

Шария Ш.Г.

студент факультета экономики, менеджмента и торговли

кафедры экономики и управления

2 курс, направление «Менеджмент»

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации

ФГБОУВО «Российский экономический университет имени Г. В.

Плеханова»

Краснодарский филиал РЭУ им. Г. В. Плеханова

Россия, г. Краснодар

Шевченко А. А.

студент факультета экономики, менеджмента и торговли

кафедры экономики и управления

2 курс, направление «Менеджмент»

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации

ФГБОУВО «Российский экономический университет имени Г. В.

Плеханова»

Краснодарский филиал РЭУ им. Г. В. Плеханова

Россия, г. Краснодар

МОДЕРНИЗАЦИЯ ПРОФЕССИИ МЕНЕДЖЕР

***Аннотация:** Статья посвящена проблеме модернизации профессии менеджера. В данной статье мы проанализируем деятельность менеджеров, рассмотрим будет ли актуальной данная профессия и определим, какими качествами должны обладать менеджеры в будущем.*

***Ключевые слова:** менеджер, характеристика менеджера, будущие профессии, система управления.*

***Annotation:** The article is devoted to the problem of the modernization of the profession manager. In this article, we will analyze the activities of managers,*

consider whether this profession will be relevant and determine what qualities managers should have in the future.

Key words: *manager, manager profile, future professions, management system.*

Менеджер — это человек, который должен управлять, координировать и контролировать некоторые процессы на предприятии, другими словами, это управленец или руководитель, который отвечает за эффективную работу определённого направления деятельности [1, с. 56].

Менеджер выполняет множество различных задач. К его видам профдеятельности относят: управленческую, организационную, планово-финансовую, маркетинговую, мотивационную, информационную, аналитическую, инновационную, методическую, координационную, проектную, исследовательскую и диагностическую деятельности.

Также менеджер осуществляет работу, связанную с экономическим анализом, прогнозированием и планированием социально-экономического развития территории.

Менеджеру необходимо иметь:

- жажду знаний, профессионализм, новаторство и творческий подход к работе;
- упорство, уверенность в себе и преданность делу;
- нестандартное мышление, изобретательность, инициативность и способность генерировать идеи;
- коммуникабельность и чувство успеха;
- эмоциональную уравновешенность и стрессоустойчивость;
- открытость, гибкость и лёгкую приспособляемость к происходящим изменениям;
- ситуационное лидерство и энергию личности в корпоративных структурах [2, с. 73].

В будущем все производственные процессы будут усложняться, поэтому потребность в людях с хорошими организационными способностями будет расти.

С другой стороны, автоматизация решений произвела революцию и в менеджменте: в будущем его главной задачей станет поиск механизмов распределенного управления, то есть возможности формировать и координировать рассредоточенные в пространстве и мобильные команды специалистов для конкретных проектов. Все больше профессионалов будут работать удаленно и с частичной занятостью, вкладывая свое время и силы параллельно в несколько проектов. Кроме того, изменения в обществе и культуре потребления будут происходить так быстро, что руководству компаний понадобится постоянный анализ новых тенденций.

Если раньше типичная система управления выглядела как пирамида со множеством уровней среднего менеджмента, то сейчас связи между сотрудниками становятся все более горизонтальными, у работников появляется все больше свободы в принятии решений, а некоторые фирмы вообще экспериментируют с работой без начальников [3, с 32]. Например, в американской компании Valve, выпустившей популярные компьютерные игры Portal, Half-Life, Counter-Strike и Team Fortress, все 400 сотрудников имеют равные права. А для работы они объединяются в команды по своему усмотрению – без централизованного руководства.

В 2020-х годах возрастет роль неиерархических организаций (например, сообществ независимых производителей), которые будут через сеть координировать свои планы продаж, производства, инвестиции в оборудование и человеческий капитал.

Некоторые компании уже сейчас ведут управление подобным образом, например, компания Google.

Работая с творческими людьми, компания поняла, что приказывать сотрудникам делать то, что им не нравится — бесполезное занятие. Они не

будут вкладывать все свои силы для достижения результата, если им не нравится то, что они делают, поэтому в Google каждый имеет право голоса.

На одном из совещаний Сергей Брин, сооснователь Google, предложил проект, с которым был не согласен один из инженеров. Вместо того, чтобы напомнить о субординации, Брин предложил инженеру компромисс: половина команды будет работать с инженером, а вторая половина с Брином. Однако этот компромисс не устроил инженера и в конце концов, он убедил всю команду присоединиться к его видению проекта, оставив Брина ни с чем.

Руководство компании считает, что если управлять сотрудниками именно при такой иерархии, где каждый имеет право голоса, то продуктивность будет максимальной. Ведь если каждый делает то, что ему нравится, результат будет потрясающим. Также это говорит о том, что работа менеджеров в таких компаниях очень нужна и важна. Ведь такое большое количество творческих работников, нужно правильно координировать [4].

В профессии менеджера произойдут некоторые изменения в плане вида специальностей менеджера, согласно Атласу новых профессий, в будущем будут востребованы:

- менеджеры по управлению - онлайн продажами - специалисты, которые в оффлайн-компаниях разрабатывают механизмы продвижения товаров через Интернет, организуют маркетинговые кампании в Интернете, сопровождают собственные онлайн-магазины компании или работают с партнерами по улучшению сервиса для клиентов (например, скорость доставки). Эту специальность можно считать уже сложившейся в России – по данным портала Career.ru на июль 2014 года, по ней было опубликовано 260 вакансий. Но спрос на нее будет расти.
- персональные бренд - менеджеры - специалисты, занимающиеся формированием персонального имиджа с использованием социальных сетей и других публичных площадок в соответствии с

целями и требованиями заказчика. Создание личного бренда – важный аспект современного бизнес-коучинга: образ, точно рассчитанный на целевую аудиторию, позволяет выделиться среди других специалистов и стать лидером общественного мнения в своей нише. Поэтому спрос на эту услугу растет.

- менеджеры портфеля корпоративных венчурных фондов - специалист, который управляет инвестициями компании в стартапы, созданные на основе идей ее сотрудников и направленные на развитие продуктовой линейки компании. Сопровождает развитие этих стартапов от идеи до производства. Корпоративные венчурные фонды постоянно находятся в поиске перспективных новых решений, например, Google Ventures в 2011 году запустил специальную программу для сотрудников: за информацию о заслуживающих внимания стартапах компания была готова заплатить премию в 10 000 долларов США.
- координаторы программ развития сообществ - специалисты, которые организуют и поддерживают диалоги между независимыми командами производителей, согласовывая их долгосрочные цели и общий образ будущего, помогая им определить программу совместных инвестиций в производственные мощности и людей. Это новый уровень управления проектами: в будущем управленцам придется координировать работу проектных команд, участники которых находятся в разных странах [5].

В процессе научного исследования нами было отмечено, что данная профессия не утратит свою актуальность, ведь менеджер - это образованная, высокоинтеллектуальная, коммуникабельная личность, стремящаяся к саморазвитию и обладающая аналитическим типом мышления, развитым эмоциональным интеллектом. Это сотрудники, обладающие сочетанием креативности, гибкости, умением быстро и конструктивно решать трудовые

конфликты и проблемы. В ближайшее десятилетие экономика и бизнес будет активно трансформироваться, современные компании будут внедрять новые инструменты и технологии. Выжить в условиях высокой конкуренции сумеют лишь те компании, которые будут состоять из таких людей.

Таким образом, менеджеры несомненно способны занять достойную нишу на будущем рынке труда.

Использованные источники:

1. Теория менеджмента: История управленческой мысли, теория организации, организационное поведение: Учебное пособие / Под ред. А.Г. Фаррахова - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 272 с.
2. Основы менеджмента: Учебное пособие / Под ред. В.И. Королева. - М.: Магистр: НИЦ ИНФРА-М, 2017. - 624 с.
3. Звонников, В.И. Интеллектуальный менеджмент: новые подходы к подготовке управленческих кадров для экономики знаний. Статья вторая / В.И. Звонников, О.М. Писарева // Высшее образование сегодня. – 2011. – № 2. – С. 32–35.
4. Статья интернет-издания «Лайфхакер». [Электронный ресурс]. URL: <https://lifehacker.ru/google-rabota-mechty/> (дата обращения: 28.10.2019)
5. Информационный сайт «Атлас новых профессий». [Электронный ресурс]. URL: <http://atlas100.ru/catalog/menedzhment/> (дата обращения: 28.10.2019).