

# Менеджер, типы менеджеров, основные требования и качества

Выполнили: Харинова  
Н., Пырх П.

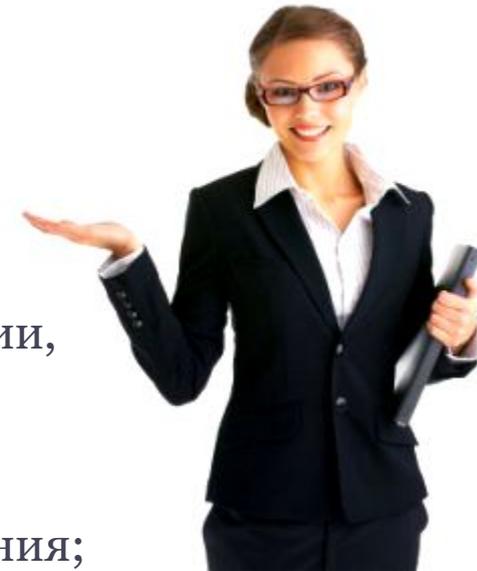


-это человек, занимающий постоянную управленческую должность и наделённый полномочиями принимать решения по определённым видам деятельности организации.

Менеджеры занимают различные позиции в организации (директор, руководитель группы, организатор определённого вида работ, начальник, заведующий и т.д.), выполняют разные функции.

## 1. Связана с принятием решений.

- Определяет направление роста организации, изыскивая для этого возможности как внутри организации, так и за ее пределами;
- Разрабатывает и запускает проекты по совершенствованию производства, приносящие изменения;
- Контролирует разработку определенных проектов;
- При столкновении с нарушениями менеджер отвечает за корректирующие действия;
- Отвечает за распределение всевозможных ресурсов организации;
- Представляет организацию на всех значительных и важных переговорах.



## **2. Информационные роли.**

- Собирает разнообразную информацию о внешней и внутренней среде, которую использует в интересах дела;
- Распределяет полученную информацию в виде фактов и нормативных установок между подчиненными, разъясняет политику и базовые цели организации;
- Передает информацию для внешних контактов организации относительно планов, политики, действий, результатов работы организации.

## **3. Межличностные роли.**

- Выполняет обязанности правового и социального характера;
- Отвечает за мотивацию и активизацию подчиненных на достижение целей организации, координирует их усилия, отвечает за набор и подготовку работников.

# Типы менеджеров (вертикальное разделение труда)



# Высшие менеджеры

Высшие менеджеры, или менеджеры высшего звена, топ - менеджеры, несущие ответственность за деятельность организации в целом: председатели совета директоров, главные исполнительные директора и их заместители. Эта категория менеджеров отвечает за определение целей организации, разработку стратегий их достижения, контроль за внешней средой и интерпретацию событий, в ней происходящих. Высшие менеджеры работают на долгосрочную перспективу, с ориентацией на тенденции развития внешней среды и общий успех деятельности фирмы.

Среди важнейших обязанностей менеджеров высшего звена :

- осуществление коммуникаций,
- раскрытие своего видения перспектив развития организации до всех ее членов,
- формирование организационной культуры
- поддержание предпринимательского духа.

Высшие менеджеры должны во все большей степени вовлекать в процесс труда всех своих подчиненных, предоставлять им возможности наиболее полно реализовать свои знания, навыки и способности.

# Менеджеры среднего звена

Менеджеры среднего звена отвечают за деятельность структурных подразделений и отделов организации. Как правило, «под» средним звеном находятся еще два и более уровней управления. Эти бизнес - единицы организации несут ответственность за реализацию принятых высшим руководством общих стратегий и процедур и ориентированы, прежде всего, на краткосрочные перспективы. Менеджеры «золотой середины» должны поддерживать хорошие отношения с равными себе по должности коллегами, способствовать развитию командной работы и разрешать конфликты.

# Менеджеры нижнего звена

Менеджеры нижнего звена несут непосредственную ответственность за производство товаров и услуг, то есть находятся на первом уровне управления, занимая должности мастеров, линейных менеджеров, офис - менеджеров и т.д.

Они обязаны:

- выполнять установленные правила и процедуры, обеспечивая эффективность производства,
- представлять техническую помощь,
- мотивировать подчиненных, уделяя основное внимание выполнению повседневных задач.

# Типы менеджеров (горизонтальное разделение)

Функциональные  
менеджеры

Линейные  
менеджеры

Менеджеры  
проектов

Генеральные  
менеджеры

# Типы менеджеров (горизонтальное разделение труда)

На каждом уровне управления предусматривается определенный объем работ по функциям управления. Это горизонтальное разделение труда менеджеров по функциям. Более глубокое разделение предполагается по основным подсистемам предприятия :

персонал

исследования

разработки

маркетинг

финансы

производс-  
тво

Функциональные менеджеры отвечают за работу отделов, выполняющих одну из необходимых для ведения операций организации функций.

К числу функциональных отделов относятся:

- отдел рекламы,
- отдел продаж,
- производственный отдел,
- финансовый отдел,
- бухгалтерия.

Они представляют собой основные виды деятельности, которые должны быть успешно выполнены, что бы фирма добилась поставленных целей.

Линейные менеджеры несут ответственность за деятельность производственных и маркетинговых отделов, выпускающих и продающих товары или услуги.

Отдельно можно выделить:

- ✓ финансовых менеджеров
- ✓ менеджеров по персоналу,

работа которых обеспечивает деятельность линейных отделов.

Менеджеры проектов играют жизненно важную роль в современных организациях. Они действуют практически во всех компаниях: от производящих товары народного потребления до предприятий аэрокосмической отрасли.

При создании новых товаров они координируют взаимодействия маркетологов, финансистов и производителей. По мере того как организации сокращают уровни управления, переходя на более плоские, горизонтальные структуры, потребность в менеджерах проектов возрастает.

Одно из основных требований к таким руководителям – развитые человеческие навыки, так как для достижения успеха проекта им необходимо координировать работу самых разных сотрудников.

Генеральные менеджеры отвечают сразу за несколько выполняющих различные функции отделов. Обязанности генеральных менеджеров во многом схожи с функциями менеджеров проектов, так как им приходится координировать работу сотрудников самых разных отделов.

# Основные требования, предъявляемые к лично-деловым качествам менеджера:

1. Профессиональная компетентность;
2. Организаторские способности;
3. Морально-этическая зрелость;
4. Личные качества.



- Наличие знаний в области управления предприятием;
- Компетентность в вопросах технологии отрасли;
- Владение навыками предпринимательства, умение владеть ситуацией на рынках, активно перераспределять ресурсы фирмы;
- Умение принимать обоснованные решения с участием нижестоящих работников, привлекать их к исполнению;
- Наличие опыта и знаний в области экономической ситуации на рынках или их сегментах, на которых работает;
- Умение анализировать деятельность конкурентов.

Менеджеры должны обладать организаторскими способностями, под которыми понимаются индивидуально – психологические особенности личности, позволяющие человеку овладеть методами организационной деятельности и успешно их реализовывать.

К организаторским способностям относятся:

- Адаптационная мобильность (склонность к творческим формам деятельности, углублению знаний, инициативность, готовность к риску, стремление к нововведениям, предприимчивость);
- Контактность (общительность, умение понимать и убеждать людей);
- Стрессоустойчивость (интеллектуальная и эмоциональная защищённость в проблемных ситуациях, самообладание);
- Доминантность (властность, честолюбие, стремление к лидерству, волевой характер).

## Важнейшее требование к менеджеру – умение управлять людьми, а именно:



- знание своих прямых подчинённых, их способностей и возможностей выполнения поручаемой им работы;
- знание условий, связывающих предприятие и работников;
- защита интересов тех и других на справедливой основе;
- психологическая компетентность менеджера;
- умение устранять неспособных с целью эффективного функционирования фирмы.

Современные процессы глобализации экономики, расширения научных, экономических, производственных, образовательных и иных связей между странами приводят к тому, что методы менеджмента в разных странах становятся схожими.

Принято считать, что менеджеры во всех странах думают и действуют примерно одинаково. Однако это не совсем так. Национальная специфика все же существенно влияет на работу менеджеров в каждой конкретной стране.

По оценкам специалистов, наиболее заметными национальными особенностями обладает **японский менеджмент**, а наиболее распространенными во всем мире принято считать принципы и **методы американского менеджмента**.

Между школами американского и японского менеджмента имеется определенное **сходство**: обе основное внимание уделяют постоянным инновациям, активизации человеческого фактора, расширению номенклатуры производимых товаров и услуг и т.п. Они ориентируются на разработку и реализацию долгосрочных стратегических планов развития предприятия.

В чем же состоят **различия** этих двух видов менеджмента? В основе американской системы управления лежит **принцип индивидуализма**. Он возник в американском обществе еще в XVIII—XIX вв., когда в США прибывали сотни тысяч переселенцев. В процессе освоения новых территорий вырабатывались такие национальные черты характера, как инициативность и индивидуализм. В Японии же почти до конца XIX в. сохранялся феодализм, воспитавший в общественном сознании японцев традиционную установку на **коллективизм**.

# Сравнительная характеристика японской и американской моделей менеджмента

Японская модель менеджмента	Американская модель менеджмента
Управленческие решения принимаются коллективно на основе единогласия	Индивидуальный характер принятия решений
Коллективная ответственность	Индивидуальная ответственность
Нестандартная, гибкая структура управления	Строго формализованная структура управления
Неформальная организация контроля	Четко формализованная процедура контроля
Коллективный контроль	Индивидуальный контроль руководителя

# Сравнительная характеристика японской и американской моделей менеджмента

Японская модель менеджмента	Американская модель менеджмента
Замедленная оценка работы сотрудника и служебный рост	Быстрая оценка результата труда, ускоренное продвижение по службе
Основное качество руководителя — умение осуществлять координацию действий и контроль	Главное качество руководителя — профессионализм
Ориентация управления на группу	Ориентация управления на отдельную личность
Оценка управления по достижению гармонии в коллективе и по коллективному результату	Оценка управления по индивидуальному результату
Личные неформальные отношения с подчиненными	Формальные отношения с подчиненными