

В. Царский

СОВРЕМЕННЫЙ СПРАВОЧНИК МЕНЕДЖЕРА

Москва, 2017

УДК 65.0
ББК 65.290-2
Ц19

Царский, В.

Ц19 Современный справочник менеджера / В. Царский. – М. : T8RUGRAM / Научная книга, 2017. – 446 с.

ISBN 978-5-521-05698-9

Современный менеджер работает в условиях повышенной нагрузки и постоянного движения. Создавая свой собственный бизнес, необходимо не только правильно применять основы менеджмента, но и отлично владеть навыками из области психологии.

Данная книга содержит практические советы и рекомендации, которые помогут каждому менеджеру достичь успеха в профессиональной деятельности.

Ваш успех – в ваших руках!

УДК 65.0
ББК 65.290-2
ВІС КJM
BISAC BUS041000

ISBN 978-5-521-05698-9

© T8RUGRAM, оформление, 2017
© ООО «Литературная студия
«Научная книга», издание, 2017

Часть I

ПСИХОЛОГИЯ МЕНЕДЖЕРА



МЕНЕДЖМЕНТ XXI ВЕКА

В наш стремительный век прогресса весь мир постоянно подвергается изменениям, дополнениям. Даже взгляды на самые простые и обыденные вещи меняются с космической скоростью. Конечно же, изменения касаются и менеджмента.

После тщательного анализа и исследований в области менеджмента социологи прогнозируют изменения, которые будут вызваны приспособливанием организации к внешней окружающей среде.

Следует подробно рассмотреть, как же изменится работа менеджера, какие новые качества и навыки



Глава 1

требуются руководителям для того, чтобы как можно легче действовать в новом XXI веке, сохранив свое кредо?

Менеджер должен научиться работать в организации, которая в рамках изменений во внешнем окружении постоянно растет и развивается. Большое значение будет приобретать работа в многофункциональных отделах. Это требует от современного менеджера умения преодолевать барьеры между подразделениями данной организации и овладевать новыми навыками при работе с партнерами. Менеджер должен сочетать в себе преданность своей организации и ответственность за свои собственные действия.

Для повышения эффективности работы менеджеру потребуется разделить свои полномочия с подчиненными, что должно положительно сказаться на совместной работе. Для этого менеджер должен создать соответствующую обстановку, в которой подчиненные могли бы не только более эффективно работать, но и развивать свои способности и подобрать сильную и способную команду.

Сейчас все большим спросом пользуются так называемые универсальные менеджеры. Такой менеджер должен иметь целостное представление о деятельности организации и о взаимосвязях ее подразделений. Для этого современный руководитель должен постепенно овладевать различными навыками, которые потребуются ему для успешного продвижения по ступеням карьеры.

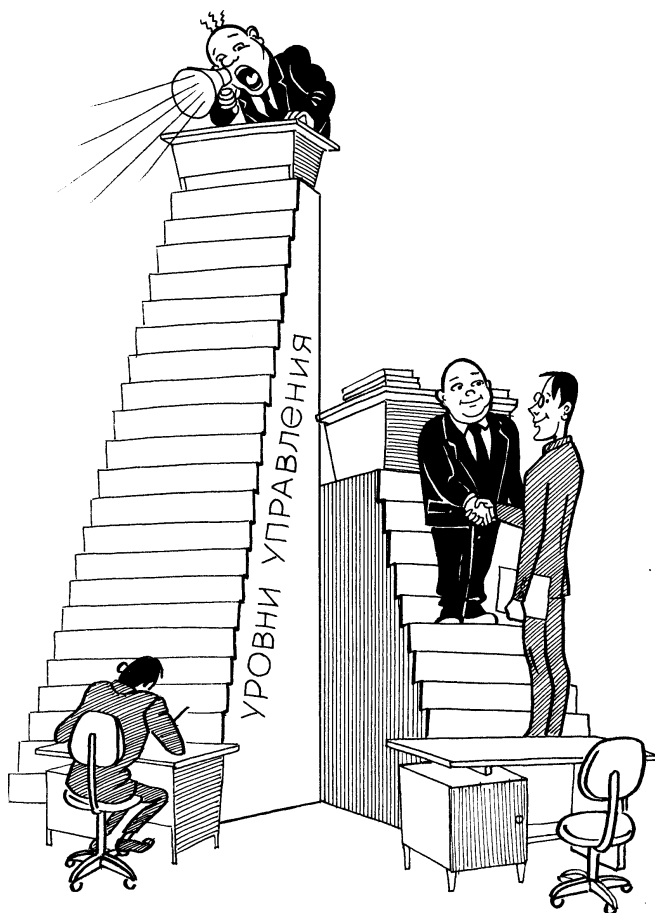
Ответственность за повышение качества управления возлагается в первую очередь на менеджера компании, поэтому он должен уделять большое внимание не только развитию способностей своих подчиненных, но и определять свои потребности в повышении квалификации и удовлетворять их в процессе работы.

В недалеком прошлом рабочие и служащие для повышения квалификации отправлялись на краткосрочные курсы или в командировки на другие предприятия. Такая система обучения оправдывает себя и сейчас, потому что менеджеры обучаются за короткий срок и вновь приступают к своим обязанностям уже с обновленными знаниями. Эффективно развивать свои способности и повышать квалификацию менеджеры могут непосредственно в процессе работы, где сразу будет виден отрицательный или положительный результат.

В связи с интенсивным развитием экономики перед руководителями предприятий и организаций встанет ряд проблем, которые бросают вызов всей системе управления.

1. Постепенное изживание существующей авторитарной системы управления. Это значит, что менеджмент XXI века постепенно отменяет традиционные методы передачи команд и контроля от директора в подразделения. Современный менеджмент строится по принципу всеобщего участия, сотрудничества и вовлечения работников в систему управления организации.

2. Значительное сокращение числа уровней управления. Во многих организациях существуют так называемые промежуточные должности, которые малоэффективны в работе и «съедают» значительную долю денежных средств. Многие такие должности следует сократить или заменить одной на уровне среднего менеджера.



3. Расширение делегирования полномочий подчиненным. Это означает отказ от бюрократизма и предоставление людям больше свободы действия. Но это не значит, что подчиненные не будут нуждаться в командовании и контроле — просто эта система будет значительно упрощена.

4. Зависимость оплаты труда от квалификации сотрудников и результатов их конкретной работы. Современный менеджер, постоянно совершенствуясь и

находя новые подходы к решению возникающих проблем, будет получать соответствующее вознаграждение.

При такой системе оплата будет производиться не за саму должность, занимаемую работником, а за его профессиональные способности.

5. Предпочтение работам, осуществляемым командами и группами. Большинство дел в организации следует поручать межфункциональным командам, состоящим из специалис-

Для повышения эффективности работы менеджеру потребуются разделить свои полномочия с подчиненными, что должно положительно сказаться на совместной работе.

тов различного профиля. Такие группы привлекаются для выполнения отдельных проектов. Создание таких команд положительно сказывается в развитии взаимоотношений между сотрудниками и на конечном результате работ.

6. Внедрение новых методов управления. Традиционные методы обучения работников менеджменту постепенно устаревают. Поэтому требуется совершенно новый подход к обучению и повышению квалификации. Вместо периодических семинаров и курсов повышения квалификации вводится новая система обучения, которая проводится в процессе работы, так сказать «без отрыва от производства». Это дает более эффективные результаты, потому что менеджер при обучении сразу же вводит в процесс работы полученные знания и видит конкретный результат, а также это позволяет быть связанным с постоянными изменениями и нововведениями, происходящими в организации.

7. Географическая рассредоточенность персонала, управление которым осуществляется с помощью новейших информационных технологий. Это значительно упрощает имеющуюся систему управления, что позволяет менеджеру самому управлять своим временем и определять географическое положение своего рабочего места.

Ярким примером является работа на дому, которая в последнее время широко используется многими организациями. Новым шагом здесь является создание сетей, связующих с помощью информа-