

## ФАКТОРЫ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ РАБОТЫ СОВРЕМЕННОГО МЕНЕДЖЕРА

**Жуманов А.И.**

*Ташкентский государственный экономический университет*

*[azizbek08121990@gmail.com](mailto:azizbek08121990@gmail.com)*

*Научный руководитель: Карлибаева Р.Х..*

*Доктор экономических наук, профессор*

*Ташкентский государственный экономический университет*

**Аннотация.** В статье осуществляется попытка обобщения основных проблем, которые препятствуют современным менеджерам при управлении организацией, анализируются факторы, которых следует учитывать при достижении успеха в управленческой карьере. Авторы приходят к заключению, что современные менеджеры всегда должны быть готовы отыскать новые инновационные подходы или методы для реализации основных целей компании на конкурентном рынке.

**Ключевые слова:** лидерство, организационный рост, стиль управления, принятие решений, коучинг, управленческая карьера.

В условиях рыночной экономики и перехода к ней менеджеры должны не только «управлять организацией», но по мимо этого учитывать ее сотрудников, условия и межкультурные вызовы. Современным менеджерам приходится сталкиваться с огромным разнообразием проблем, которые не явились в прошлом, но развивались они на протяжении длительного периода времени. С этой точки зрения роль современных менеджеров в компании считается более диверсифицированной.

Работа менеджеров направлена на эффективное лидерство, способствующее организационному росту. Данный факт очень важен, поскольку мир международного менеджмента регулярно меняется, и всегда имеется необходимость в модернизации и поиске новых усовершенствованных методов. Это говорит о том, что современные менеджеры не могут работать по-прежнему и применять одни и те же методы управления. Одна из наиболее важных характеристик современного менеджмента заключается в способности учитывать те культуры и убеждения, умение и эффективное функционирование, образовательные качества и профессиональные навыки персонала, которые обеспечат ожидаемые положительные результаты, и использовать особый подход к

вышеупомянутым качествам. В таких случаях менеджеры должны обладать и совершенствовать многие критические навыки, включающие в себя не только технические и аналитические способности, но и умение принятия решений, концептуальные навыки, навыки общения и взаимных отношений. Немалая часть современных задач менеджеров, сосредоточена на инновационных технологиях, работе персонала и сотрудничестве с деловыми партнерами, контрагентами на постоянно меняющемся конкурентном рынке [1].

Как известно в XXI веке вызовы, с которыми встречаются современные менеджеры, уже перешли на новый уровень и отличаются от вызовов предыдущих лет. Например, в прошлом десятилетии основное внимание менеджера было направлено на эффективный подбор и контроль персонала, в то время как в сегодня функции менеджера в организации значительно изменены. Причиной этого факта является многочисленные технологические достижения, в меняющемся рынке и внедрении современных методов для достижения поставленных целей организации. Таким образом одной из важнейших задач современных менеджеров является умение находить необходимые методы для того, чтобы в будущем «управлять изменениями» в организации.

Основные проблемы современных менеджеров, тесно связаны с широким разнообразием рабочих мест. Это значит, те сотрудники, которые надлежащим образом выполняют свои обязанности, нуждаются в удержании. Скажем так, молодые работники, которые работают в той или иной организации и которых приучили к компьютерам, хотят работать дистанционно. К примеру, они предпочитают использовать технологии на своих собственных условиях, выполняя свою работу из дома тем самым хотят иметь гибкий график работы. В этом случае менеджерам стоит оказать достаточное усилие, чтобы обеспечить здоровую рабочую сферу и мотивировать этих сотрудников. Более того, в этом случае у современных менеджеров должна быть главная цель – достичь компетенций и производительности труда разнородных сотрудников на рабочем месте, которые находятся на более низкой стадии развития. Это значит они должны организовать специальные программы обучения для этой категории сотрудников, чтобы улучшить их производительность, профессионализм и личные навыки, такие как технические навыки, навыки принятия решений и другие [2].

Во-вторых, на сегодняшний день проблемы, с которыми сталкиваются менеджеры, сосредоточены на стиле и методы их общения. Очевидно, что

различные слухи, домыслы, деловые записки, электронные письма, деловые встречи и индивидуальные консультации обеспечивают коммуникацию на рабочем месте. Если коммуникация в организации находится на низком уровне, менеджеры не вовлечены должным образом в рабочий процесс и не поддерживают осведомленность о бизнес-ситуации на рынке. Более того, они не поддерживают связь с клиентами и поставщиками, которые играют жизненно важную роль в бизнес-процессе. Эффективная коммуникация менеджеров имеет большое значение для успеха бизнеса, поскольку коммуникация используется для передачи информации, контроля поведения на рабочем месте и мотивации сотрудников. Согласно многочисленным исследованиям, за счет эффективной коммуникации появляется возможность преодолеть таких коммуникативных трудностей, как выбор правильных методов общения, информационная перегрузка и эмоциональность на рабочем месте. Вот почему руководителям нужно предотвратить вышеупомянутые проблемы и найти соответствующие методы для улучшения не качественной коммуникации в организации.

В-третьих, менеджеры сталкиваются с проблемами, основанными на корпоративной или организационной культуре. Сегодня корпоративная культура, культура организации или отдела может влиять на результаты работы менеджера. На рабочем месте такие элементы, как писанные и неписанные правила, различная политика и философия руководителя, оказывают потенциальное влияние на отношение и результативность всех сотрудников, которые работают в данной организации. В этом случае одна из жизненно важных вещей, о которой следует помнить при общении с людьми на рабочем месте, заключается в том, что менеджеры получают то поведение, которое они поощряют. Если организационная культура поощряет определенный тип поведения, менеджеры должны подтвердить, что это приемлемо. Если менеджер намерен изменить поведение, необходимо оценить культуру, существующую в организации [3].

В-четвертых, одна из более серьезных проблем, с которой сталкиваются менеджеры сегодня, связана с организационным или корпоративным руководством. Это означает, что эффективное донесение организационного руководства с соответствующей ясностью и последовательностью до всех сотрудников имеет огромное значение для современных менеджеров. Известно, что большинство организаций не уделяют этому вопросу особого внимания. Одним из лучших способов, который современный менеджер должен внедрить в данном случае, является проведение анонимного опроса,

основанного на понимании установок и мнений сотрудников. Все сотрудники должны осознавать важность организационного руководства. Все менеджеры должны определить миссию организации и основные организационные цели. Миссия организации может помочь руководству повысить вероятность того, что организация добьется успеха на конкурентном рынке. Более того, наличие организационной миссии помогает руководителям направлять человеческие усилия в правильном направлении. Кроме того, миссия четко определяет основные цели, которых пытается достичь организация, и помогает руководителям помнить об этих целях в процессе принятия решений [4].

В-пятых, некоторые проблемы, с которыми менеджеры сталкиваются сегодня на рабочем месте, основаны на процессе принятия решений и так называемых механизмах обратной связи. Например, многие менеджеры принимают неподходящие решения, которые другие сотрудники на рабочем месте не в состоянии реализовать должным образом, или они выполняют это решение, но без энтузиазма. Если менеджеры принимают эти решения без какой-либо обратной связи, это означает, что результат этих решений будет меньше, чем ожидалось или желалось. Более того, все сотрудники хотят знать мнение менеджеров относительно качества их работы. Если менеджеры не в состоянии дать сотрудникам необходимую обратную связь, это означает, что менеджеры держат их в неведении относительно оценки их работы. У них не будет возможности узнать о своих сильных и слабых сторонах и найти подходящие пути для улучшения. Кроме того, обратная связь может повысить производительность и рабочие отношения между сотрудниками и менеджерами на рабочем месте.

Анализ вышеназванных проблем нацелен на поиск основных факторов, влияющих на достижение целей удачной управленческой карьеры. Прежде всего, менеджеры должны справляться со своими эмоциями, чтобы поддерживать здоровую рабочую среду. Чтобы достичь этой цели, необходимо воспользоваться услугами опытного тренера. В этом случае коучинг - лучший способ развить некоторые личные лидерские качества и повысить производительность на должностях, сопряженных с высоким давлением. Более того, коучинг поможет исправить такие проблемы управленческого поведения, как плохая коммуникация, нерешительность, неуверенность в себе и другие.

Согласно опросу, проведенному специалистами консалтинговой фирмы Manchester, Inc., 77% сотрудников не удовлетворены условиями труда, в том числе большими нагрузками, длительным графиком, меньшим количеством

времени, проводимого с семьей, и так далее. Жалобы некоторых сотрудников на неэффективную работу менеджеров сосредоточены на следующих факторах: отсутствие обратной связи о результатах работы, отсутствие карьерного роста и низкий потенциал заработка, неопределенность в отношении ожиданий, отсутствие межличностного общения [5].

Очевидно, что каждый менеджер должен развивать свои управленческие навыки, чтобы улучшить свою способность удерживать сотрудников. Каждый руководитель должен знать, как ценить людей на рабочем месте и как ценить их вклад.

Таким образом, современные менеджеры должны быть готовы находить новые инновационные пути или методы для достижения основных целей организации на постоянно растущем конкурентном рынке. Поскольку в компетенцию главного менеджера входят планирование, организация, руководство и контроль, каждый менеджер должен постоянно развивать соответствующие навыки, которые помогут ему добиться успеха во всех сферах деятельности.

#### ЛИТЕРАТУРА И ИСТОЧНИКИ

1. Гречишкина Е.А., Онищук А.В. Теоретические основы менеджмента учеб. пособие/ Е.А. Гречишкина, А.В. Онищук. – Текст: непосредственный//Пинск ПолесГУ - 2022. - С. 274-305. - URL: <https://rep.polessu.by/bitstream/123456789/25705/1/>
2. Чуйкин А.М. Основы менеджмента: учеб. пособие/ А.М. Чуйкин. - Калининград: Калинингр. ун-т., 2009. - 106 с. URL: <https://moluch.ru/archive/92/20231/>
3. Пригоровский В.В. Эффективность деятельности руководителя / В. В. Пригоровский. - Текст: непосредственный // Молодой ученый. - 2015. - № 12 (92). - С. 478-481. - URL: <https://moluch.ru/archive/92/20231/>
4. Горяшник А.И. Набор основных методов менеджера в управлении временем / А. И. Горяшник. - Текст: непосредственный // Молодой ученый. - 2016. - № 12 (116). - С. 1211-1213. - URL: <https://moluch.ru/archive/116/31344/>
- Фищенко К.С. Методика оценки эффективности деятельности администрации города как инструмент планирования / К.С. Фищенко. - Текст: непосредственный// Проблемы современной экономики: материалы V Междунар. науч. конф. (г. Самара, август 2016 г.). - Самара: ООО «Издательство АСГАРД», 2016. - С. 108-112. - URL: <https://moluch.ru/conf/econ/archive/217/10904/>