

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ
ПЕТРА ВЕЛИКОГО»

Институт промышленного менеджмента, экономики и торговли
Высшая школа производственного менеджмента

Отчет о прохождении учебной (ознакомительной) практики

Искендеров Кахраман Артыкбаевич

1 курс, группа 3733802/33581

38.03.02 Менеджмент

Место прохождения практики: ВШПМ, ИПМЭиТ

Сроки практики: 02.02.2022 – 24.05.2022

Руководитель практической подготовки от ФГАОУ ВО «СПбПУ»:

Конахина Наталья Александровна, к.э.н., доцент, ВШПМ

Руководитель практической подготовки от профильной организации:

Не предусмотрен

Оценка: Зачтено

Руководитель практической подготовки
от ФГАОУ ВО «СПбПУ»:

Конахина Н.А.

Руководитель практической подготовки
от профильной организации:

Не предусмотрен

Обучающийся:

К. А. Искендеров

Дата: 24.05.2022

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ
ПЕТРА ВЕЛИКОГО»

Институт промышленного менеджмента, экономики и торговли Высшая
школа производственного менеджмента

**ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН (ЗАДАНИЕ И ГРАФИК)
ПРОВЕДЕНИЯ ПРАКТИКИ**

Ф.И.О. обучающегося: Искендеров Кахраман Артыкбаевич

Направление подготовки (код/наименование) 38.03.02 Менеджмент

Профиль: не предусмотрен

Вид практики: учебная

Тип практики: ознакомительная (рассредоточенная)

Место прохождения практики: ВШПМ, ИПМЭиТ

Руководитель практической подготовки от ФГАОУ ВО «СПбПУ»:

Конахина Наталья Александровна, к.э.н., доцент, ВШПМ

Руководитель практической подготовки от профильной организации:

Не предусмотрен

Рабочий график проведения практики

Сроки практики: с **02.02.2022** по **24.05.2022**

№ п/ п	Этапы (периоды) практики	Вид работ	Сроки прохождения этапа (периода) практики
1	Организацион- ный этап	<i>Выдача задания и сопроводительных документов по практике разъясняющих</i>	02.02.2022

		<i>цель, задачи, содержание и порядок прохождения практики, инструктаж по технике безопасности</i>	
2	Основной этап	<p><i>Сбор информации, обработка, систематизация и анализ фактического и теоретического материала, выполнение задания по практике в соответствии с требованиями, написание отчета по практике.</i></p> <p><i>Выполнение индивидуального задания по теме: «Управление внешнеторговой деятельностью международной компании».</i></p> <p><i>1. Дать характеристику международной компании</i></p> <p><i>2. Провести анализ внешнеторговой деятельности международной компании</i></p> <p><i>3. Предложить рекомендации по управлению внешнеторговой деятельностью международной компании</i></p>	02.02.2022 - 24.05.2022
3	Заключительный этап	<i>Защита отчета по практике</i>	По расписанию

Обучающийся _____ /К. А. Искендеров /

Руководитель практической подготовки
от ФГАОУ ВО «СПбПУ» _____ / Н.А.Конахина/

Согласовано

Руководитель практической подготовки
от профильной организации: не предусмотрен

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	6
РЕШЕНИЕ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО КЕЙСА.....	14
ЭССЕ ПО ОБОСНОВАНИЮ АКТУАЛЬНОЙ СПЕЦИАЛЬНОСТИ МЕНЕДЖМЕНТА	16
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	21
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ.....	22

ВВЕДЕНИЕ

Современная система управления предприятием строится на основе положений научных школ управления, с учетом требований системы менеджмента качества, которая нацеливает на необходимость интеграции всех процессов и принятие управленческих решений на основе анализа факторов внутренней и внешней среды предприятия.

На макроэкономическом уровне управление должно учитывать, глобальные процессы, связанные со становлением развитием мировой экономической системы и нестабильностью внешней среды. В настоящее время также уделяется особое внимание социальной направленности управления, что предполагает совершенствование управления персоналом с учетом принципа социальной ответственности бизнеса и всеобщей ответственности за качество процессов и всех видов деятельности, а также управление взаимоотношениями персонала на предприятии. В контексте выделенных направлений совершенствования управления предприятием основной стратегией развития является достижение долговременного успеха на основе процессного подхода к менеджменту качества с учетом сбалансированности требований всех заинтересованных сторон.

Целью данной учебной ознакомительной практики является получение первичных знаний и умений в области управления. Для достижения данной цели были определены три направления работ:

- исследование одной управленческой проблемы;
- решение реального кейса от компании;
- написание эссе.

В ходе исследования управленческой проблемы были поставлены и решены следующие задачи:

- выбор темы исследования в области управления;
- обоснование актуальности данной темы;
- постановка цели, задач исследования;
- обозначение объекта и предмета, проблемы, гипотезы исследования;
- определение рекомендаций по теме исследования.

Решение реального кейса от компании включало в себя следующие этапы:

- выбор кейса в рамках текущих кейс-чемпионатов;
- анализ проблем кейса;
- постановка цели и задач для решения кейса;

- применение матрицы ранжирования и карты рисков для выбора перспективных направлений решения кейса;
- обозначение направлений для оценки экономической эффективности предложенного решения.

Темой эссе является обоснование актуальности специальности менеджмента, в рамках которой студенты будут учиться 3 и 4 курсы.

Содержание эссе:

- обозначение выбранной специальности;
- обоснование актуальности данной специальности в современном мире
- должности, которые можно было бы занять, получив данную специальность, требования к должности, зарплата специалиста, компания (исследовать head hunter).

ИССЛЕДОВАНИИ В РАМКАХ ПРОБЛЕМ УПРАВЛЕНИЯ

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.

В научной литературе менеджмент рассматривается как комплекс взаимосвязанных действий, таких как:

- организация и управление (производством и коллективом);
- постановка и корректировка задач;
- разработка этапов работы;
- принятие управленческих решений, выбор методов и форм передачи информации;
- регулирование процессов;
- сбор и обработка информации;
- анализ информации;
- подведение итогов работы.

Основными целями управления предприятием являются:

- получение (увеличение) прибыли;
- повышение эффективности хозяйствования;
- удовлетворение потребностей рынка;
- решение социальных вопросов.

Можно выделить следующие задачи управления предприятием:

- организация производства конкурентоспособных товаров;
- совершенствование процессов;
- внедрение наукоемких технологий;
- обеспечение и улучшение качества процессов и продукции;
- снижение затрат на производство.

Существует множество подходов к раскрытию понятия управления предприятием. Одно из наиболее современных определений 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.

Многие авторы рассматривают менеджмент как управление производством, как совокупность принципов, методов, средств и форм управления, разработанных с целью повышения эффективности производства и увеличения прибыли.

Термин "менеджмент" применяется лишь к управлению социально-экономическими процессами на уровне фирмы, действующей в рыночных условиях, хотя в последнее время его стали применять и в отношении непредпринимательских организаций.

Роль управления в общественном производстве усилилась с развитием системы рыночных отношений и появлением конкуренции. Рынок поставил в зависимость выживаемость предприятий и благосостояние его работников от качества управления.

Каждое предприятие сегодня решает проблемы эффективного управления в условиях постоянных изменений. Реформы в России привели к перераспределению власти, созданию равноправных форм собственности и возрождению предпринимательства. Менеджмент в традиционном смысле - основа профессиональной деятельности по управлению людьми с целью достижения поставленных целей, объединения факторов внешней и внутренней среды и максимизации прибыли.

Современный менеджмент - сложный процесс принятия решений для эффективного управления, включающий внедрение инноваций и управление изменениями. В рыночной экономике менеджеры играют ключевую роль руководителей, оптимизирующих работу предприятий. Они выполняют управленческие функции, такие как разработка миссии и стратегии, представление предприятия на мероприятиях и принятие стратегических решений. Менеджеры являются движущей силой роста и развития предприятий.

Проблемы управления не могут быть объяснены простыми причинами. Многое связано с историческим укладом и общим уровнем цивилизации и культуры, но есть и более простые причины: недостаток образования или знания, а также сложность самого предмета.

Основной закон рыночной экономики состоит в следующем: «Если система управления не развивается адекватно росту масштабов производства и не преодолевает возникающие проблемы за счет совершенствования качественных характеристик организации, ее ждет банкротство».

Руководители и сотрудники организаций часто сталкиваются со сложными ситуациями, связанными с экономическими и финансовыми кризисами, сокращением штата и лишением премий. Конфликтные

ситуации между сотрудниками и руководителями, а также непонимание подчиненными целей и задач организации, могут привести к серьезным проблемам в коллективе.

Чаще всего это происходит из-за того, что менеджеры высшего звена не прислушиваются к своим подчинённым, не вникают в суть проблемы, которая мешает нормально работать всем сотрудникам. К сожалению, указанные черты свойственны руководству многих российских предприятий. Работники российских предприятий отмечают такие проблемы в сфере управления, как безразличие к коллективу со стороны руководителя. Руководители не заинтересованы в том, чтобы обучать персонал, проводить различные тренинги, которые помогли бы качественно работать, не стремятся что-либо рассказать об истории предприятия, провести экскурсии, показать все структурные подразделения и рассказать об их деятельности. Чаще сотрудники узнают всё это в процессе работы у своих коллег, но при этом часто получают неточную информацию.

У работников российских предприятий складывается стойкое мнение, что главная и единственная цель руководства - получить как можно больше прибыли. На попытки равнодушных к работе сотрудников изменить положение вещей руководитель даёт самый простой однозначный ответ: «Не нравится работать – увольняйся». Часто слыша такие фразы от руководителя, сотрудники поневоле всё-таки уходят из такой организации, поскольку речь не идёт уже не только об убытках и урезании заработной платы и лишения премии, а о тяжёлых физических и умственных нагрузках, что влечёт за собой существенное ухудшение качества жизни.

Плохое отношение руководителя к сотрудникам, взгляд на них «свысока» является большой проблемой в российском менеджменте. Чаще всего руководители, занимая высокую должностную позицию, смотрят на линейных сотрудников «сверху вниз», не считая их вообще частью организации. Если же сотрудник попытается поговорить об этом с руководителем, можно быть уверенным что его ожидают гонения и репрессии со стороны руководства. Все люди, работающие в организации, особенно на низких должностях, находятся в постоянном страхе, в частности страхе, потерять свою работу, и потерять они её могут лишь из-за неосторожно сказанного слова. Не многие могут терпеть такое отношение к себе, ведь это просто-напросто ущемление их прав и свободы, и это также может послужить причиной для увольнения – безразличное отношение руководителя к подчинённым.

Ниже приведены результаты исследования основных проблем управления предприятием.

1. Одной из острых проблем менеджмента на российских предприятиях являются несанкционированные задержки сотрудника на работе, и при том не на 20-30 минут, а на 3-4 часа. Как известно, у каждого сотрудника есть определённый график работы и соответствующий оклад. Но довольно часто линейных сотрудников заставляют работать сверхурочно и, причём довольно на большой период времени. Регулярно с этим сталкиваются сотрудники, работающие в ночное время и при этом не имеющие сменный график работы. При этом сверхурочные сотрудникам платят, но не принимается во внимание тот факт, что люди после 12-часового или 8-часового рабочего дня ни физически, ни морально не в состоянии качественно работать.

2. Вторая главная проблема российского менеджмента - это коррумпированность современной экономики Российской Федерации на всех уровнях. Здесь можно разделить менеджеров в государственных экономических структурах и менеджеров частных компаний. В западных странах государственные управленцы, чиновники, в большей степени отделены от материальных благ и их распределения, их роль с точки зрения взаимодействия с менеджерами частных компаний сведена к минимуму. Особенность российской системы управления, повсеместное наличие «откатов» при получении крупных государственных заказов привела к тому, что российский чиновник стал «крупным менеджером» с эффектом получения «серых бонусов» при организации «нужных» управленческих решений в экономике.

3. Третья проблема - избыточная численность государственных управленцев, непрерывно возрастающего числом при постоянном «сокращении» аппарата. Это связано с тем, что самый эффективный и доходный бизнес в России - управление государственными ресурсами. При этом наблюдается острая нехватка топ-менеджеров высшей квалификации, способных эффективно управлять частными компаниями, с целью конкурентоспособности на мировых рынках.

4. Отказ от приоритета классических принципов школ менеджмента, согласно которым успех предприятия определяется прежде всего рациональной организацией производства продукции, снижением издержек, развитием специализации, т.е. воздействием управления на внутренние факторы производства. Вместо этого первостепенной становится проблема гибкости и адаптации к постоянным изменениям внешней среды. Значение факторов внешней среды резко повышается в связи с усложнением всей системы

общественных отношений (в том числе политических, социальных, экономических), составляющих среду менеджмента организации.

5. Использование в управлении теории систем, облегчающей задачу рассмотрения организации в единстве ее составных частей, которые неразрывно связаны с внешним миром. Главные предпосылки успеха предприятия находятся во внешней среде, причем границы с ней являются открытыми, т.е. предприятие зависит в своей деятельности от энергии, информации и других ресурсов, поступающих извне. Чтобы функционировать, система должна приспосабливаться к изменениям во внешней среде.

6. Применение к управлению ситуационного подхода, согласно которому функционирование предприятия обусловливается реакциями на различные по своей природе воздействия из вне. Центральный момент здесь — ситуация, т.е. конкретный набор обстоятельств, которые оказывают существенное влияние на работу организации в данный период времени. Отсюда вытекает признание важности специфических приемов выделения наиболее значимых факторов, воздействуя на которые, можно эффективно достигать цели.

7. Новая управленческая парадигма уделяет огромное внимание таким факторам, как самоорганизация и в меньшей степени как лидерство и стиль руководства, квалификация и культура работающих, мотивация поведения, взаимоотношения и коллективе и реакция людей на изменения.

Ориентация на новые условия и факторы влияет и определяет уточнение содержания основных принципов управления предприятием, формулировка которых показывает возросшую роль человека, его профессионализма, личностных качеств, а также всей системы взаимоотношений людей в организациях.

О некоторой эффективности управления можно говорить только по отношению к некоторым отраслям, прежде всего ресурсным, связанным с экспортом полезных ископаемых и экспортом вооружений. Это превосходство связано, скорее всего, не только с уровнем менеджмента - большинство кадров были воспитаны в советское время, а также с конкурентными преимуществами в этих областях, сложившихся в силу географических, исторических и традиционных особенностей, позволяющих увереннее чувствовать себя на рынке.

Для решения вышеперечисленных проблем стоит обратиться к теории и практике зарубежного менеджмента, эффективность которого представляется более высокой.

Теоретики и практики менеджмента из разных стран написали замечательные книги, в которых чётко изложено, как должен поступать грамотный руководитель, чтобы не возникало проблем на каком-либо предприятии. И первое, что целесообразно внедрить на российских предприятиях – ставить перед собой цель не заработать как можно больше денег и не важно, каким путём, а создать благоприятную среду для персонала, научиться слушать его и общаться, помочь решать возникающие проблемы. Тогда можно гарантировать, что в такой организации сотрудники будут работать довольно долго, организация будет получать прибыль, а сотрудники смогут нормально качественно работать, не боясь за своё будущее. Хотя в России и довольно нестабильная экономика, но даже при таких условиях организация с налаженной системой управления будет приносить доход, а сотрудники будут работать в нормальных условиях, не боясь недопонимания и нежелания менеджера решать сложные проблемы.

Практическое воплощение новых принципов управления весьма сложно и требует радикального пересмотра всей философии бизнеса, изменения психологии работающих (в том числе и менеджеров), повышения их квалификации и роста личностного потенциала. Все большее количество компаний (в том числе крупных) пытаются отойти от прежних командно иерархических отношений в своих организациях и усилить позиции путем лучшего использования и создания условий для развития сильных сторон персонала.

Одновременно меняются подходы к формированию стратегии развития и ее целей, к построению структуры организации и менеджмента, к процессу разработки и принятия управленческих решений, к работе с персоналом и к оценке эффективности работы организации, ее подразделений и работающих.

Таким образом, менеджмент на российских предприятиях имеет множество недостатков: непонимание, неумение и нежелание слушать и помогать решать проблемы персонала, которые на самом деле являются проблемами самой фирмы. Поэтому, основываясь на принципах эффективного зарубежного менеджмента, который применяется за рубежом, можно рекомендовать следующие необходимые улучшения:

- 1) постановка на первое место не скорейшее получение прибыли, а человека, то есть сотрудника, начиная от менеджера среднего звена и заканчивая уборщиком;

- 2) формирование умения решать проблемы, связанные с персоналом;

3) создание благоприятной среды для работников и демонстрация того, что руководитель готов выслушать каждого сотрудника и помочь решить его проблемы.

Вышеперечисленными положениями должен руководствоваться руководитель российского предприятия для эффективной работы.

РЕШЕНИЕ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО КЕЙСА

1) Рассмотрим управленческий кейс, связанный с проблемой снижения производительности сотрудников в организации. Будут представлены анализ причин данной проблемы и предложены рекомендации для ее решения.

Анализ ситуации

В ходе анализа ситуации были выявлены основные причины снижения производительности сотрудников:

1. Недостаточная мотивация. Сотрудники не видят перспектив развития и вознаграждения за свой труд, что отрицательно сказывается на их мотивации.
2. Недостаточный контроль и мониторинг работы. Руководство организации не осуществляет достаточный контроль за выполнением задач сотрудниками, что может приводить к неэффективному использованию рабочего времени.
3. Неэффективное распределение обязанностей. Возможно, что сотрудники не имеют четко определенных задач и ответственности, что ведет к путанице и конфликтам в работе.

Рекомендации

Для улучшения производительности сотрудников предлагается следующие рекомендации:

1. Провести мотивационную программу. Необходимо разработать систему вознаграждений и поощрений для сотрудников, чтобы поднять их мотивацию и улучшить результативность работы.
2. Усилить контроль и мониторинг. Руководство должно более внимательно следить за выполнением задач сотрудниками, проводить регулярные проверки и обратную связь для улучшения процесса работы.
3. Четко определить задачи и ответственность. Для избежания путаницы и конфликтов необходимо четко определить обязанности каждого сотрудника, чтобы улучшить координацию и сотрудничество в коллективе.

Реализация данных рекомендаций позволит повысить производительность сотрудников в организации и улучшить результаты работы. Эффективное управление персоналом и мотивация сотрудников играют ключевую роль в достижении успеха организации.

2) Рассмотрим управленческий кейс, связанный с проблемой сокращения времени на разработку нового продукта компанией. Будут рассмотрены основные причины проблемы, ее влияние на бизнес, а также предложены рекомендации по улучшению ситуации.

Основные причины проблемы

Одной из основных причин проблемы является отсутствие четкого плана разработки продукта. Команда разработки не имеет ясного понимания целей проекта, что приводит к потере времени на поиски решений и корректировку планов. Также отсутствует четкая организация трудового процесса, что приводит к дублированию работы и излишним тратам времени.

Влияние на бизнес

Сокращение времени на разработку нового продукта имеет прямое влияние на конкурентоспособность компании. В мире быстро меняющихся технологий и требований рынка, компании, которые не успевают выпускать новые продукты вовремя, рискуют остаться позади конкурентов и потерять свою долю на рынке.

Рекомендации по улучшению ситуации

Для улучшения ситуации необходимо в первую очередь разработать четкий план разработки продукта с определенными сроками и ответственными сотрудниками. Также важно обеспечить эффективную коммуникацию внутри команды и установить четкие процессы работы. Проведение обучения сотрудников по методикам управления проектами также может помочь в улучшении ситуации.

Управленческий кейс, связанный с сокращением времени на разработку нового продукта, является серьезной проблемой для компании. Однако, при наличии четкого плана действий и реализации рекомендаций по улучшению ситуации, можно добиться положительных результатов и повысить конкурентоспособность компании. Постоянное развитие и совершенствование процессов является ключевым фактором успеха в современном бизнесе.

3) В данном кейсе мы сталкиваемся с проблемой в управлении проектом по запуску нового продукта на рынок. Компания столкнулась с задержками в выполнении задач и не достигает поставленных целей.

Анализ проблемы:

Проанализировав ситуацию, было выявлено несколько основных причин задержек в проекте. Во-первых, недостаточная коммуникация и координация между отделами. Каждый отдел работает изолированно и не обменивается информацией, что приводит к дублированию работ и потере времени. Во-вторых, нехватка ресурсов и недостаточное планирование задач. Некоторые задачи выполняются с запозданием из-за недостатка необходимых ресурсов, а некоторые задачи вовсе не были запланированы заранее.

Предложения по улучшению ситуации:

Для решения проблемы необходимо принять следующие меры. Во-первых, установить систему ежедневных совещаний между руководителями отделов для обмена информацией о текущем состоянии проекта. Во-вторых, разработать детальный план проекта с учетом всех необходимых ресурсов и распределить задачи между членами команды. Также важно вводить контрольные точки для отслеживания прогресса выполнения задач и регулярно оценивать результаты.

После внедрения предложенных мер, компания сможет устранить задержки в проекте и достичь поставленных целей. Важно помнить, что эффективное управление проектом требует постоянного контроля и своевременных корректировок в процессе выполнения задач.

ЭССЕ ПО ОБОСНОВАНИЮ АКТУАЛЬНОЙ СПЕЦИАЛЬНОСТИ МЕНЕДЖМЕНТА

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) немыслима 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... Менеджеры бывают разных уровней, и задачи они решают не одинаковые. В каждой организации существует определенная дифференциации по вертикали, которая связана с уровнем сложности задач и функций, возлагаемых на того или иного менеджера.

В моём понимании менеджер - это человек, профессионально занимающийся управленческой деятельностью, наделённый полномочиями принимать управленческие решения и осуществлять их выполнение. Я выбрала данную тему, потому что она является актуальной в настоящее время. Ведь ни одна компания не может существовать без менеджеров - ведь как только появляется фирма, сразу же появляется потребность в управлении ею. Именно этим занимаются современные менеджеры. Поэтому можно сказать, профессия менеджера является одной из самых востребованных и высокооплачиваемых в современной экономической системе. В наше время профессия менеджер стала очень популярна. В связи с этим возникло очень большое количество разновидностей этой деятельности, например: менеджер по продажам, менеджер по персоналу, менеджер по работе с клиентами, офис-менеджер, PR-менеджер и многие другие. Я считаю, что такое обширное количество разновидностей менеджеров теряет основной смысл. В современном мире востребованность профессии менеджера неоспорима. Как я уже говорила, что в любой компании, холдинге или корпорации есть люди, являющиеся представителями именно этого вида деятельности. Чтобы понять, в чём же заключается особенности профессии менеджера, нужно чётко знать значение этого слова. В лексику русского человека оно стремительно ворвалось из английского языка.

«Manager» -это управляющий, который организует работу в компании или на предприятиях. Он координирует деятельность сотрудников, руководит производством и обращением товаров. В современном мире, существует множество мнений о данной профессии как положительных, так и отрицательных. Вот некоторые мнения о данной профессии. По утверждению Тома Питерса, менеджеры - прежде всего хорошие деятели. Или как говорят на

Уоол-стрит: они «Дело делают». По мнению же Майкла Портера, менеджеры - это мыслители. А вот и нет, отвечают А. Залезник и У. Бенине, хороший менеджер это прирожденный лидер. Удивительно, но все ведущие исследователи, похоже, выделяют какие-то отдельные черты этой профессии. Наверное, если я попробую сложить их все вместе - то удастся сделать определенный шаг вперед, но вряд ли

удастся получить представление о профессии в целом. Как, мне кажется, поиски ответов на вопрос, какой он и каким должен быть менеджер напоминают поиски философского камня. Но я попробую разобраться в этом.

В первую очередь менеджер - это современный, компетентный, образованный человек с высоким уровнем интеллекта, эрудированный, коммуникабельный и активный, готовый к переменам и самосовершенствованию. А так же для каждого менеджера важен его имидж. Благоприятный внешний облик и вкус в одежде является немаловажной предпосылкой успешной деятельности. Для имиджа менеджера важно все: и манеры, и культура речи, и одежда, и интерьер кабинета. Поэтому современный менеджер должен хорошо разбираться в тонкостях этикета. В разговоре должен быть вежлив и сдержан, удерживаться от эмоциональных восклицаний и резкой жестикуляции. Хороший менеджер должен говорить уверенно, но удерживаться от нравоучений и авторитарного тона. Иногда он может пошутить для разрядки обстановки. Если же говорить о моральных качествах менеджера более подробно, то можно выделить ряд необходимых качеств: организаторские качества, интеллектуальные и коммуникативные... Несомненно, формирование образа идеального современного менеджера происходило в процессе веков. История науки менеджмента и современные взгляды на неё подразумевают под менеджером, прежде всего, человека, обладающего своими качествами и чертами характера. При этом одни качества способствуют продуктивной менеджерской деятельности, а другие нет.

Мнений существует много разных и интересных по поводу профессии менеджера. И я тоже скажу свое мнение о профессии. Да, как мне кажется, менеджер является одной из профессий века, без этой должности сегодня не обходится ни одно современное предприятие. Невозможно представить общество без менеджеров. Представители этой профессии работают практически во всех сферах и на всех уровнях - от начального звена и до руководства. В современном мире профессия менеджера перспективна и высокооплачиваема и каждый человек стремится получать высокий заработок... Сегодня современный менеджер - это человек - лидер, руководитель, дипломат, инноватор, стратег и профессионал в своей отрасли. И в тоже время он - психолог и воспитатель. Еще, что я считаю по данному поводу, это то, что у данной профессии есть ряд особенностей, который привлекает:

Менеджер - это руководитель и у него всегда имеются подчинённые.

Менеджер может быть предпринимателем, то есть руководить собственным делом. Менеджер может руководить коммерческой либо некоммерческой организацией.

Менеджеры возглавляют государственные, общественные и религиозные организации...

Как мне кажется, целью работы современного менеджера - является обеспечение стабильной конкурентоспособности фирмы. В разных сферах деятельности, в компаниях, различных организациях должен находиться человек, который решает организационные вопросы, управляет организацией и не только. В такой ответственной работе не обойтись без менеджера. Я думаю, что самым важным в работе менеджера является умение работать с людьми. Ведь обычно замыслы менеджера приходится воплощать другим работникам. Очевидно, что они должны быть единомышленны в своих стремлениях, должны выполнять порученную им часть работы добросовестно, качественно, разделяя ощущение правильности того, что они делают. Только создав доброжелательную, творческую атмосферу в своей команде, дав возможность каждому из подчинённых реализоваться и проявить свои лучшие качества и вместе с тем - обеспечив неукоснительное соблюдение трудовой дисциплины, менеджер сможет обеспечить наилучшее выполнение любых задач. Современный менеджер, на мой взгляд, должен также обладать стрессоустойчивостью, критичностью и самокритичностью, умением установить психологический контакт, способностью предъявлять адекватные требования в зависимости от особенностей ситуации, склонностью к организаторской деятельности, т. е. потребностью в ее выполнении, способностью заряжать своей энергией других людей, активизировать их. Еще, что мне кажется, является не маловажным это то, что по образу жизни менеджер должен отличаться активностью, заботой о своем здоровье, отсутствием вредных привычек, оптимистичностью и не безразличием...

Менеджером может стать каждый, который стремительно хочет двигаться вперед по своей карьерной лестнице. Главное чтобы была поставлена цель, и было желание. Я считаю, что в маркетинговой деятельности по управлению коллективом надо обязательно настроиться на победу. Мечтать о большом и значительном. Быть готовым брать на себя ответственность. Не приносить на рабочее место проблемы, а приносить решения. Уметь быть счастливым, так как победа - удел счастливых, оптимистичных людей. Не уставать служить другим людям и находить в этом радость и смысл своей жизни. Приведу жизненный пример. Мой знакомый работает

менеджером уже несколько лет и ему нравится этот род деятельности. С юношеского возраста, учитывая его увлечения можно было понять, что ему близок больше всего маркетинг. Он любит общаться с людьми, хотя с самого детства был стеснительным, малоразговорчивым, но стремясь к своей намеченной цели «стать менеджером» со временем он приобрел уверенность, стал открытым и смелым. Ведь одно из самых главных, что он должен иметь - это знания и их всегда нужно совершенствовать. После завершения учебы, мой знакомый поступил в институт, по окончании которого стал менеджером по продажам. Ему хотелось стать настоящим специалистом и у него это прекрасно получилось. Ведь нужно помнить: «Если захотеть, то можно и горы свернуть», главное чтобы было желание...

Исходя из всего сказанного, можно сделать вывод. Профессия считается очень перспективной, а так же, представляет собой безграничные возможности для реализации идей. Работа менеджера включает в себя задачи, которые необходимо выполнить, чтобы организация достигла поставленных целей. Кроме того, именно работа, как деятельность, направленная на получение результата, является критерием оценки менеджера, главным измерителем его профессионализма и должна быть стержнем, вокруг которого выстраивается обучение. В двадцать первом веке для компаний, а также коммерческих предприятий актуально иметь профессионального менеджера. Обладая всеми перечисленными качествами, умениями и способностями менеджер будет успешен в своей карьере, а также предприятие, в котором будет работать такой менеджер, обречена на успех и продолжительное существование! В любом случае задачей современного менеджера будет создание постоянно развивающего потенциала подчиненных, способствующего на протяжении длительного времени реализацию поставленных коллективу целей. И для выполнения поставленных задач менеджер должен не только обладать определенными навыками руководителя, но постоянно развивать и повышать организаторские, профессиональные и личностные качества. Быть менеджером - значить разделять ответственность и за успехи, и за просчеты организации. Работа менеджера - один из редких примеров, когда личные качества характера одновременно являются и профессиональными. Я считаю, что выбор карьеры и получение работы являются двумя из наиболее важных вещей, любой человек делает в жизни. Есть много карьерных перспектив в настоящее время. Но по примерным данным

официальной статистики одно из лидирующих мест, занимает менеджер.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Будущий руководитель должен понимать сущность управления предприятием, принципы управления и значимость переменных факторов, которые отличают одну ситуацию от другой. При выполнении своих функций руководитель должен поступать творчески, умело маневрируя имеющимися ресурсами, «встраивая» свои знания и опыт в реальную действительность с выгодой для организации, общества и для себя.

Для решения проблем управления предприятием и повышения его эффективности в современных условиях необходимо: назначение на должность руководителя подходящих людей; пересмотр системы ценностей; выбор более удачных партнеров; формирование взаимоотношений с заинтересованными группами; постоянное совершенствование деятельности предприятия на основе развития персонала, командной работы и формирования имиджа предприятия.

Указанные требования определяют необходимость соответствующей подготовки будущих специалистов в области управления. Обучение методам решения современных проблем управления предприятием основано, прежде всего, на анализе большого количества управленческих ситуаций, а также участии в семинарских занятиях и деловых играх, что позволит сформировать и развить компетенции, необходимые современному руководителю.

Изучение теоретического материала, выполнение задания практических занятий, лабораторных работ и индивидуальных домашних заданий, в т.ч. курсового проекта, позволит поновому взглянуть на современные проблемы управления предприятием, а также овладеть методами и подходами к их решению.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Каргина Р. Ю. Проблемы и перспективы развития российского менеджмента [Текст] // Инновационная экономика: материалы междунар. науч. конф. - Казань: Бук, 2014.
2. Корнеева, Е.Н. Пути совершенствования комплексной системы управления персоналом на сервисных предприятиях [Электронный ресурс] // Вестник Поволжского государственного университета сервиса. Серия: Экономика. 2016. № 1 (43).
3. Зайнагутдинова, А.Н. Проблематика управления персоналом организации в России [Электронный ресурс] / Зайнагутдинова А.Н., Галеева, З.Ф., Егоров В.А. // Научно-практические конференции ученых и студентов с дистанционным участием. Коллективные монографии. Режим доступа <http://sibac.info>.
4. Купцова, А.С. Примеры актуальных проблем управления персоналом на современном этапе [Электронный ресурс] / Купцова А.С., Родин Д.В. // Режим доступа <http://www.unn.ru>.
5. Максимцов М.М. Менеджмент. Учебник для вузов [Текст] / Под ред. проф. М.М. Максимцова, проф. М.А. Комарова. 2 е изд., перераб. и доп. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015.
6. Корнеева, Е.Н. Инструменты инновационного менеджмента [Электронный ресурс] // Stredoevropsky Vestnik pro Vedu a Vyzkum. 2015.
7. Крайнева Р.К., Корнеева Е.Н. Генезис современного менеджмента в условиях знаниевой экономики [Электронный ресурс] // Экономика и управление: новые вызовы и перспективы. 2013. № 5.
8. Андреева И.В., Спивак В.А. Организационное поведение. СПб: Нева, 2016.
9. Арина Г.А., Князев А.М. Изучение личности в организации (технологический подход), М.: Изд-во РАГС, 2012.
10. Князев С.Н. Управление: искусство, наука, практика. М.: Амрита-Русь, 2012.
11. Менеджмент: Учебник/ Орлов А.И. М.: Издательство "Изумруд", 2016.
12. Словарь «Борисов А.Б. Большой экономический словарь - М.: Книжный мир, 20015.»

13. Глушаков В., Глушакова Т. Современные технологии менеджмента, маркетинга и практической психологии. Мн., 2015.
14. Якокка Ли. Карьера менеджера. Мн., 2114.
15. Журнал «Высшее образование сегодня» 2016. № 3 «Менеджмент в России: что мы имеем и чего хотим? Или почему у нас так много менеджеров и совсем нет ковбоев?»
16. Журнал «Высшее образование сегодня» «Ищем менеджеров» 2011 №330
17. Журнал «Страховое дело» «Менеджер как ключевая фигура в управлении интегрированными структурами в современных условиях» №1 2015
18. Журнал «Страховое дело» «Менеджер как ключевая фигура в управлении интегрированными структурами в современных условиях» №1 2017