Федеральное агентство по образованию

Государственное образовательное учреждение

высшего профессионального образования

«Челябинский государственный университет»

Центр заочного и дистанционного образования

Контрольная работа

Введение в специальность

**разработка общей модели современного менеджера**

Выполнил:

Студент I курса

заочного отделения

уч. группа №

Афонин А.В.

Челябинск, 2008

Афонин Андрей Викторович, дата рождения – 09.02.1989г., национальность – русский, место рождения - Челябинская область, Увельский район, п. Увельский.

**Домашний адрес:**

**Образование:** среднетехническое (Южноуральский энергетический техникум - 2004-2007г., г. Южноуральск, специальность «Страховое дело»).

Водительские права: категория - B. Водительский стаж – 1 год.

Уверенный пользователь ПК (Windows 2000, приложения Word, Excel, программа 1С Предприятие и другие офисные, служебные и специализированные программы), работа с оргтехникой, опыт работы с ресурсами Интернета.

**Опыт работы:**

С ноября 2007г. по настоящее время работаю в техномаркете бытовой техники «ЛОГО».

Основным увлечением у меня является футбол, которым занимаюсь с 8 лет.

Поступление в Челябинский государственный университет на факультет управления было обусловлено, в первую очередь, для получения высшего образования в сфере управления, что будет способствовать повышению по службе, карьерному росту в данной отрасли. Вообще, управление является очень интересной отраслью, так как в современных условиях все решения по финансовым, организационным и экономическим вопросам подготавливаются и вырабатываются профессионалами в области организации управления, которые осуществляют также наблюдение и контроль за выполнением принятых решений.

Давно известно, что коллектив - нечто большее, чем просто логическое упорядочение работников, выполняющих взаимосвязанные задачи. Теоретики и практики управления поняли, что организация является также и социальной системой, где взаимодействуют отдельные личности и формальные и неформальные группы. И от психологического климата, от настроя каждого работника зависит и производительность труда, и здоровье работников и многое другое.

Менеджер – это человек, профессионально занимающийся управленческой деятельностью, который повседневно управляет функциями фирмы с целью сохранения её основных пропорций; это также человек, наделённый полномочиями принимать управленческие решения и осуществлять их выполнение.

**Целью менеджера** является обеспечение стабильной конкурентоспособности фирмы. В компании он занимает, по сути, положение человека, нанятого на работу, выполняющего кропотливую и методичную работу, но никак не владельца, как некоторые думают.

Менеджер, его личные качества сильно влияют на процесс управления, на его эффективность, которая обеспечивается, прежде всего, соединением воедино пяти факторов производства: капитала, информации, материалов, людей и организации, самым главным из которых является человек.

В связи с этим необходима **разработка общей модели современного менеджера.**

1. Знания и умения менеджера. Современный менеджер во всём мире воспринимается как эффективный, инновационный руководитель = лидер + власть + стиль работы + карьера. Менеджер должен иметь широкий кругозор и системное нестандартное мышление по вопросам внутренней взаимосвязи, факторов корпорации и взаимодействия последних с внешней средой. Он должен иметь высокие общечеловеческие качества и психологические способности, обладать способностями идти на разумный и взвешенный риск, уметь осуществлять бизнес – проектирование, разрабатывать, корректировать и осуществлять бизнес-план. Уметь осуществлять маркетинговые исследования, прогнозировать развитие организации с учётом потребностей и занятие в нём новых инновационных ниш.

2. Личные качества менеджера. Менеджеру необходимо иметь:

- жажду знаний, профессионализм, новаторство и творческий подход к работе;

- упорство, уверенность в себе и преданность делу;

- нестандартное мышление, изобретательность, инициативность и способность генерировать идеи;

- психологические способности влиять на людей;

- коммуникабельность и чувство успеха;

- эмоциональную уравновешенность и стрессоустойчивость;

- открытость, гибкость и лёгкую приспосабливаемость к происходящим изменениям;

- ситуационное лидерство и энергию личности в корпоративных структурах;

- внутреннюю потребность к саморазвитию и самоорганизации;

- энергичность и жизнестойкость;

- склонность к успешной защите и столь же эффективному нападению;

- ответственность за деятельность и за принятые решения;

- потребность работать в коллективе и с коллективом.

3. Этические нормы менеджера. Менеджер в своей деятельности с коллегами и партнёрами руководствуется общепринятыми нравственными правилами и нормами: следовать методам честной конкуренции; не использовать «грязные деньги» в своей деятельности; «играть в открытую», если партнёр делает также, стараться выполнить данное им обещание при любых условиях, использовать только честные методы при попытке влиять на подчинённых, быть требовательным, но не оскорблять достоинство, быть внимательным и предупредительным.

4. Личные ресурсы менеджера. Основными ресурсами менеджера являются: информация и информационный потенциал, время и люди, умело используя которые руководитель обеспечивает получение высоких результатов, постоянно повышая конкурентоспособность руководимой им организации.

5. Навыки и способности менеджера эффективно управлять. На эффективность управления могут влиять:

- способность управлять собой;

- разумные личные ценности;

- чёткие личные цели;

- упорный постоянный личный рост;

- навыки и упорство решать проблемы;

- изобретательность и способность к инновациям;

- высокая способность влиять на окружающих;

- знание современных управленческих подходов;

- способность формировать и развивать эффективные рабочие группы;

- умение обучать и развивать подчинённых;

6. Ограничение саморазвития менеджера.

К таким недостаткам следует отнести:

- неумение управлять собой;

- размытые личные ценности;

- смутные личные цели;

- остановленное саморазвитие;

- недостаточность навыка решать проблемы;

- недостаток творческого подхода;

- неумение влиять на людей и их консультировать;

- недопонимание особенностей, процессов управления;

- слабые навыки управления людьми и ресурсами;

- неумение обучать и устанавливать требование на саморазвитие;

- низкая способность формировать коллектив.

На эффективное управление оказывает действие оперативная информация, коммуникации, т.е. способность обмениваться информацией. Менеджер должен понимать важность коммуникации, постоянно совершенствовать коммуникацию.

Существует несколько способов совершенствования информационного обмена:

1. Регулирование информационных потоков. Руководители на всех уровнях организации должны понимать потребности в информации свои собственные, своих начальников и подчинённых, должны научиться оценивать качественно и количественно стороны информационных потребностей.

2. Управленченские действия. Планирование, реализация и контроль формируют дополнительные возможности управления в совершенствовании информационного обмена. Обсуждение и прояснение новых планов, вариантов стратегии, целей и назначений, контроль хода работы, отчёты по результатам такого контроля – вот дополнительные действия, подвластные руководителю.

3. Системы обратной связи. Такие системы составляют часть системы контрольно-управленческой информационной в организации. Один из вариантов – перемещение людей из одной части организации в другую с целью обсуждения определённых вопросов или опрос работников с целью получения информации от руководителей и работников.

4. Системы сбора предложений. Разработаны с целью облегчения поступления информации наверх. Чаще всего реализуется в виде ящиков для предложений, куда работники могут анонимно подавать свои предложения или развернуть частную телефонную сеть, куда работники могут анонимно звонить, задавать вопросы или подавать предложения.

5. Информационные бюллетени, публикации и видеозаписи организации. Они выпускаются и реализуются для того, чтобы все работники получали информацию о событиях в жизни организации.

6. Современная информационная технология. Последние достижения в области информационной технологии могут способствовать совершенствованию коммуникации. Персональный компьютер оказывает огромное воздействие на информацию, электронная почта даёт возможность уменьшить неиссякаемый поток телефонных разговоров, последние нововведения в системах телефонной связи, видеоконференции, система «Интернет» и многие другие виды связи позволяют менеджеру получать важную информацию оперативно.

Функциями менеджера (руководителя) являются:

1. Межличностная роль. Заключается в том, что руководитель выполняет роль лидера, то есть он отвечает за мотивацию, набор, подготовку работников и т.д. Также менеджер является связующим звеном между своими работниками. Главный руководитель выполняет роль единоначальника – главного верховного руководителя.

2. Информационная роль. Руководитель получает разнообразную информацию и использует её в целях организации. Эта роль также заключает в себе распространение информации среди членов организации

3. Представительская роль. Менеджер представляет интересы фирмы на различных мероприятиях, передает информацию об организации при внешних контактах.

4. Управленческая роль. Руководитель (менеджер) выступает в роли предпринимателя, разрабатывает и контролирует различные проекты по совершению деятельности организации. Также он выступает в роли человека, устраняющего нарушения в деятельности организации. Руководитель является распределителем ресурсов своей организации. К тому же он является лицом, ведущим переговоры с другими организациями от имени своей организации.

Исследуя политические, социальные, экономические и психологические силы, действующие в развитых странах, и изучая влияние этих сил на тех, кто занимает управленческие посты, можно придти к полезным обобщениям об изменяющемся содержании работы менеджера. Эти обобщения позволили предсказать те способности и умения, которые требуют от умелого менеджера в настоящее время и в будущем.

В современных условиях всё большее значение приобретают отрасли, связанные с интеллектуальной деятельностью. В России в период переходной экономики возникает повышенный спрос на менеджеров в обслуживающих сферах – торговля, финансы, информационные технологии.

Исследования позволили выделить одиннадцать отличительных факторов, которые, очевидно, будут влиять на управленческую деятельность.

1. Стрессы, давление, неопределённость во всё большей мере присутствуют в большинстве форм жизни организации. Поэтому от умелых менеджеров требуется способность эффективно управлять собой и своим временем.

2. Эрозия традиционных ценностей привела к серьёзному расстройству личных убеждений и ценностей. Поэтому от современных менеджеров требуется способность прояснить свои личные ценности.

3. Имеется широкая возможность выбора. Отсюда от менеджеров требуется чётко определить цели, выполняемой ими работы, а также свои личные цели.

4. Организованные системы не в состоянии обеспечить все возможности для обучения, требующиеся современному руководителю, следовательно, каждый менеджер должен самостоятельно поддерживать свой собственный рост и развитие.

5. Проблем становится всё больше и они всё сложнее, в то время как средства их решения зачастую более ограничены. Поэтому способность решать проблемы быстро и эффективно становится всё более важной частью управленческих навыков.

6. Постоянная борьба за рынок сбыта, энергетические ресурсы и прибыльность делают необходимым выдвижение новых идей и приспосабливание. Значит, менеджеры должны быть изобретательными и способными гибко реагировать на изменения ситуации.

7. Традиционное иерархическое отношение затрудняется. Эффективное управление призывает к использованию навыков влияния на окружающих не прибегая к прямым приказам.

8. Многие традиционные школы и методы управления исчерпали свои возможности и не отвечают вызовам настоящего и будущего. Поэтому требуются новые, более современные управленческие приемы, и многие менеджеры должны освоить новые приёмы и подходы в отношении к своим подчинённым.

9. Большие затраты и трудности связаны теперь с использованием наёмных рабочих. Отсюда от менеджеров требуется умелое использование людских ресурсов.

10. Возрастающие масштабы изменений требуют освоения новых навыков, развития новых подходов и борьбы с возможностью собственного «управления». От менеджеров требуется умение помочь другим в быстром изучении новых методов в освоении практических навыков.

11. Сложные проблемы во все большей мере требуют объединения усилий нескольких людей, совместно осуществляющих решение. Поэтому менеджер должен уметь создавать и совершенствовать группы, способные быстро становиться изобретательными, результативными в работе.

В процессе управления менеджер осуществляет ряд конкретных функций, среди которых:

- организация и планирование деятельности коллектива и своей собственной работы; распределение заданий 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, выходящих 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 работы характеризуются: высоким разнообразием, разнообразием формы самих этих действий и места их осуществления, широкими контактами и коммуникациями внутри и вне фирмы, быстрой сменой событий, людей и действий.

Основными профессиональными целями являются построение карьеры в сфере управления менеджера по продажам. За должностью стажера продавца – консультанта, после сдачи так называемого экзамена, меня назначили на должность продавца-консультанта. Впоследствии планирую стать менеджером по продажам, а затем возможно ведущим менеджером.

Список использованной литературы

1. Менеджмент /В.П. Галенко, А.И. Рахманов, О.А. Страхова. - СПб.: Питер, 2003.
2. Макашева З.М. Основы менеджмента: Учебное пособие. -М.: КНОРУС, 2004.
3. Герчикова И.Н. Менеджмент: Учебник. - М.: Банки и биржи, ЮНИТИ, 1995.
4. Виханский О.С., Наумов А.И. Менеджмент: Учебник. -М.: Гардарика, 1998.
5. Кезин А.В. Менеджмент: методологическая культура: Учебное пособие. — М.: Гардарика, 2001.
6. Аникин Б.А. Высший менеджмент для руководителя: Учеб. Пособие. - М.: ИНФРА-М, 2000.
7. История менеджмента: Учеб. Пособие /Под ред. Д.В. Валового. - М.: ИНФРА-М, 1997.
8. Кнорринг В.И. Теория, практика и искусство управления. -М.: ИНФРА-М, 1999.