Таким образом, сотрудничество государства, бизнеса и коренных малочисленных народов Севера должно строиться в рамках социального партнерства. Взаимодействие должно происходить в открытых и прозрачных формах, основанных на постоянном взаимодействии заинтересованных сторон. Такое сотрудничество должно происходить на основе регулярного мониторинга и оценки исполнения своих обязательств всеми участвующими сторонами.

Работа выполнена в рамках реализации гранта Президента Российской Федерации для государственной поддержки молодых российских ученых - докторов наук МД-402.2019.6.

1. Пивнева Е. А. Динамика традиции в арктическом измерении // Уральский исторический вестник 2015. № 2(47). С. 98-107
2. Указ Президента РФ от 19.12.2012 № 1666 (ред. от 06.12.2018) «О Стратегии государственной национальной политики Российской Федерации на период до 2025 года» URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_139350
3. Потравный И.М., Гассий В.В., Черноградский В.Н., Постников А.В. Социальная ответственность компаний-недропользователей на территории традиционного природопользования как основа партнерства власти, бизнеса и коренных малочисленных народов Севера // Арктика: экология и экономика. 2016. № 2 (22). С. 56-63.
4. Беляева Е.А. Механизмы взаимодействия бизнеса с коренными малочисленными народами севера при промышленном освоении территории Арктики // Управление инновационным развитием Арктической зоны Российской Федерации Сборник избранных трудов по материалам Всероссийской научно-практической конференции с международным участием. Составители Е.Н. Богданова, И.Д. Нефедова. 2017. С. 189-191.

Саралинова Д.С.

Методы управления в деле обеспечения эффективной профессиональной деятельности менеджера

*ФГБОУ ВО «Чеченский государственный университет»
(Россия, Грозный)*

doi: 10.18411/lj-11-2019-311

idsp: ljournal-11-2019-311

Аннотация

Менеджмент в современных условиях функционирования организаций стал её неотъемлемой частью. Цели и задачи организации формируются на основе приоритетов стратегического развития организации. При этом выстраивается иерархия конкретных программ, планов, действий, корректив целей, перераспределения ресурсов и т.д. Это требует целенаправленного воздействия на процесс организации, что обеспечивается комплексом методов управления. Умение и навыки менеджера по их применению в повседневной жизни становится определяющим в деле обеспечения эффективности их применения. Наиболее эффективно управление, умело сочетающее методы различных групп в оптимальных пропорциях.

Ключевые слова: менеджмент, организация, методы управления.

Abstract

Management in the modern conditions of the functioning of organizations has become its integral part. The goals and objectives of the organization are formed on the basis of the priorities of the strategic development of the organization. At the same time, a hierarchy of specific programs, plans, actions, adjustment of goals, redistribution of resources, etc. is built. This requires a targeted impact on the organization process, which is ensured by a set of management methods. The ability and skills of the manager to apply them in everyday life

becomes crucial in ensuring the effectiveness of their application. The most effective management skillfully combines the methods of various groups in optimal proportions.

Keywords: management, management methods.

Менеджмент, как практика управления деятельностью людей в историческом плане, существует со времён появления организованного целенаправленного труда. Сущность любой управленческой деятельности – это установление и поддержание согласованности взаимодействия людей, участвующих в едином процессе. Специфика управленческой деятельности заключается в воздействии, и основная задача руководителя – воздействуя на подчинённых, обеспечивать выполнение ими необходимых действий. То есть в процессе управления человек целенаправленно воздействует на кого-то для достижения желаемого результата [1]. Различные особенности приложения понятий менеджмента к управлению формируют, естественно, разные цели и задачи, которые в конкретном содержании исходят, как правило, из стратегии организации. Стратегия (от греч. *strateges* буквально: искусство генерала) – это генеральный план действий, определяющий приоритеты достижений и последовательность поэтапного выполнения задуманного с использованием имеющихся реальных возможностей. Цель – есть осознание, то есть выраженное в словах предвосхищение будущего результата действий. Применительно к менеджменту, цель – это идеальный образ желаемого, возможного и необходимого состояния управляемой системы (или объекта) [4].

Процесс планирования и организации профессиональной деятельности людей – это не простые заученные действия, а совокупность инициативы, смелости и мастерства, основанная на знании главных положений опыта предыдущих поколений. Любая ситуация, возникающая в процессе управления, является задачей для руководителя – менеджера – и требует от него принятия решений, которые касаются корректировки конкретных программ действий, изменения целей, перераспределения ресурсов и т. д. Это касается всех уровней управления. В этой связи, предполагается осуществление комплекса действий по реализации организационных мероприятий, направленных на разработку концепции формирования, определение состава участников, обоснование структуры и системы управления, разработку мероприятий, стимулирующих позитивное развитие организации [3].

Процесс управления изначально предполагает сбор, накопление, хранение, обработку и передачу информации для последующего принятия управленческого решения на основе полученной информации.

Управление в чистом виде предстает как процесс целенаправленной переработки информации и, несомненно, в современном мире роль информационных систем в этом процессе с каждым днем только возрастает. В общем виде данный процесс можно представить следующим образом. Управление присуще организациям и учреждениям всех без исключения форм их организации: частных, коллективных, государственных и муниципальных, общественных и прочих.

Настоящий период экономического развития России характерен тем, что перед менеджером постоянно встают новые и неоднозначно решаемые задачи. Ему ежедневно приходится решать вопросы, связанные с экономикой, правом, координацией усилий, поиском выхода из критических ситуаций, взаимоотношениями с партнерами, сотрудниками организации, подчиненными и т.д. Менеджер должен быть вооружен базисными понятиями особенностей действий и поведения руководителя как лидера коллектива в различных ситуациях, как то: при определении целей функционирования организации, планирования и организации деятельности фирмы или ее подразделений, мотивации исполнителей на производительный труд, необходимости административного или психологического воздействия на исполнителей, при деловом общении и публичных выступлениях, разрешении конфликтных ситуаций и т.д.[3]

Одно из важных качеств, присущих менеджеру, - способность формулировать желаемые результаты осуществляемой деятельности, так как команде следует осознать и проанализировать, что именно от них требуется выполнить.

Менеджер должен определять перспективы и предугадывать развитие функционирования фирмы на несколько лет вперед, рассматривая возможные последствия осуществления различных стратегий и выбирая из них наиболее оптимальный вариант, подходящий для команды, в то время как обычному работнику следуют выполнять полученные на данный момент поручения. Следует отметить, что компания получит эффективные результаты только при том условии, когда менеджер и его работники станут сплоченной командой.

Творческое использование научных знаний и практических наработок даёт менеджеру возможность обеспечить успешную будущую профессиональную деятельность. Так, менеджер в своей повседневной работе применяет различные методы управления и их сочетания. Основными являются три группы методов – административно-распорядительные и правовые, экономические и социально-психологические.

Административно-распорядительные методы состоят в прямом воздействии на волю исполнителей путем подачи управленческих команд, выполнение которых обязательно. При этом, как правило, интересы и желания объектов управления игнорируют и это серьезно влияет на результаты их деятельности. Поэтому такие методы нередко называют командными. Они, в принципе, пренебрегают экономическими результатами от реализации принимаемых управленческих и других решений.

Правовые методы управления направлены на выработку принципов, правил и норм поведения всех участников производственного процесса. Они устанавливают и создают условия для реализации права работников (объектов управления) на выбор сферы деятельности, объема информации о деятельности предприятия, обоснованность управленческих команд. Правовые методы основаны на юридических средствах воздействия: правовых нормах, актах и т.д.

В основе экономических методов лежит заинтересованность и объектов и субъектов управления в их собственной экономической выгоде. Экономические интересы требуют постоянного соизмерения полученных результатов с понесенными издержками. Использование экономических методов предполагает, что отношения между субъектами и объектами управления построены на взаимовыгодных возмездных началах. Для условий конкретного предприятия экономические методы воплощаются в проведении определенной политики финансирования, кредитования, тарифного и ценового регулирования, рационального налогообложения, предоставления различных льгот и преимуществ по сравнению с другими участниками производственно-хозяйственной жизни.

Социально-психологические методы управления регулируют характер взаимоотношений между работниками предприятия, воздействуют на сознание объектов управления. Они создают социально ответственное поведение сотрудников, воспитывают заботу о качестве выпускаемой продукции, имидже предприятия, повышении квалификации работников и улучшении результатов производства, устанавливают корпоративные и этические нормы общения.

Все группы методов весьма тесно взаимосвязаны, взаимообусловлены и взаимозависимы. Наиболее эффективно управление, сочетающее методы всех рассмотренных групп в различных пропорциях. В условиях рыночной экономики наибольший вес приобретают экономические методы. При этом направление управляющего воздействия смещают из области постановки целей функционирования предприятия (они, в принципе, одни – получение прибыли) в область формирования

способов их достижения. Приоритетным становится создание условий, позволяющих предприятию развиваться стабильно и эффективно [4].

Управление как совокупность методов воздействия на процессы организации направлено на создание организационных условий для осуществления возможности реализации его потенциала. Таким образом, управление представляет собой сложноорганизованный, многоуровневый процесс, носящий стратегически важный характер не только для хозяйственной деятельности самого предприятия, но и для повышения конкурентоспособности территории, на которой оно осуществляет свою деятельность.

1. Кобышев В.А. Эффективность менеджера – успех деятельности предприятия / Вестник ОГУ №2 (138) / февраль 2012. – С. 308-313.
 2. Пономарева Е.А., Кандиева А.А. Роль менеджера в эффективном управлении организацией / Журнал «Academy», 2017. – С. 67-69. / КиберЛенинка: <https://cyberleninka.ru/article/n/rol-menadzhera-v-effektivnom-upravlenii-organizatsiey>
 3. Семенов А.И. Институциональные основы формирования экономической системы России / А.И. Семенов. – Липецк: Научный мир, 2014. – 188 с.
 4. Юсупова С.Я., Общий и административный менеджмент / С. Я. Юсупова, Р. А. Исаев, М. А. Буралова, Д.С. Саралинова - М.: Дашков и К, 2013. - 384 с.
-