чтобы управлять потоком текущей работы. Роль лидера определяет отношения между менеджером и сотрудниками.

Прямые отношения с людьми в межличностных ролях ставят менеджера в уникальную позицию, которая дает возможность получать информацию. Таким образом, три информационные роли, также, характеризуются информационными аспектами менеджерской работы. В роли наблюдателя и контролера менеджер получает и собирает информацию. В роли распространителя менеджер транслирует

специальную информацию внутрь организации. Менеджер топ-уровня получает и передает больше информации от людей вне организации, чем менеджер линейного уровня. В роли представителя организации менеджер направляет информацию организации в ее окружение. При этом, топ-менеджера можно считать экспертом производства, тогда как линейный менеджер-эксперт в рамках своего отдела, элемент организации.

### 3.2 Основные требования, предъявляемые к менеджеру на предприятии ООО «Стройкомплект»

К менеджерам предъявляются различные требования. Требования эти высоки для любого уровня менеджеров. В общем, линейные руководители среднего звена занимаются решением поставленных задач, низшего звена - устранением проблем, связанных с достижением целей, а высшего звена - постановкой общих целей.

Требования можно разделить на 6 основных блоков: Кабушкин, Н.И. Основы менеджмента: Учебное пособие по спец. «Менеджмент организации»: Рек. Советом учеб.-метод. объединения ВУЗов России - М.: Новое знание, 2005 - С. 234-237.

1. Знание специальности: знание технологии производственного процесса и его функционирования; знание теории менеджмента, основных законов и приемов; знание общей экономической теории; знание теории маркетинга; знание науки психологии (очень важно при работе с людьми);

2. Личные качества: умение быть в форме; выносливость в состоянии неопределенности и стресса; выдержка в любой конфликтной ситуации; коммуникативность; умение слушать; интуиция; приспособляемость к ситуации; уверенность в себе; стремление к успеху и готовность работать для этого;

3. Личные способности: умение убеждать, пробивать свои идеи (харизма); умение распределять обязанности и давать четкие указания; умение стимулировать и мотивировать работников;

4. Интеллектуальные способности: ум и рассудительность; творческий потенциал; умение принять нужное решение; логическое, структурное, системное мышление; интуиция;

5. Рабочие приемы: рациональность и системность в работе; умение максимально концентрироваться; умение принятия решений и снятия проблем; самоменеджмент; Важной проблемой является отбор и аттестация руководящих кадров. Задачи изучения свойств личности руководителей, их психологической пригодности к выполнению сложных функций управления людьми приобретают особую значимость в современных условиях выделения социальной теории управления (менеджмента) как особой прикладной области психологии. Наиболее обоснованные пути оценки личности руководителя состоят в использовании комплекса методов, среди которых следует выделить: Кравченко, А.И. Основы менеджмента: управление людьми: Учебное пособие для студентов вузов/ А.И.Кравченко, К.А.Кравченко. - М.: Аккад. Проект, 2003. - С. 278-279.

- наблюдение и анализ конкретной деятельности руководителя;

- опрос - анкетирование для выявления самооценки менеджера и его оценки

группой;

- естественный эксперимент (деловые, ролевые игры);
- экспертные оценки специалистов по управлению;
- психологическое тестирование с использованием интеллектуальных личностных и профессиональных тестов;
- социометрия с целью установления престижа в группе и психологической совместимости.

Менеджер должен служить своей организации в полную меру своих способностей, если он стремится добиться личного успеха на руководящей должности. Если есть желание хорошо служить своей организации, менеджер обязан считаться с сослуживцами. Требовательность к себе необходима с точки зрения отношения к делу и к правам других людей. Это как раз то, что требует инициативы, определения личной цели и решимости в ее достижении. Если другие стремятся к этой же цели, то менеджер должен проявить большее упорство и настойчивость в ее достижении.

Заключение

Новый подход к менеджменту предполагает использование энтузиазма и творческих способностей людей, поиск общих взглядов, норм и ценностей, открытый доступ к информации, поощрение командного труда, сотрудничества и партнерства, адаптацию организаций к внезапным изменениям внешней среды и достижение максимальной эффективности их деятельности. Менеджеру необходимо постоянно повышать свою квалификацию, уровень компетентности в своем деле, совершенствовать свои способности, знания, имеющиеся навыки. Роль менеджера связывается с его знаниями и опытом в конкретной области практической деятельности, способностью сформулировать критерии оценки деятельности, осуществить ее планирование, провести инструктаж, анализировать ход выполнения решения, наконец, в случае необходимости самостоятельно эффективно осуществить профессиональную деятельность, решить конкретную профессиональную задачу, показав личный пример подчиненному.

Общество с ограниченной ответственностью производственно-коммерческая фирма «Стройкомплект» создана с целью удовлетворения потребностей населения в различных услугах, товарах, продукции научно-технического назначения. Совсем недавно важнейшим аспектом деятельности руководителей являлось выполнение непосредственных управленческих функций, т. е. планирование, организация, регулирование, контроль деятельности предприятий, изучение различных технологий производства и т. д. В настоящее же время основной акцент сделан на умение управлять коллективом, так как человеческому фактору стало уделяться большее внимание. Менеджер может воздействовать на коллектив не только административными мерами, но и использовать социально-психологические санкции. Поведение менеджера, его умение управлять подчиненными, здоровый психологический климат в коллективе способствуют росту производительности труда, развитию творческой инициативы работников и в итоге дают высокие показатели деятельности предприятия.

Современный менеджер - это всесторонне развитая личность, обладающий необходимыми знаниями и квалификацией для выполнения возложенных на него обязанностей. Для совершенствования предприятия ООО «Стройкомплект», менеджеру можно предложить более обширно применять всё многообразие методов применяемых при наборе и отборе кадров. Можно расширить уже использующиеся, и применить новые методы такие как: совмещение профессий, центры занятости, агентства по найму, самостоятельный поиск через средства массовой информации. У менеджеров особый предмет труда - информация, работая с которой они принимают решения, необходимые для изменения состояния управляемого объекта. При этом разнообразие решаемых задач вызывает необходимость в сборе, обработке, передаче и использовании множества самой разной информации, касающейся организации в целом, ее отдельных подсистем и элементов, а также внешней среды. Требования можно разделить на 6 основных блоков: знание специальности, личные качества, личные способности, интеллектуальные способности, рабочие приемы, отбор и аттестация руководящих кадров.

Менеджер должен знать условия, связывающие предприятие и работников, защищать интересы тех и других на справедливой основе, устранять неспособных с целью удержания единства и правильности функционирования фирмы.

Библиографический список

1. Бедяев, В.И. Менеджмент: учебное пособие / В.И.Бедяев. - М.: КНОРУС, 2009. - 250 с.
2. Виханский, О.С., Наумов, А.И. Менеджмент: человек, стратегия, организация, процесс: Учебник. - М.: Изд-во МГУ, 2003. - 156 с.
3. Градов, А.П. Экономическая стратегия фирмы. 3-е изд., испр. - СПб.: СпецЛит, 2003. - 176 с.
4. Гончаров, В.В. В поисках совершенства управления: руководство для высшего управленческого персонала. - М.: « Сувенир», 2004. - 211 с.
5. Зудина, Л.Н. Организация управленческого труда. - М.: ИНФРА, 2003. - 118 с.
6. Кравченко, А.И. Основы менеджмента: управление людьми: Учебное пособие для студентов вузов / А.И. Кравченко, К.А. Кравченко. - М.: Аккад. Проект, 2003. - 399 с.
7. Кабушкин, Н.И. Основы менеджмента: Учебное пособие по спец. «Менеджмент организации»: Рек. Советом учеб.-метод. объединения ВУЗов России - М.: Новое знание, 2005 - 336 с.
8. Кунц, Г., Доннел, С. Управление: системный и ситуационный анализ управленческих функций. - М.: Прогресс, 2005. - 145 с.
9. Мескон, М.Х., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента. - М.: Дело, 2006. - 189 с.
10. Оучи, У. Методы эффективного управления. - М.: Экономика, 2005. - 98 с.
11. Питере, Т., Уотермен, Р. В поисках эффективного управления. - М.: Прогресс, 2006. - 123 с.
12. Силюк Н.А., Веселов П.В. Организация управленческого труда. - М.: Экономика, 2004. - 145 с.
13. Управление организацией./ Под ред. А.Г. Поршнева и др. - М.: ИНФРА, 2005. - 113 с.
14. Уткин, Э.А. Управление фирмой. - М.: Акалис, 2003. - 98 с.

15. Фалмер, Р. Энциклопедия современного управления в пяти томах. - М.: ВИПКЭнерго, 2005. - 231 с.

16. Цыгичко, В.Н. Руководителю о принятии решений. - М.: Финансы и статистика, 2004. - 145 с.

#### Список литературы

\* Корпоративные правоотношения и управление ими // 2dip - студенческий справочник. URL:

[https://2dip.su/теория/менеджмент/корпоративное\\_управление\\_понятие\\_и\\_стандарты/корпоративные\\_правоотношения\\_и\\_управление\\_ими/](https://2dip.su/теория/менеджмент/корпоративное_управление_понятие_и_стандарты/корпоративные_правоотношения_и_управление_ими/)