

-
4. Деннсов А. Е. Бумажные денежные знаки РСФСР, СССР и Российской Федерации 1918-2005. Часть 2. Государственные бумажные денежные знаки СССР и России 1924-2005 годов. – М.: Дипак. – 2005. – с. 168
 5. Полное собрание законов Российской империи. – 1830.
 6. Селищев А.С. Макроэкономика. 3-е издание. – СПб.: Питер. – 2005. – 459с.
 7. Федеральный закон Российской Федерации от 10.07.2002 № 86 – ФЗ «О Центральном банке Российской Федерации (Банке России)» (в ред. Федерального закона от 07.02.2011 №10-ФЗ)// Российская газета. – 2002. - 13 июля; Российская газета. – 2011. – 11 февраля.
 8. Бонистика. Бумажные деньги России и СССР. – Режим доступа: <http://bonky.ru> – Заглавие с экрана.
 9. Банк России. – Режим доступа: <http://www.cbr.ru> – Заглавие с экрана.
 10. Деньги России. От истоков до современности. – Режим доступа: <http://www.russian-money.ru> – Заглавие с экрана.

УДК 65

ФУНКЦИИ МЕНЕДЖЕРА В ОРГАНИЗАЦИИ

***К.В. Зотова, 4 курс, отделение СПО «Товароведение»
Научный руководитель – Т.Н. Мочалова
ОГОУ СПО Ульяновский технический колледж***

С развитием рыночной экономики, в частности в нашей стране, термины «менеджмент» и «менеджер», быстро и прочно вошли в нашу жизнь и в наш словарный обиход, заменив такие термины, как «управление», «управленческая деятельность», «руководитель», «директор». Хотя все эти слова являются синонимами по отношению друг к другу, термин «управление» имеет более широкий смысл. Вообще, «управление» – это воздействие управляющей системы (субъекта управления) на управляемую систему (объект управления) с целью перевода управляемой системы в требуемое состояние. В частности, в роли субъекта управления выступает менеджер.

Прежде чем говорить о менеджере и его функциях, надо ввести понятие «менеджмента». Этот термин произошел от американского management – управление. Менеджмент – это самостоятельный вид профессиональной деятельности, направленный на достижение в ходе любой хозяйственной деятельности фирмы, действующей в рыночных условиях, определенных намеченных целей путем рационального использования материальных и трудовых ресурсов с применением принципов, функций и методов экономического механизма менеджмента.

Это понятие более узкое и применяется лишь к управлению социально-экономическим процессам на уровне фирмы, действующей в рыночных условиях, хотя в последнее время его стали применять в США и в отношении непредпринимательских организаций.

Если немного раскрыть определение «менеджмента», то мы увидим, что в него входит:

-
- изучение рынка (спроса, потребления), т.е. маркетинг и прогнозирование;
 - производство продукции с минимальными затратами и реализация ее с максимальной прибылью;
 - управление персоналом, следовательно, знание социологии, психологии, а также анализ информации и разработка программ для достижения поставленной цели.

Основная функция менеджмента – это умение достигать поставленных целей. В мелких фирмах эту роль выполняет сам директор, а в крупных – менеджер (организатор, управляющий, руководитель). С одной стороны, в связи с многоуровневой системой управления директор не может довести свои решения сам и контролировать их выполнение на более низких ступенях, к тому же, у него много других дел, более глобальных задач и проблем. С другой стороны, профессиональный менеджер решит многие проблемы зачастую лучше директора. Но чтобы достичь высокого уровня в управлении, надо четко знать свои функции и что под ними подразумевается. Об этом, т.е. о функциях менеджера и пойдет речь в статье. Стандартное определение понятия «менеджер» сводится к тому, что человек является менеджером, если он отвечает за других людей и за их работу. Однако такое представление о менеджере кажется чересчур ограниченным. Основная ответственность менеджера направлена вверх, то есть на предприятие, составную часть которого он представляет. Кроме того, отношения менеджера с руководством предприятия и с коллегами-менеджерами не менее важны в его деятельности, чем отношения с подчиненными, работой которых он руководит и за которых он несет ответственность.

Еще одно определение (хотя это обычно подразумевается и не формулируется явно) сводится к понятию важности выполняемых менеджером функций. Однако на современном предприятии ни одна группа работников не может считаться более важной, чем другая. Рабочий за станком и инженер в лаборатории или конструкторском отделе не менее важны для успешного функционирования предприятия, чем менеджер и его работа. Именно по этой причине все работники предприятия должны в той или иной степени обладать видением менеджера, умением оценить ситуацию с позиции менеджера. Поэтому вовсе не важность, а выполняемые функции служат отличительным признаком различных групп работников» предприятия.

Общепринято, что менеджера отличает от остальных работников предприятия именно его особый статус и уровень оплаты. Однако такая точка зрения не только глубоко ошибочна, но и опасна. Даже сегодня на предприятиях нередко можно встретить так называемых ведущих рабочих, которые имеют более высокую оплату, чем большинство менеджеров.

В равной мере мнение, что будто определение менеджера сводится к его особому статусу и уровню оплаты, можно назвать не более чем ошибочной попыткой перенести вчерашнее представления об индивидуальном собственнике на менеджера современного предприятия.

Итак, судить о том, кто является или кто не является менеджером, можно лишь по функциям, выполняемым соответствующим индивидуумом, и по вкладу результата работы предприятия, который от него надеются получить.

А функцией, которая больше всех остальных выделяет менеджера среди прочих работников предприятия, выступает его образовательная функция. Именно менеджер способен сделать то, на что неспособны другие: донести до подчиненных сущность стоящих перед ними целей и раскрыть пути их достижения. Таким образом, эта образова-

тельная функция и моральная ответственность служат, в конечном счете, исчерпывающим определением менеджера.

Задачи и функции менеджмента осуществляются только через деятельность особой категории специалистов, которых принято называть менеджерами. Менеджер занимает постоянную должность на предприятии и наделен полномочиями принимать управленческие решения в определенной сфере деятельности предприятия. Термин менеджер может употребляться применительно к достаточно широкой категории сотрудников предприятия:

- руководителям групп;
- начальникам лабораторий, отделов, функциональных служб предприятий;
- руководителям производственных подразделений;
- администраторам различного уровня, координирующим деятельность различных подразделений и внешних партнеров;
- руководителям предприятий, фирм в целом.

Как записано во многих западноевропейских и американских руководствах, менеджерами являются люди, наделенные большим объемом работы, с которым они могут справиться лишь с помощью других людей. Так было раньше, так оно есть в наши дни. Сущность менеджерской деятельности остается неизменной, меняются только функции менеджера и методы его работы. По сравнению с другими видами труда имеет ряд особенностей, выражающихся в характере самого труда, его предмете, результатах и применяемых средствах.

Специфика решаемых задач предполагает преимущественно умственный, творческий характер управленческого труда. Менеджеры делают человеческие, финансовые, физические ресурсы максимально продуктивными. У них особый предмет труда – информация, преобразуя которую они принимают решения, необходимые изменения состояния управляемого объекта. Поэтому в качестве орудий труда менеджеров выступают, прежде всего, средства работы с информацией. Результат их же деятельности оценивается по достижению поставленных целей. Есть пять базовых операций в работе каждого менеджера, какой бы областью он ни занимался. Их результатом является интеграция ресурсов для поддержания жизнеспособности и роста организации.

Менеджер, во-первых, устанавливает цели. Он определяет задачи в каждой группе целей. Он решает, что должно быть сделано, чтобы достичь этих целей. Он делает их эффективными, сообщая их другим людям, чья работа нужна, чтобы их достичь.

Во-вторых, менеджер организует. Он анализирует виды деятельности, решения, отношения, потребные для выполнения целей. Он разделяет их на управляемые совокупности, а эти совокупности – на управляемые трудовые задачи. Он группирует эти совокупности и задачи в организационную структуру. Он выбирает людей для управления людьми для управления этими совокупностями и для решения задач, которые нужно выполнить.

В-третьих, менеджер поддерживает мотивацию и коммуникацию. Он составляет команду из людей, ответственных за различные участки деятельности. Он делает с помощью специфических приемов, через кадровые решения об оплате, назначениях, повышении и через множество разнообразных решений, определяющих так называемое качество трудовой жизни, вовсе не сводящееся ни к зарплате, ни к условиям труда в нашем обычном понимании. И он делает это, поддерживая постоянную коммуникацию со своими подчиненными, начальниками и коллегами.

Четвертый элемент в работе менеджера – измерение. Он устанавливает едини-

цы измерения – наиболее важные для успеха организации. Он добивается, чтобы у каждого человека были показатели, сфокусированные, на работе всей организации в то же время на работе данного индивида я помогали, ему делать. Он анализирует, оценивает и интерпретирует результаты. Как и во всех других областях работы, он сообщает о них своему руководству, подчиненным и коллегам.

Наконец, в-пятых, он способствует росту людей, включая себя самого. Упомянутые качества трудовой жизни в одной из возможных интерпретаций представляет собой как раз совокупность условий, способствующих росту членов организации.

Все эти операции могут, разделены на категории работ, каждая из которых требует специфических качеств и квалификации.

Часто возникает вопрос: кого считать менеджером? Следует иметь в виду, что менеджер не обязательно начальник. Менеджера делает менеджером не власть, не ранг, а вклад в деятельность всей организации ответственность за ее результаты. В любой современной организации быстрее всего растет группа людей, принадлежащих в этом смысле к менеджменту, но, как правило, не имеющих подчиненных, их решения носят рекомендательный характер и реализуются через других менеджеров-администраторов.

Менеджмент, таким образом, не имеет обязательной связи с делегированием власти. Задачи менеджмента автономны и коренятся в нуждах предприятия. Есть менеджерские посты, есть менеджерская работа, есть менеджерское мастерство и есть отличимая от других менеджерская организация. Менеджеры – основной ресурс предприятия. На полностью автоматизированной фабрике может почти не быть рабочих – но менеджеры там будут.

Менеджеры самый дорогой ресурс и быстрее всего обесценивается. Нужны годы, чтобы построить менеджерскую команду, а разрушить ее можно в одночасье. Растут вложения в менеджеров и требования предприятий к ним. Эти требования удваиваются с каждым поколением.

В нашей стране профессия «менеджер» по-прежнему остается одной из самых популярных и, что даже более важно, одной из наиболее востребованных.

Сущность менеджерской деятельности остается неизменной, меняются только функции менеджера и методы его работы. По сравнению с другими видами труда имеет ряд особенностей, выражающихся в характере самого труда, его предмете, результатах и применяемых средствах.

Менеджеры делают человеческие, финансовые, физические ресурсы максимально продуктивными. У них особый предмет труда – информация, преобразуя которую они принимают решения.

Быть менеджером – значить разделять ответственность и за успехи, и за просчеты предприятия. Человек, от которого нельзя ожидать такой ответственности, – не менеджер.

Менеджмент призван обеспечить надежное взаимодействие человека и системы, суть которого состоит в том, что менеджер, являясь центральной фигурой этого процесса, должен знать, какие характеристики личности определяют поведения человека в системе и какие параметры окружающей среды воздействуют на включение человека в целенаправленную деятельность данной фирмы.

Менеджер должен стремиться к тому, чтобы обладать как можно большим набором качеств, которые помогали бы ему в работе. Без постоянного стремления к самосовершенствованию еще никто не добился заметных результатов. Не стоит впа-

дать в крайность, считая себя недостойным чего-либо.

Именно менеджер способен сделать то, на что неспособны другие: донести до подчиненных сущность стоящих перед ними целей и раскрыть пути их достижения. Таким образом, эта образовательная функция и моральная ответственность и служат, в конечном счете, исчерпывающим определением менеджера.

Литература

1. Веснин В.Р. Основы менеджмента. – М.: Гардарики. – 2008.
2. Салижманов И.Х. Менеджмент. – Ростов-на-Дону: Феникс. – 2003.

УДК 361.12

SWOT-АНАЛИЗ В РАЗРАБОТКЕ МАРКЕТИНГОВОЙ СТРАТЕГИИ

***А.С. Иванова, 4 курс, экономический факультет
Научный руководитель – к.э.н., доцент Е.Ю. Чупахина
ФГОУ ВПО «Ульяновская ГСХА»***

Для того чтобы выжить и успешно развиваться в условиях конкуренции, компания должна следить за всеми изменениями на рынке: требованиями потребителей, соотношением цен, конкуренцией, а также за созданием новых изделий, введением новых элементов в дистрибьюторскую сеть.

Формирование и анализ продуктового портфеля, а также определение маркетинговых стратегий должно происходить с учетом стратегических перспектив. Одним из самых распространенных методов, оценивающих в комплексе внутренние и внешние факторы, влияющие на развитие компании можно назвать SWOT-анализ.

SWOT-анализ является необходимым элементом исследований, обязательным предварительным этапом при составлении любого уровня стратегических и маркетинговых планов. Данные, полученные в результате ситуационного анализа, служат базисными элементами при разработке стратегических целей и задач компании [1].

SWOT – метод анализа в стратегическом планировании, заключающийся в разделении факторов и явлений на четыре категории: strengths (сильные стороны), weaknesses (слабые стороны), opportunities (возможности) и threats (угрозы).

Этот акроним может быть представлен визуально в виде таблицы:

	Положительное влияние	Отрицательное влияние
Внутренняя среда	Strengths (сильные стороны)	Weaknesses (слабые стороны)
Внешняя среда	Opportunities (возможности)	Threats (угрозы)

SWOT-анализ – это промежуточное звено между формулированием миссии предприятия и определением его целей и задач. Все происходит в такой последовательности: