

Список использованных источников

1. Алашкин, П. А. Всё о рекламе и продвижении в Интернете [Текст] / П. А. Алашкин - М.: «Альпина Диджитал», 2019. - 224 с.
2. Гольдштейн, Г.Я. Маркетинг. Учебное пособие. [Текст] / Г.Я. Гольдштейн, А.В. Китаев. Таганрог: Изд-во ТРТУ, 2019. - 107 с.
3. Ветканова, О. П. Что такое продвижение товара? [Текст] / О. П. Ветканова// Научный журнал «Российское предпринимательство», М., 2015.- № 7.– с.2.
4. Крылов, И.В. Теория и практика рекламы в России: Учеб. Метод. Пособие [Текст] / И.В. Крылов - м.: Центр, 2016.- 305 с.
5. Попов, Е.В. Продвижение товаров и услуг [Текст] / Е.В. Попов. Учеб. Пособие 2018. - 320с.

ЗНАЧЕНИЕ ЛИЧНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЯ ПРИ ПРИНЯТИИ СТРАТЕГИЧЕСКОГО РЕШЕНИЯ

Е.С. Цыганова

Научный руководитель С.В. Климентьева

Стратегические решения важны в любой организации, но они исходят от руководителя, который должен обладать полной информацией о предприятии и быть наделен определенными качествами.

Роль руководителя велика, так как от этого человека зависит судьба и развитие компании. Руководитель – официальный лидер, подчиненные которого должны уважительно и доверительно относиться к нему [2].

Можно выделить несколько основных функций руководителя организации:

- 1) управление процессом выработки решений;

2) постановка задачи для решения, участие в ее дальнейшей конкретизации и выборе необходимых оценочных критериев. Умение выделить и формализовать проблемы и на этой основе определить задачи в ситуации любой сложности является одной из главных обязанностей руководителя, наиболее творческой частью его работы;

3) организация выполнения решения поставленных задач. Руководитель должен возглавить работы при непосредственной реализации принятого решения.

Руководитель несет основную ответственность перед своей организацией. От него требуется глубокое знание и понимание того, что именно требуется организации для ее успешной деятельности. Руководитель должен знать все проблемные места и уметь находить наилучшие решения по их устранению.

Как правило, при подготовке и принятии решения бывают задействованы два основных типа специалистов: системные аналитики и руководители (для решения некоторых вопросов могут также приглашаться эксперты по определенным проблемам). Системные аналитики должны знать и уметь применять современные методы анализа ситуаций; руководители должны владеть системным подходом к принятию решений и иметь общее представление о методах и средствах, используемых в процессе подготовки и принятия решения. Руководитель может одновременно являться системным аналитиком, если это возможно в рамках возглавляемого им предприятия, что связано с масштабами деятельности и сложностью структуры его управления.

Таким образом, руководитель принимает решение на основании полного анализа проблемной ситуации с небольшой долей интуиции и опыта.

Рассмотрим классификацию ролей американского ученого И. Ансоффа:

1) роль лидера. Здесь подразумевается неформальный лидер, обладающий большим авторитетом среди других сотрудников и возможностью повлиять на других людей. Эффективность организации будет

в немалой степени зависеть от использования ее руководителем лидерских качеств, способности увлечь и повести коллектив за собой. Как отмечали Г. Кунц и С. О'Доннел, подчиненные, руководствующиеся исключительно правилами и потребностями, установленными руководством, могут работать где-то на 60-65% своих потенциальных возможностей, то есть, выполнять свои обязанности настолько, чтобы просто удержаться на работе. Для полного использования всех способностей своих подчиненных руководителю следует вызвать у них соответствующий отклик, осуществляя свое лидерство. Таким образом, от лидерства на 30—35% будет зависеть отдача персонала;

2) роль администратора. В данном случае предполагается наличие у руководителя способности контролировать положение дел, принимать оптимальные для сложившихся условий решения и добиваться их максимальной реализации, а также наличия умения организовывать и координировать действия подчиненных, обеспечивать необходимый порядок, соблюдение всех существующих правовых и административных норм и распоряжений;

3) роль планировщика. В этой роли руководитель должен: проводить оптимизацию будущей деятельности предприятия путем анализа существующих тенденций изменений как самого предприятия, так и внешней среды; заниматься определением возможных управленческих альтернатив и выбором из них оптимальных; осуществлять концентрацию ресурсов на главных направлениях деятельности предприятия. Следовательно, руководитель должен иметь аналитический склад ума, ориентироваться на будущее и быть методичным в своей работе;

4) роль предпринимателя. В данной роли руководителю необходимо быть экспериментатором, заниматься поиском новых видов деятельности, принимать нестандартные решения, в наибольшей мере соответствующие ситуации, он также должен быть готов к определенному

предпринимательскому риску, при этом разными способами минимизируя его вероятность и тяжесть возможных потерь.

Существует еще одна более детальная классификация ролей руководителя, которая ближе к российским условиям:

- «мыслитель» — общее осмысление положения дел в подразделении, поиск оптимальных способов решения проблем;
- «штабной работник» — обработка управленческой информации и составление документации;
- «организатор» — координация работы сотрудников;
- «кадровик» — отбор, расстановка, оценка персонала;
- «воспитатель» — обучение и мотивация персонала;
- «снабженец» — обеспечение группы всем необходимым для трудовой деятельности;
- «общественник» — участие в качестве ведущего на заседаниях и совещаниях; работа с общественными организациями;
- «инноватор» — внедрение передовых методов труда и научно-технических достижений в производство;
- «контролер» — контроль за соблюдением организационных норм и качеством продукции;
- «дипломат» — налаживание связей с другими учреждениями и их представителями.

Необходимо также отметить, что сам процесс принятия решения непосредственно не наблюдаем, он зависит от индивидуальных когнитивных ресурсов личности и поэтому очень сложен для изучения. Любое решение будет нести на себе своеобразный отпечаток личности принимающего его руководителя. И чем сильнее решение может повлиять на дальнейшую деятельность предприятия, тем важнее, чтобы принимающий его человек не только обладал необходимым образованием, но и имел такую совокупность индивидуальных особенностей, которая бы способствовала принятию наиболее эффективного решения [1].

Таким образом, можно сказать, что роль руководителя в компании велика и сам руководитель должен примерять на себя множество ролей и обладать определенными качествами и навыками.

Руководитель – тот человек, который разбирается в проблемах организации, знает сильные и слабые места организации и лучше всех сможет определить, какая стратегия требуется в данный момент.

Список использованных источников

1. Дубинко Н.А. Субъективное благополучие руководителя и его влияние на выбор стратегии поведения в проблемных ситуациях [Электронный ресурс] / сборник докладов межрегиональной конференции с международным участием «Современное образовательное пространство: психологическое благополучие и культура безопасности». Изд-во: Гуманитарный университет. 2017. Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=29153306> (дата обращения 28.10.2019).
2. Смолко С.А. Психологические характеристики руководителей как факторы успешности управленческих решений в обучающей ситуации [Электронный ресурс] / С.А. Смолко. Психолог. М.: НБ-Медиа. №6. 2017. С. 21-39. Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=32253587> (дата обращения 24.10.2019).

СТРАТЕГИИ ВЫХОДА КОМПАНИЙ НА ЗАРУБЕЖНЫЕ РЫНКИ: ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА

Ю.С. Швейкина

Научный руководитель Т.Б. Заводчикова

Интеграция мировой экономики в единое целое, начавшаяся во второй половине XX в., дала старт для усиленного развития компаний на внешних рынках. Главной целью компании является максимизация прибыли, что