

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«САРАТОВСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ Н.Г.
ЧЕРНЫШЕВСКОГО»

Кафедра менеджмента и маркетинга

Менеджер в системе управления организацией

АВТОРЕФЕРАТ ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ
БАКАЛАВРСКОЙ РАБОТЫ

студентки 5 курса 571 группы

направления 38.03.02 Менеджмент

Экономического факультета

Сусловой Марии Сергеевны

Научный руководитель

к.с.н., доцент

подпись, дата

И.В Стазаева

Зав. кафедрой

к.э.н., доцент

подпись, дата

Л.И. Дорофеева

Саратов 2024 год

Актуальность темы исследования

Актуальность темы исследования заключается в том, что модификация целевых предписаний развития деловых организаций в нынешних условиях вызвало улучшения не только стиля и методов управления, а также самих систем управления. Система управления предприятиями в данное время обязана обладать гибкостью производства, учитывать основательную конкуренцию на рынке товаров, учитывать требования к степени качества обслуживания потребителей и фактор неясности внешней среды. В данной связи возникает необходимость формирования теоретических и методических основ создания механизма управления предприятием, отвечающего современным требованиям и мировым тенденциям развития экономики. Для осуществления этих условий имеется необходимость в анализе и диагностике системы управления предприятия. Разнообразные нововведения выражают себя на предприятиях в форме организационного улучшения системы управления, а базой организационных нововведений предназначается исследование деятельности организаций.

Целью выпускной квалификационной работы является изучение сущности менеджера в системе управления организацией.

Предметом выпускной квалификационной работы является менеджер в системе управления организацией.

Объект выпускной квалификационной работы – менеджер в организации.

Задачами выпускной квалификационной работы является:

- изучение понятия и значения профессии менеджера в организации;
- рассмотрение основных задач и функций менеджера;

- исследование классификации подразделений менеджера в организации;
- исследование общей характеристики ООО «Сеул»;
- анализ задач и функций ООО «Сеул»;
- оценка классификации подразделений менеджера в ООО «Сеул»;
- разработка рекомендаций по совершенствованию функций управления предприятием в ООО «Сеул»;
- обоснование улучшения качественного состава менеджера ООО «Сеул»;
- оценка социально-экономической эффективности мероприятий по совершенствованию системы управления ООО «Сеул».

Методы исследования: структурно–функциональный анализ, кластерный анализ, объектно-ориентированный подход, экономико–статистические методы сбора и обработки информации, традиционные методы сравнения и обобщения, а также системный метод.

Научная новизна исследования заключается в формулировании и обосновании основных положений и результатов исследования, основанных на определении предложений по совершенствованию системы управления организацией.

Основные положения, выносимые на защиту.

1. Управление в общем виде выражает такой способ динамической связи между субъектом и объектом управления, при котором субъект управления формирует цели функционирования объекта управления и определяет инструменты, с помощью которых существующий или создаваемый объект управления сможет достичь этих целей.

2. На основании проведенного технико–экономического анализа деятельности ООО «Сеул», а также особенностей его функционирования и особенностей системы управления на предприятии можно выделить основные причины, с которыми сталкивается анализируемое предприятие в процессе своей деятельности.

3. На формирование приоритетов системы управления организацией ООО «Сеул» влияют внутренние и внешние факторы. Анализ и диагностика особенностей системы управления организацией ООО «Сеул» была проведена по следующим направлениям – анализ состава и структуры персонала предприятия; анализ показателей, характеризующих эффективность системы управления, рациональность организационной структуры и ее технико–организационный уровень.

4. Проведенный анализ особенностей системы управления организацией ООО «Сеул» показал, что система менеджмента анализируемой организации сформировалась и имеет потенциал для развития, однако эти возможности реализуются слабо.

Объем и структура выпускной квалификационной работы

Выпускная квалификационная работа состоит из введения, трех глав, заключения и списка литературы. Материал изложен на 57 страницах, включает 8 таблиц, 6 рисунков, а также одно приложение. Список использованной информации содержит 32 наименования.

Содержание работы

Во **введении** обосновывается актуальность выбранной темы выпускной квалификационной работы, определяются цели и задачи, осуществляется выбор предмета и объекта исследования. Формулируются положения, выносимые на защиту.

В **первой главе** изучено понятие и значение профессии менеджера в организации; основных задач и функций менеджера; классификации подразделений менеджера в организации.

В настоящее время понятие «менеджер» прочно вошло в наш разговорный словарь, тем самым заменив такие термины, как «управление», «руководитель» и «директор». Попытаемся разобраться и уяснить, кто такой менеджер и что он из себя представляет. Для начала нужно понять, что менеджер это, в свою очередь, управляющий, который наделен определенными полномочиями и может

самостоятельно принимать решения по конкретным видам деятельности организации, функционирующей в рыночных условиях.

Среди ряда разнообразных ролей менеджера, можно выделить три основные, представленные на рисунке 1:

Управленческие роли (Г. Минцберг)	
I. Межличностная роль	Главный руководитель Лидер Связующее звено
II. Информационная роль	Приемник информации Распространитель информации Представитель
III. Роль, связанная с принятием решений	Устраняющий нарушения Распределитель ресурсов Ведущий переговоры

Рисунок 1 – Управленческие роли по Г. Минцбергу

К ключевым функциям менеджера можно отнести:

1. Менеджер решает вопросы распределения ресурсов, определяет основные задачи предприятия и несет ответственность за принятые решения;
2. Менеджер мотивирует сотрудников организации, координирует их усилия и выступает в качестве представителя фирмы;
3. Менеджер собирает нужную информацию о внутренней и внешней среде, распространяет ее и объясняет цели организации.

Итак, можно сделать краткий вывод, о том, что рыночная экономика вызывает потребность в управляющих, которые относятся к делу творчески, хорошо информированы, умеют наилучшим образом использовать ресурсы и обеспечивать эффективность функционирования фирмы.

Существует несколько видов функционального управления: инновационный менеджмент; персональный менеджмент; менеджмент снабжения; производственный менеджмент; менеджмент маркетинга; менеджмент качества; финансовый менеджмент; международный менеджмент и экологический менеджмент, представленные на рисунке

2.

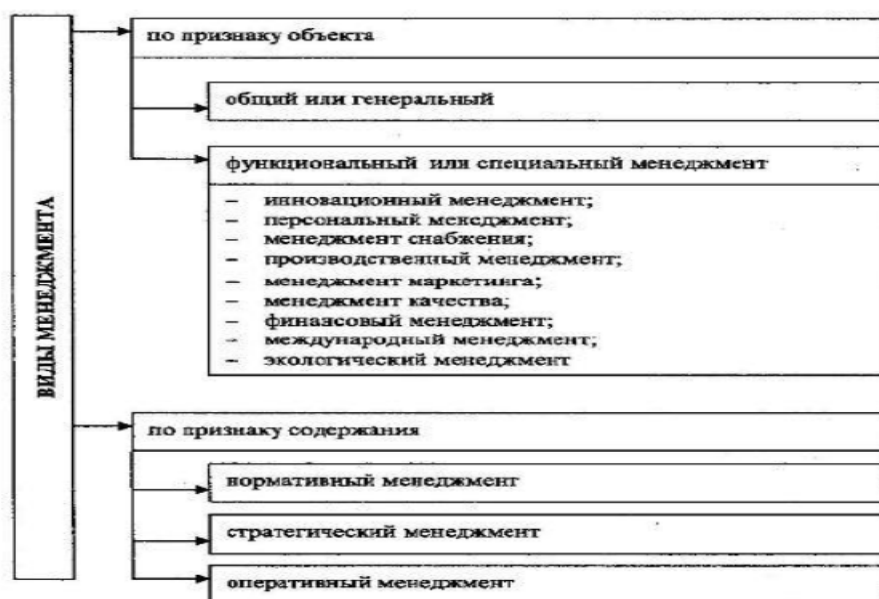


Рисунок 2 – Виды менеджмента

Главной целью оперативного управления является обеспечение бесперебойной и взаимосогласованной работы сотрудников и подразделений. Оно предполагает решение любых проблем, связанных с текущей деятельностью: покупки, продажи, инвентарь, производство, финансы, а также распределение работы, внесение необходимых изменений в производственные и финансовые процессы.

Во **второй главе** проводилась оценка системы менеджмента на примере ООО «Сеул». Наименование рассматриваемой организации: ООО «Сеул». Организационная структура компании ООО «Сеул» классифицируется как линейно-функциональная (рис. 3).



Рисунок 3 – Организационная структура ООО «Сеул»

Линейно-функциональная организационная структура является одной из наиболее распространенных и классических форм организации компаний. Она представляет собой иерархическую структуру, в которой руководитель отдает приказы подчиненным и координирует их действия в соответствии с их функциональными обязанностями.

При осуществлении своей торговой деятельности ресторан использует услуги официантов, которые напрямую имеют дело с клиентами, т.е. по сути это «лицо фирмы». Итак, использование указанных ранее конкурентных преимуществ и возможностей способов проникновения на рынок позволит ресторану ООО «Сеул» завоевать в будущем прочные позиции на рынке общественного питания города Саратова.

Для анализа конкурентоспособности услуг ресторана «Сеул» был выбран метод экспертных оценок. Результаты оценок экспертов представлены в таблице 1. Кроме того, для наглядности и простоты восприятия полученной информации следует построить многоугольник конкурентоспособности (рис.3). По каждой оси для отображения уровня значений каждого из исследуемых факторов используется масштаб в качестве балльных оценок.

Таблица 1 –Результаты оценки экспертами показателей конкурентоспособности услуг ресторана ООО «Сеул»

Ранг важн ости	Название Факторы ресторана	Сеул	Аз иат ски	Се ул на	Джо с	SON O	Sky Garden	
----------------------	-------------------------------	------	------------------	----------------	----------	----------	---------------	--

			й сти ль	Со бор но й				
1	Кухня	4,8	4,8	5,0	3,2	3,2	4,2	3,4
2	Уровень сервиса	4,8	4,6	4,8	2,0	3,2	3,6	4,0
3	Цены	4,8	3,8	4,2	3,2	3,6	4,4	2,4
4	Ассортимент	5,0	4,8	5,0	4,0	4,8	5,0	4,2
5	Интерьер	4,4	5,0	4,6	1,2	2,2	3,6	3,2
6	Место расположения	5,0	2,8	3,4	3,4	4,6	3,2	2,6
7	Часы работы	4,8	4,2	2,6	5,0	3,2	2,0	2,0
8	Развлекательная программа	3,4	3,6	2,2	3,8	4,0	1,0	1,0

Для того чтобы узнать насколько каждый из показателей конкурентоспособности ресторана ООО «Сеул» отличается от аналогичных показателей конкурентов рассчитаем индексы отдельных показателей конкурентоспособности (Y_i). В качестве эталона (базой для сравнения) был выбран ресторан ООО «Сеул». Значения данных индексов представлены в таблице 2.

Из анализа таблицы видно, что по индексу уровня цен ресторан ООО «Сеул» занимает достаточно сильную позицию по сравнению с конкурентами, и наоборот - слабые показатели по развлекательной программе. По другим факторам позиция анализируемого ресторана неоднозначна.

Таблица 2 - Индексы показателей конкурентоспособности услуг ресторана ООО «Сеул» по сравнению с конкурентами

значение индекса	Сеул	Азиатский стиль	Сеул на Соборной	Джос	SOHO	Sky Garden
Кухня	1,0	1,0	0,7	0,7	0,9	0,7
Уровень сервиса	1,4	1,5	0,6	1,0	1,1	1,3
Цены	0,8	0,9	0,7	0,8	0,9	0,5
Ассортимент	0,9	1,0	0,8	0,9	1,0	0,8
Интерьер	1,5	1,4	0,4	0,7	1,1	0,9
Место расположения	0,7	0,9	0,9	1,2	0,8	0,7

Часы работы	0,9	0,5	1,0	0,7	0,4	0,4
Развлекательная программа	1,1	0,7	1,1	1,2	0,3	0,3

Для нашего предприятия, ООО «Сеул» можно предложить следующие способы повышения конкурентоспособности:

Проведенный анализ особенностей системы управления организацией ООО «Сеул» показал, что система менеджмента анализируемой организации сформировалась и имеет потенциал для развития, однако эти возможности реализуются слабо. Основными недостатками, выявленными при анализе особенностей системы управления на предприятии являются – недостаточная эффективность системы управления процессами организации; недостаточная эффективность методов и инструментов управления предприятием; недостаточная эффективность системы управления персоналом; недостаточная эффективность системы отбора и подбора персонала и последующей адаптации.

В **третьей главе** исследованы пути совершенствования системы управления в ООО «Сеул».

На основании описанных проблем предложим направления по их решению и повышению эффективности деятельности предприятия.

Таблица 3 – Предлагаемые мероприятия, направленные на совершенствование системы управления в организации ООО «Сеул»

Направления решения проблемы	Комплекс необходимых мероприятий
Совершенствование системы управления процессами организации	Разработка модели развития системы управления процессами организации формулирование направлений развития, улучшения организации; определение состояния системы управления организации; определение состояний инновационного потенциала процессов организации; инжиниринг системы управления процессами организации; совершенствование модели диагностики системы управления процессами организации – изложение методик анализа результатов производственно– хозяйственной, коммерческой, социальной и других видов деятельности организации; выявление основных приемов анализа состояния и

	использования материальных, трудовых и финансовых ресурсов; установление путей повышения эффективности хозяйствующего субъекта на основе комплексного технико-экономического анализа; оценка финансового состояния и банкротства, оценка финансового риска; оценка экономических результатов работы организации
Повышение эффективности методов и инструментов управления предприятием	Совершенствование системы принятия эффективности методов и управленческих решений – изучение инструментов управления (диагностика) проблемы на основе получаемой информации; выработка и постановка цели; выбор альтернатив и обоснование критериев эффективности (результативности) и возможных последствий принимаемого решения; выбор и формулирование оптимального решения; принятие решения и его реализация
совершенствование системы управления персоналом	Организация проведения организационно– управления кадрового аудита – нахождение проблем в области управления персоналом; обеспечение соответствия требуемых результатов, объема и направлений осуществляемых усилий по управлению персоналом системе внешних и внутренних ситуационных условий; обеспечение соответствия стратегии и политики управления персоналом стратегическим целям организации

На основании данных, представленных в таблице 2 основными мероприятиями, направленными на совершенствование системы управления в организации ООО «Сеул» должны стать – совершенствование системы управления процессами организации; повышение эффективности методов и инструментов управления предприятием; совершенствование системы управления персоналом; совершенствование системы отбора и подбора персонала и последующей адаптации.

Успех ресторана можно оценить по системе KPI, который является удобным и справедливым механизмом оплаты труда. Для ресторана ООО «Сеул», с точки зрения социально-экономической эффективности выгодно внедрить электронную систему KPI, что облегчит работу менеджеру-администратору.

Основными мероприятиями, направленными на совершенствование системы управления в организации ООО «Сеул» должны стать – совершенствование системы управления процессами организации; повышение эффективности методов и инструментов управления

предприятием; совершенствование системы отбора и подбора персонала и последующей адаптации. Расчет эффективности внедрения мероприятий, направленных на совершенствование системы управления в организации ООО «Сеул» показал, что затраты составят 180 тыс. руб., при этом планируемое увеличение объема выручки – 7,5 %, а прирост выручки от реализации мероприятия 6319127,1 тыс. руб., в итоге суммарный чистый дисконтированный доход составит 19604282,13 руб. Разработанные рекомендации по применению механизмов и средств обеспечения системы управления на предприятии, направленные на повышение эффективности подпроцессов управления и системы обеспечения, а также развитие потенциала деятельности предприятия.

В заключении подведены итоги выпускного квалификационной работы, изложены его основные выводы и обобщающие результаты.

Заключение

Проведенный анализ особенностей системы управления организацией ООО «Сеул» показал, что система менеджмента анализируемой организации сформировалась и имеет потенциал для развития, однако эти возможности реализуются слабо. Основными недостатками, выявленными при анализе особенностей системы управления на предприятии являются – недостаточная эффективность системы управления процессами организации; недостаточная эффективность методов и инструментов управления предприятием; недостаточная эффективность системы управления персоналом; недостаточная эффективность системы отбора и подбора персонала и последующей адаптации.

Основными мероприятиями, направленными на совершенствование системы управления в организации ООО «Сеул» должны стать – совершенствование системы управления процессами организации; повышение эффективности методов и инструментов управления предприятием; совершенствование системы управления персоналом; совершенствование системы отбора и подбора персонала и последующей

адаптации. Расчет эффективности внедрения мероприятий, направленных на совершенствование системы управления в организации ООО «Сеул» показал, что затраты составят 180 тыс. руб., при этом планируемое увеличение объема выручки – 7,5 %, а прирост выручки от реализации мероприятия 6319127,1 тыс. руб., в итоге суммарный чистый дисконтированный доход составит 19604282,13 руб. Разработанные рекомендации по применению механизмов и средств обеспечения системы управления на предприятии, направлены на повышение эффективности подпроцессов управления и системы обеспечения, а также развитие потенциала деятельности предприятия.

Работы, опубликованные автором в выпускной квалификационной работе

1. Погосян К.Р. Особенности менеджмента в современных российских компаниях // Экономика и менеджмент инновационных технологий. - 2022. - № 3. – Ч. 2
2. Резникова О.С., Завацкая В.В. Управление персоналом за счет «лидерского подхода» // Гуманитарные научные исследования. – 2021. - № 3
3. Румянцева, З.П. Общее управление организацией / З.П. Румянцева.– М.: ИНФРА–М, 2021 – 744 с.
4. Спатарь А. В. Взгляд на современный менеджмент // Молодой ученый. — 2015. — № 4. — С. 423–426.
5. Суетин, С.Н. Основы коммерческой деятельности / С.Н. Суетин, Н.А. Суетина, С.Ю. Ильин. – Ижевск: РИО НОУ ВПО «КИГИТ», 2021 – 67 с.
6. Щербина В. В. Особенности менеджмента как направления управленческой деятельности //Социологические исследования. – 2021. – №. 10. – С. 48-58.
7. Шеметев А.А. Эффективное управленческое поведение: практикум // Портал научно-практических публикаций [Электронный ресурс]. URL: <https://portalnp.snauka.ru/2015/02/8930> (дата обращения: 25.02.2023)

8. Халикова Г. Р. Менеджмент в социальной работе // Молодой ученый. — 2014. — № 20. — С. 541–543.
9. Унчаева, А. А. Кадровая политика как инструмент управления персоналом / А. А. Унчаева. — Текст : непосредственный // Молодой ученый. — 2019. — № 32 (270). — С. 42-45.
10. Шумков, М. А. Новые тенденции в развитии системы управления / М. А. Шумков. — Текст : непосредственный // Молодой ученый. — 2020. — № 15 (305). — С. 373-375.
11. Чжан В. Тенденция в развитии современной системы стратегического управления человеческими ресурсами // Молодой ученый. — 2021. — № 21. — С. 464–465.