

## **Менеджмент. Готовая контрольная работа**

### **Содержание**

|   |    |
|---|----|
| Введение.....                           | 3  |
| 1. Качества современного менеджера..... | 4  |
| 2. Практическое задание.....            | 8  |
| Задание № 13 .....                      | 8  |
| Заключение. ....                        | 10 |
| Литература. ....                        | 12 |

## **Введение.**

Экономические преобразования в нашей стране обусловили небывающий спрос на ряд профессий, новых для отечественной экономической практики. В их числе и профессия менеджера. Опыт профессиональной подготовки менеджеров за границей начал накапливаться уже более ста лет назад. И потребность в специалистах такого типа постоянно возрастала. В данное время ежегодно свыше 60 тыс. американцев становятся дипломированными менеджерами, общее число менеджеров в Японии приближается к 3 млн. Капиталовложения в подготовку менеджеров постоянно увеличиваются, оправдывая себя на практике. Сформированная на Западе профессиональная подготовка менеджеров осуществляется в специальных государственных и частных школах, фирмах, но главным образом в школах бизнеса, которые входят в университетскую систему. Эти же школы организуют курсы повышения квалификации управленческого персонала.

Особенности профессиональной деятельности менеджера в том, что в процессе управления менеджер осуществляет ряд конкретных функций, среди которых: организация и планирования деятельности коллектива и своей собственной работы; распределение задач и инструктаж подчиненных; контроль за ними; подготовка и чтение отчетов; проверка и оценка результатов работы; ознакомление со всеми новинками в мире бизнеса, техники и технологии, выдвижение и рассмотрение новых идей и предложений; решение вопросов, которые выходят за пределы компетенции подчиненных; знакомство с текущей корреспонденцией; ответы на звонки и

прием посетителей; проведение собраний и представительство; заполнение форм отчетности; ведение переговоров; повышение квалификации.

Все эти виды деятельности характеризуются: высоким разнообразием (до 200 видов действий на день), обилием форм самых этих действий и мест их осуществления, широкими контактами и коммуникациями внутри и вне фирмы, быстрыми изменениями событий, людей и действий.

Поэтому проблема оценки менеджерских качеств является достаточно актуальной.

## **1. Качества современного менеджера.**

Практически все создаваемые у нас организации предпринимательского типа заинтересованы в профессионально подготовленных руководителях, способных ориентироваться в финансовых, юридических, психологических и других вопросах при принятии управленческих решений, способных разбираться в основах рыночной экономики и особенностях взаимоотношений между предприятиями. Таких руководителей и принято называть менеджерами. Это - особый тип руководителя, который появился в нашей реальности. Одна из главных задач менеджера состоит в эффективной организации труда его подчиненных. Искусство руководителя проявляется не только в налаживании коммуникаций, координировании и организации труда подчиненных, но и в умении делегировать им необходимые полномочия и ответственность, предоставлять право высказывать и отстаивать собственное мнение, сохраняя за собой функцию контроля.

В общем случае к отличительным особенностям профессиональной деятельности менеджера следует отнести появление некоторых не присущих руководителям государственной экономики управленческих функций, расширение их ответственности и прав в решении проблем организации. Менеджер - это специалист по управлению, который разрабатывает планы, определяет, что и когда делать, как и кто будет выполнять намеченное (управление персоналом), разрабатывает рабочие процедуры (технологии) относительно всех стадий управленческого цикла, осуществляет контроль.

Менеджмент - это специфический вид деятельности, и его задача состоит в том, чтобы организовать общие действия людей.

Исходя из задач менеджмента, современный менеджер выполняет две основных функции: 1) создает из нанимаемых людских ресурсов производственные мощности (трудовые ресурсы); 2) принимая решение, менеджер должен учитывать основные показатели деятельности предприятия, то есть он определяет цели предприятия; средства для их достижения, знает, как это сделать, используя мотивационные теории, менеджер распределяет работу между отдельными исполнителями (подразделениями), комплектует трудовой коллектив, организуя как вертикальное так и горизонтальное управление, менеджер анализирует результаты своей деятельности, находит и ликвидирует недостатки и прогнозирует развитие предприятия.

В процессе общения менеджер выполняет три основных роли.

Во-первых, это роль координатора, который связывает одну группу людей с другой и упрощает диалог между ними.

Во-вторых, это роль информатора, который обеспечивает прием, передачу и обработку разного рода информации. Эту роль может играть

контролер который следит за работой подчиненных, сравнивает ее с поставленными целями. Ее может взять на себя распространитель идей, который в курсе всех изменений, которые влияют на работу сотрудников, он информирует их об этом, разъясняет политику фирмы. Это и представитель, который разъясняет значение и характер проблем другим подразделениям или партнерам.

В-третьих, это роль, связанная с принятием решений. Ее играет предприниматель, который ищет новые пути достижения целей и рискует, несет всю ответственность, связанную с ними. Ее играет менеджер, ответственный за распределение ресурсов фирмы. Ее, в конце концов, играет представитель фирмы, который ведет переговоры с партнерами.

Общий статус понятия способностей, их неразрывная связь как с деятельностью, так и с личностью обуславливают и трудности изучения собственно управленческих способностей. Суть этих трудностей состоит в следующем. Любая управленческая деятельность имеет три основных "измерения":

1) собственно деятельностное, связанное с организацией и управлением какой-то системой; 2) кадровое - "личностное", связанное с управлением людьми, с организацией межличностных взаимодействий; 3) производственно-технологическое, связанное непосредственно с организацией технологического процесса, с его оперативным управлением. Эффективность управления определяется тем, насколько руководитель способен обеспечить три этих - очень разных "измерения", а также согласовать их между собой. Первое - деятельностное, организационно-административное нуждается в развитых общеуправленческих привычках и

способностях, умении эффективно организовать общую деятельность. Второе - личностное "измерение" нуждается в наличии качественно иных способностей, которые обеспечивают эффективные межличностные взаимодействия, организацию и управление людьми. В роле таких способностей (и в этом главные отличия управленческой деятельности от многих других видов деятельности) будут выступать не специальные, ни даже общие способности, а основные личностные качества. Третье - производственное "измерение" предполагает наличие собственно профессиональных качеств руководителя - его специальных способностей.

В теории управления существует множество такого рода перечней, более или менее менеджерских характеристик. Так, например, в одном из исследований приводится такой набор таких качеств.

А. Концептуальные способности и стандартное поведение.

1. Широта взглядов, глобальный подход.

2. Долгосрочное предвидение и гибкость.

3. Энергичность, инициативность и решительность, в том числе - и в условиях риска.

4. Упорный труд и непрерывное обучение.

Б. Личностные качества.

5. Умение четко формулировать цели и установки.

6. Готовность выслушивать мысли других.

7. Беспристрастность, бескорыстие и лояльность.

8. Способность целиком использовать возможности сотрудников с помощью правильной расстановки и справедливых санкций.

9. Личная обворожительность.

10. Способность создавать коллектив и гармоничную атмосферу в нем.

11. Здоровье.

Можно увидеть, что в этом (и практически во всех - аналогичных перечнях) синтезированы очень разные особенности руководителя. Все они объединены, однако, общим критерием - их содействием достижению высокой эффективности управленческой деятельности. Поэтому часто личностные качества и другие свойства менеджера, которые отвечают данному критерию, принято определять понятием факторов эффективности управленческой.

А теперь перейдем к конкретному заданию.

## **2. Практическое задание.**

### **Задание № 13**

В помощь молодым менеджерам в США Управлением по делам мелкого бизнеса была выпущена брошюра, подготовленная группой бывших менеджеров и предпринимателей.

Если вы хотите стать менеджером, постарайтесь объективно ответить «да» или «нет» на вопросы анкеты, взятой из этой брошюры.

#### Самоанализ

1. Лидер ли вы по натуре? - Да.
2. Любите ли вы сами принимать решения? – Да.
3. Обращаются ли к вам другие за советом при принятии решений? - Да
4. Нравится ли вам конкуренция? – Нет.

5. Есть ли у вас сила воли и самодисциплина? – Да.

6. Планируете ли вы наперед? – Да.

7. Любите ли вы иметь дело с людьми? – Нет.

8. Умеете ли вы с ними ладить? – Да.

9. Осознаете ли вы, что, открыв собственное дело, вы, возможно, должны будете работать по 12 - 14 часов в день, шесть дней в неделю, а может быть и по воскресеньям и праздникам? – Да.

10. Хватит ли у вас физических сил выдержать такую нагрузку и график работы? – Думаю, да.

11. Достаточно ли у вас душевных сил, чтобы выдержать такое напряжение? – Не знаю.

12. Готовы ли вы, если потребуется, временно снизить свой «жизненный стандарт» пока ваше предприятие не окрепнет? – Да.

13. Готова ли ваша семья разделить с вами эти трудности? – Нет.

14. Готовы ли вы лишиться своих сбережений? – Частично да.

#### Ваши занятия и опыт

1. Какие основные знания вам нужны для успешного ведения дела? – Юридические, управленческие, технологические, маркетинговые.

2. Обладаете ли вы этими знаниями? – частично, да.

3. При найме сотрудников сможете ли вы определить, соответствуют ли способности кандидатов тем должностям, на которые вы их нанимаете? – С определенными инструментами (тесты, собеседование), да.

4. Приходилось ли вам когда-либо занимать руководящие должности? – Да.

5. Работали ли вы когда-либо в деле, подобном тому, которое вы собираетесь открыть? – Нет.

6. Обучались ли вы бизнесу в школе? – Нет.

7. Если окажется, что у вас нет основных знаний, необходимых для вашего дела, будете ли вы готовы к осуществлению своих планов до приобретения требуемых знаний? – Готов, с постоянным обучением.

#### Оценка результатов

Если на большую часть вопросов вы ответили «да», то путь к вершинам менеджмента для вас открыт.

Выводы:

Моя готовность к управленческой деятельности – высокая.

### **Заключение.**

Существует три группы качеств современного менеджера: личные, профессиональные, организаторские и деловые.

К личным качествам в первую очередь относят честность и порядочность, предполагающие всегда соблюдение норм общечеловеческой морали, скромность и справедливость по отношению к окружающим. Руководитель должен стараться понимать своих подчиненных, видеть в них личности, достойные уважения, уметь разбираться в их поведении, быть человечным и заботиться о людях, стремиться к сотрудничеству, учитывая при этом интересы всех.

Менеджер должен быть принципиален во всех вопросах, уметь противостоять давлению как “сверху”, так и “снизу”, последовательно и

твердо стоять на своем, не скрывать своих взглядов, защищать до конца те ценности, которые он исповедует, и помогать обретать эти ценности другим, посредством личного примера, а не морализирования, твердо держать данное слово.

Принятие управленческих решений требует от менеджеров не только квалификации, но и в эмоциональной зрелости, которая выражается в умении и готовности идти навстречу острым ситуациям, успешно справляться с ними, не делать переживаемой трагедии из поражений, неминуемых на жизненном пути любого менеджера.

Другая группа качеств, необходимых любому менеджеру – профессиональные. Это компетентность, т.е. система специальных знаний и практических навыков. Она бывает специальной и управленческой. Это культура – общая, техническая, экономическая, правовая, информационная, психолого-педагогическая. Важен и ряд других моментов. Прежде всего, современного менеджера отличает хорошее знание действительности как внутренней, так и внешней, понимание целей фирмы и своего подразделения, умение видеть проблемы, выделять в них наиболее существенные стороны, быть восприимчивым к новизне и изменениям. Это невозможно без обладания умственными способностями выше среднего уровня, умения анализировать ситуацию, создавать и критически оценивать различные планы и программы, принимать решения, брать на себя ответственность за их выполнение, много и упорно работать для этого, быть энергичным и решительным.

Очередной группой качеств менеджера, определяющих его, собственно говоря, как менеджера, являются организаторские, а также деловые качества.

Они отражают уровень организаторской культуры менеджера, владение технологией управленческой работы: подбором, расстановкой и использованием кадров, выработкой норм, нормативов и регламентов, личных планов и планов деятельности подразделений, служб, оперативных планов и планов-графиков проведения мероприятий, доведением заданий до исполнителей инструктажем, распорядительством, контролем.

В практической части работы сформированы ответы на поставленные вопросы о наличии основных менеджерских способностей. На основании приведенных ответов можно сказать, что у меня высокая готовность к выполнению управленческих функций.

### **Литература.**

1. Балашов, А.П. Основы менеджмента: Учебное пособие / А.П. Балашов. - М.: Вузовский учебник, ИНФРА-М, 2012. - 288 с.
2. Басовский, Л.Е. Менеджмент: учеб. пособие для студ. вузов, обуч. по экон. и упр. спец. / Л.Е.Басовский. - М.: ИНФРА-М, 2008. - 214 с.
3. Вердиева, Ю.Н. Менеджмент: учеб. пособие для студ. вузов, обуч. по спец. 080503.65 "Антикризисное управление" / Ю.Н.Вердиева; Дальневост. федер. ун-т, Шк. экономики и менеджмента. - [2-е изд. перераб. и доп.]. - Владивосток: ДВФУ, 2012. - 311 с.
4. Веснин В.Р. Основы менеджмента: учебник / В.Р.Веснин. – М.: Проспект, 2013. – 320 с.

5. Виханский, О.С. Менеджмент: учеб. для студ. вузов, обуч. по экон. спец. и по направлению 521600 Экономика / О.С.Виханский, А.И.Наумов. - 4-е изд., перераб. и доп. - М.: Экономистъ, 2008. - 669 с.
6. Глухов, В. В. Менеджмент: для экономических специальностей / В. В. Глухов. – Санкт-Петербург: Питер Пресс, 2009. – 600 с.
7. Гончаров, В. И. Менеджмент: учебное пособие / В. И. Гончаров. – Минск: Современная школа, 2010. – 635 с.
8. Дафт, Ричард Л. Менеджмент: [перевод с английского] / Л. Дафт. – Спб.: Питер, 2012. – 863 с.
9. Казначевская, Г. Б. Менеджмент: учебник / Г. Б. Казначевская. – Ростов-н-Дону: Феникс, 2012. – 452 с.
10. Коротков, Э. М. Менеджмент: учебник для бакалавров / Э. М. Коротков. – Москва: Юрайт, 2012. – 640 с.