

применения следующих базовых принципов: конкурентный рынок как главный регулятор экономического развития; минимизация и оптимизация государственного вмешательства в экономику; открытость экономики; либерализация экономической деятельности на микроуровне.

#### Список использованных источников

1. Музаффарли (Иманов), Н. К. Рейтинг Азербайджана в международных сравнительных исследованиях / Н. К. Музаффарли (Иманов). – Баку : Кавказ, 2006. – 469 с.
2. Эмир-Ильясова, Э. И. Регулирование внешнеэкономических связей Азербайджанской Республики в условиях интеграции в мировую экономику / Э. И. Эмир-Ильясова. – Баку : Элм, 2006. – 348 с.
3. Годовые итоги выполнения Государственной Программы социально-экономического развития регионов Азербайджанской Республики (2004-2008 годы) / [https://azertag.az/ru/xeber/ukaz\\_prezidenta\\_azerbaidzhanskoi\\_respubliki\\_ob\\_utverzhenii\\_gosudarstvennoi\\_programmy\\_socialno\\_ekonomicheskogo\\_razvitiya\\_regionov\\_azerbaidzhanskoi\\_respubliki\\_v\\_2009\\_2013\\_godax-703260](https://azertag.az/ru/xeber/ukaz_prezidenta_azerbaidzhanskoi_respubliki_ob_utverzhenii_gosudarstvennoi_programmy_socialno_ekonomicheskogo_razvitiya_regionov_azerbaidzhanskoi_respubliki_v_2009_2013_godax-703260). Дата доступа: 03.03.2024.
4. Годовые итоги выполнения Государственной Программы социально-экономического развития регионов Азербайджанской Республики (2009–2013 годы) / <https://president.az/ru/articles/view/7297>. Дата доступа: 03.03.2024.

УДК 35.071.1

## РОЛЬ МЕНЕДЖМЕНТА В СОВРЕМЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

**Чкофоия С. В.<sup>1</sup>, Мамедов А. З.<sup>2</sup>**

<sup>1</sup>*Тбилисский открытый университет, г. Тбилиси, Грузия*

<sup>2</sup>*Азербайджанский государственный экономический университет,  
г. Баку, Азербайджанская Республика*

Реферат. В последние десятилетия мировые события, глобальные процессы, в том числе интеграционного характера, а также усиление влияния международного права обусловили повышение актуальности пересмотра управленческих подходов с целью их улучшения. Чем точнее структура построена, тем дольше она работает без внесения изменений.

Ключевые слова: структура, эффективное управление, планирование, лидерство, контроль.

Менеджмент – это система управления, хотя многие интерпретации по-прежнему связаны с концепцией организации. Организация рассматривается в качестве социальной группы, основной характеристикой которой является цель, штат и структура. Важным является также вопрос о смене персонала. Смена персонала в правильно построенной организационной структуре безболезненна. Обоснованный подход в данном вопросе способствует: 1) эффективному управлению текущими процессами; 2) реализации стратегии организации; 3) наиболее полному использованию возможностей и потенциала персонала [1].

Чтобы эффективно управлять организацией, нам необходимо правильно задавать цель. Для достижения миссии и целей организация должна правильно определить стратегию. Необходимо учитывать внешние изменения, которые приводят к пересмотру существующей стратегии. Стратегия может быть краткосрочной и долгосрочной, в рамках которых планируется осуществление запланированных мероприятий. Проблема осложняется тем, что не всегда легко сформулировать или изменить стратегию, поскольку она играет определенную роль в маркетинге, а также в коммерческих и некоммерческих мероприятиях для правильного управления процессом. Для некоммерческих организаций важно правильно определить и сформулировать свою миссию, стратегию и эффективность для всех заинтересованных сторон. Необходимо определить бюджет на следующий год [1, 2].

Для определения цели деятельности необходимо предварительно сформулировать миссию, ценности. Но вполне возможно, что организация со временем будет развиваться, в

результате выходить за рамки своих целей. Обязанность и распределение ролей должны быть заранее определены. Необходимо также продолжать наблюдение за организацией, необходимо задать вопросы, например, какие изменения структуры нужны для роста организации, каким изменениям она должна быть подвергнута для решения существующих проблем.

Для того, чтобы получить результаты, необходима командная работа. Однако, лидеры всегда старались развиваться, постоянно работать самостоятельно, эффективно реализовывать социальные цели организации. Для достижения целей необходимо чтобы структура обеспечивала все функции управления, потому что, если в организации для выполнения процесса не реализуется любая важная функция, или реализуется неэффективно, то это, в конечном счете, усложняет достижение цели или, по крайней мере, препятствует ее реализации [3].

Чрезвычайно важно определить, насколько люди действуют на благо организации. Ответственность является наибольшим мотиватором для людей. В этом случае они, даже если они недовольны условиями труда, ответственность дает стимул для работы и только после исполнения обязательных задач можно думать об уходе из организации. Но существует и другая категория людей, покидающих организацию, потому что они в целом не понимают своих обязанностей, что снижает производительность труда и увеличивает мотивацию для поиска новой работы. Таким людям часто присуще чувство недостаточной самореализации. На мотивацию людей также влияет власть. Чем больше сила, тем больше желание и чувство самореализации [4, 5].

Менеджмент требует больших усилий для решения важных задач, поскольку любая структура требует пересмотра шаг за шагом. Характерными особенностями управления являются экономические, социальные, психологические, юридические и технико-организационные аспекты. Экономический аспект предполагает координацию материальных и трудовых ресурсов. Социально-психологический аспект подразумевает усилия всего персонала организации и специальной группы менеджеров для достижения целей [6].

Текущие мировые процессы влияют на внутреннюю и внешнюю судьбу любой страны. Постоянно меняющаяся среда требует совершенствования системы управления. Причина нестабильного развития организаций – неправильный менеджмент. Особенно сложная ситуация в развивающихся странах.

Важно не только принять решение, но реализовать его эффективно. Функция менеджера заключается в использовании системных подходов для принятия правильного решения. Принятие решений является самой ответственной функцией процесса управления. Для принятия решения необходимо выбирать между альтернативами. Для этого необходимо сравнить их, по конкретным критериям сравнения. Для выбора наилучшего варианта широко используется ряд методов, которые доказаны в науке, например, теория игры. Суть которого заключается в создании конфликтной ситуации, когда одна сторона «побеждает», а другая сторона «проигрывает». Такой метод подразумевает имитацию ситуации и результата и позволяет выбрать оптимальное решение. Менеджер должен иметь возможность оперативно реагировать и быть в состоянии эффективно действовать в проблемных ситуациях, он должен критически подходить к допущенным ошибкам в процессе такой игры [7].

Для эффективного управления важно, чтобы руководство компании прислушивалось к мнению членов команды, это составляет основу социально-психологического управления трудового коллектива.

Менеджмент объединяет различных специалистов, которые работают вместе. Одним из наиболее важных направлений менеджмента является выяснение содержания управленческой работы, выявление связи между причиной и результатом, выявление факторов и условий, которые делают ее более эффективной и полезной для человеческой работы. Исходя из этого можно сказать, что менеджмент как наука управления отражает закономерности, принципы, методы, функции, формы и законы целенаправленной деятельности человечества в процессе управления [8].

Руководство, как наука управления, использует свои конкретные методы, такие как моделирование и социологические исследования. Хотя все аспекты управления не подлежат моделированию, этот метод является одним из наиболее эффективных способов решения многих задач. Социологический метод широко используется для изучения сложных вопросов человеческих отношений в организациях. Менеджмент – это искусство управления, которое предполагает использование накопленного в управлении опыта.

Организации представляют собой сложные социально-технические системы, на которые влияют внутренние и внешние факторы, но основным фактором являются люди, которые не только требуют научного подхода, но и искусства его использования согласно ситуации. Поэтому большое внимание уделяется подготовке и переподготовке менеджера в экономически развитых странах.

С 70-х – 80-х годов XX века развитие международного бизнеса обусловило ряд проблем управления. Трудности заставили крупные компании мира пересмотреть принципы менеджмента в своих компаниях. Ученые начали использовать разные варианты решения глобальных проблем менеджмента. Их основной задачей было формирование глобальных корпораций и создание динамичной сети стратегических связей.

Следует отметить, что глобализация – действительно сложный и необратимый процесс, а стратегические связи – одна из форм, которые распространяются по всему миру. Такие связи включают компании разных регионов и стран, как на внутреннем, так и на глобальном рынке. Установление стратегических связей способствует развитию бизнеса и экономической интеграции на международном уровне. Роль менеджмента важна для правильного и эффективного управления организацией. Знаменитый исследователь Минцберг объяснил, что менеджмент – это набор правил поведения, которые соответствуют определенному учреждению. Как отметил Минцберг, отдельные лица могут влиять на роль менеджера, но это не повлияет на его содержание [1].

Организации играют большую роль в общественной жизни каждой страны, поэтому их эффективность имеет большое значение для самих стран. Хотя организация является социальной структурой, она является частью общества, и ее деятельность зависит от определенных целей.

У организации есть цели, достижение этих целей во многом связано с менеджером, чьей основной задачей является рациональное использование ресурсов. Успех и эффективная работа организации – лучший показатель того, насколько хорошо менеджер выполнил свои функции.

Основная новизна работы: представлена и показана роль, определена цель современного менеджмента, описаны основные тенденции его развития, описаны факторы, способствующие и успешной реализации управленческой деятельности.

#### Список использованных источников

1. Denharti, Robert B. Public Administration/ Robert B. Denharti // Ilia University, Tbilisi. – 2012.
2. Amirgulashvili, M. Public Policy / M. Amirgulashvili // Tbilisi. – 2018.
3. Kikojo, N. Problems arising in the management process and ways to solve them/ N. Kikojo // Kutaisi. – 2015.
4. Шубладзе, Г. Организация и процес управления / Г. Шубладзе, Б. Мгебришвили, Ф. Тсотсколаури // Тбилиси. – 2008.
5. Мамедов, Ф. А. Выбор оптимальной структуры производства швейного изделия в особый период (соответствии С ГОСТ В 9208-85) В Азербайджанской Республике / Ф. А. Мамедов, Х. Ф. Мамедова, Ф. С Мехтиев // Управленческий учет. – № 10-3. – 2022.
6. Мамедов, Ф. А. Проблемы повышения эффективности использования материальных и трудовых ресурсов швейной промышленности Азербайджана/ Ф. А. Мамедов, Х. Ф. Мамедова, С. Ш. Ташпулатов // Технология текстильной промышленности. – № 3 (399). – 2022.
7. Мамедов, Ф. А. Разработка технологии изготовления одежды для учащихся в лицее / Ф. А. Мамедов, С. Ш. Ташпулатов, В. А. Исмаилов // Технология текстильной промышленности. – № 4 (400). – 2022.
8. Мамедов, Ф. А. Современные тенденции развития текстильной и легкой промышленности РФ и за рубежом / Ф. А. Мамедов, А. В. Шестов. – ЗАО «Университетская книга», 2017. – 560 с.