|  |
| --- |
| Министерство образования и науки Российской федерации  Федеральное агентство по образованию  Высшего профессионального образования  Хабаровская государственная академия  экономики и права  **Курсовая работа по менеджменту**  тема: Цели и принципы менеджмента  Выполнил: Аськова М.И. КЭЗО-2  Проверил: Николаева М.Ю.  Хабаровск 2007 |

***Содержание***

Введение……………………………………………………………………..3

1. Сущность, цели и принципы менеджмента………………………………..5

1.1 Сущность менеджмента……………………………………………………5

1.2 Научные подходы менеджмента и принципы менеджмента……………9

1.3 Научные подходы менеджмента…………………………………………..9

1.4 Принципы менеджмента…………………………………………………..10

1.5 Миссия и цель управления организацией………………………………..14

1.6 Миссия и её роль в организации………………………………………….14

1.7 Цель организации и менеджмента, основные требования к целям……..20

2. Анализ целей и принципов менеджмента МОУ «Специальная (коррекционная) образовательная школа-интернат для слабослышащих и позднооглохших детей»……………………………………………………….28

Список используемой литературы…………………………………………….35

Заключение

Приложение

***Введение***

Менеджмент исторически возник одновременно с первым сознательным трудом человека. Необходимость организации последовательности деятельности, согласования деятельности людей при выполнении общей работы потребовала управленческих решений. Практическая потребность повлекла за собой выработку общих понятий, принципов, рекомендаций. В древнеиндийском тракте «Артхашастра» (4-3 вв. до н. э.) возникают первые оценки управленческих действий: «верное» и «неверное», «польза» и «вред» и др.

В древнеегипетском «Поучении Птаххотепы» (2 в. До н. э.), в частности, содержатся такие советы: «Если ты начальник, будь спокоен, когда слушаешь ты слова посетителя; не останавливай его прежде, чем он не облегчит свою душу от того, что хотел сказать тебе. Человек, поражённый несчастьем, хочет излить свою душу даже больше, чем добиться благополучного решения своего вопроса».

Современные менеджмент – это область профессиональной деятельности, одна из базовых образовательных дисциплин. Термин «менеджмент» исключительно труден для понимания. Во – первых, он специфически американского происхождения и едва ли может быть переведён на какой – либо другой язык, включая английский Британских островов. Он обозначает функцию, но также и людей, её выполняющих, он указывает на социальное и должностное положение, но в тоже время является названием соответствующей учебной дисциплины и области научного исследования.… Именно менеджмент способствует экономическому и социальному развитию. Оно и есть его результат. Всюду, где заботились о развитии только экономических факторов производства, особенно капитала, не добивались развития. В немногих случаях, когда находила применение энергия менеджмента, возникало стремительное развитие. Иными словами, развитие – дело скорей человеческой энергии, чем результат экономического благополучия.

В своей курсовой работе я отражу научные подходы с раскрытием содержания каждого. Отвечу на вопрос о принципах менеджмента, для чего они служат, на какие группы разделяются, что в каждую из них входит.

Расскажу о «миссии организации», почему её отделяют от цели, что она означает, чем отличается от главной стратегической цели и корпоративного кредо, опишу её место в организации.

Дам понятие «цели», предоставив несколько трактовок. Выделю общее для всех этих понятий, раскрою определение «целесообразности», проинформирую какие процессы можно считать «целесообразными», от чего зависти содержание целей. Расскажу основные требования к формулировке целей, и по каким признакам их можно квалифицировать.

**1. Сущность, цели и принципы менеджмента**

***1.1 Сущность менеджмента***

Существует множество определений менеджмента, приведем некоторые из них:

Менеджмент – это самостоятельный вид профессионально осуществляемой деятельности, направленной на достижение фирмой, действующих в рыночных условиях хозяйствования, намеченных целей путем рационального материальных и трудовых ресурсов с применением принципов, функций и методов экономического механизма менеджмента. Такое определение дает доктор экономических наук Герчикова И.Н.

Менеджмент – это руководство не подчиненными и не институционной структурой (учреждением, коммерческой или некоммерческой фирмой, их отдельными подразделениями), а делом. Так считает В.Р. Веснин.

Оксфордский словарь английского языка определяет термин «менеджмент» как способ, манеру обращения с людьми, власть и искусство управления, административные навыки, орган управления, административную единицу. Словарь иностранных слов переводит этот термин как управление производством, совокупность принципов, методов, средств и форм управления с целью повышения эффективности производства и его прибыльности.

Автор современной концепции менеджмента Питер Друкер (Peter F. Druker) так определяет значение менеджмента – «Генерирование человеческой энергии и придания ей направления есть задача менеджмента».

*В переводе со староанглийского языка слово management означает искусство объезжать лошадей, но истоки его коренятся в латыни (лат. manus – рука). В оборот оно было введено в Англии в связи с промышленной революцией 18 – 19 вв., а затем распространилось по всему миру.*

Данный термин прочно вошёл в нашу жизнь, заменяя, а иногда и отменяя привычное русское слово «управление», когда речь идет о руководстве деятельностью рыночных субъектов (хозяйствовании). Такая деятельность в равной мере присуща и крупнейшим корпорациям с сотнями тысяч работников, и отдельным лицам, например организаторам концертов, продавцам в системе сетевой торговли и т.п. В её рамках определяются направления и масштабы работы, осуществляются в её планирование, контроль, руководство людьми, их стимулирование и прочее.

Но менеджмент – это не просто хозяйственное управление, а его особая разновидность, возможная только в условиях рынка, - управление предпринимательского типа. Он предполагает обусловленность действий руководителя не командами «сверху», а складывающейся ситуацией, право и обязанность проявлять инициативу, принимать самостоятельные решения, нести ответственность за их результаты.

Противоположностью менеджменту является командное управление, которое было присуще отнюдь не только нашей стране (у нас оно охватывало все уровни экономики, а в остальном мире ограничивалось отношениями внутри фирмы).

Государственное управление не может считаться менеджментом. Оно не ориентируется на рынок, исключает инициативу, свободу принятия решений. Наиболее яркий его пример – руководство военизированными подразделениями, где любой приказ должен безоговорочно выполняться, а в чрезвычайных условиях его нарушение может даже караться смертью.

Возникновение менеджмента как особого вида деятельности было обусловлено развитием рыночных отношений и появлением крупных предприятий с сотнями и тысячами рабочих, которыми владельцы уже не могли квалифицированно руководить. Они были вынуждены нанимать для этого профессиональных управляющих, предоставлять им самыми широкими полномочиями и самостоятельность. Группы таких людей получили наименование «менеджеры» (русская аналогия – «руководство»).

Перед менеджментом как разновидностью практической деятельности стоят две главные задачи:

* тактическая (поддержание устойчивости функционирования организации и всех её элементов)
* стратегическая (развитие и перевод её в качественно новое состояние).

Эти задачи решаются в рамках трёх видов менеджмента:

* общего (постановка целей, выработка стратегии, путей развития, решения организационных вопросов, контроль);
* линейного (руководство текущей работой основного и вспомогательных подразделений);
* функционального (управление решений общефирменных задач, планирование, научные исследования и прочее).

В зависимости от периода, на который ориентируется управленческая деятельность, выделяются текущий, опережающий (перспективный) и контролирующий менеджмент.

***Текущий*** обеспечивает поддержание параметров соответствующего объекта в рамках допустимых отклонений в реальном масштабе времени.

***Опережающий (перспективный)*** связан с прогнозированием, планированием и реализацией нововведений с учетом риска.

***Контролирующий*** менеджмент нацелен на корректировку и преодоление негативных последствий принятых в прошлом решений.

Менеджментом также называется система знаний об управлении, которая возникла в конце 19 века, а в начале 20 столетия сформировалась в самостоятельную науку, умеющую свой предмет, специфические проблемы и способы их решения.

Предметом изучения менеджмента является особая разновидность организационных отношений между людьми, имеющих форму информационного обмена и связанных с осуществлением руководства деловыми и хозяйственными процессами. Это, например, отношения, связанные с организацией основной, вспомогательной и самой управленческой деятельности; постановкой целей и планированием; выдачей распоряжений; координацией работы; контролем над ней и результатами; оценкой, вознаграждением за успехи; преобразованием т т.п.

Менеджмент как наука описывает и анализирует эти отношения, выявляет факторы влияющие на них, направляет свои усилия на изучение природы управленческого труда, выявление условий его эффективности, установление причинноследственных связей в процессе принятия управленческих решений.

Познание закономерностей управления позволяет максимально эффективно использовать их на практике, своевременно и качественно руководить деятельностью хозяйствующих субъектов, осуществлять её объективную оценку, прогнозирование, оптимизацию и комплексное совершенствование.

В то же время менеджмент не дает готовых рецептов, пригодных на все случаи жизни, ибо условия хозяйственной деятельности, её цели, задачи постоянно меняются. Они учат думать, правильно ставить вопросы и искать на них ответы, формулировать основополагающие принципы управления и творчески применять к конкретным ситуациям.

Как наука менеджмент имеет ярко выраженный междисциплинарный характер, привлекая теоретические положения и практические рекомендации экономики, социологии, права, психологии, теории организации и др.

Менеджментом также называется и учебная дисциплина, преподавание которой в одном из колледжей США начал в 1881г. ДЖ. Вартон. Сегодня на Западе он существует и как одно из самых распространенных направлений профессионального образования, и как важнейший элемент подготовки любого специалиста.

***1.2 Научные подходы и принципы менеджмента***

***1.3 Научные подходы менеджмента***

Эффективность менеджмента, определяется, прежде всего, обоснованностью подходов и методов. Анализ теории практики управлениями различными объектами позволяет установить применения к менеджменту, по Р.А. Фатхутдинову, 13 научных подходов:

***1) Административный*** – регламентируются функции, права, обязанности, элементы систем менеджмента в нормативных актах.

***2) Воспроизводственный*** – ориентирован на постоянное возобновление производства товара для удовлетворения потребностей рынка с меньшими затратами.

***3) Динамический*** – объект управления рассматривается в диалектическом развитии, в причинно – следственных связях и соподчиненности.

***4)Интеграционный*** – устанавливаются взаимосвязи между отдельными подсистемами и элементами системы управления.

***5) Количественный*** – сущность данного подхода заключается в использовании количественных оценок при помощи математических, инженерных расчетов и т.д.

***6) Комплексный*** – учитываются технические, экономические, социальные и другие аспекты менеджмента.

***7) Маркетинговый*** – предусматривает управляющей подсистемы на потребителя.

***8) Нормативный*** – устанавливаются нормативы в управлении

***9) Поведенческий*** – заключается в том, чтобы помочь работнику осознать собственные возможности.

***10) Процессный*** – управление рассматривается как совокупность взаимосвязанных функций.

***11) Системный*** – любая система рассматривается как совокупность взаимосвязанных элементов.

***12) Ситуационный*** – этот подход предполагает, что применение различных методов управления определяется конкретной ситуацией.

***13) Функциональный*** – сущность, состоит в том, что потребность рассматривается как совокупность функций, которые нужно выполнять для её удовлетворения.

***1.4 Принципы менеджмента***

Принципы управления организацией определяют требования к системе, структуре и организации процесса управления. То есть управление организацией осуществляется посредством основных исходных положений и правил, которыми руководствуются менеджеры всех уровней. Эти правила определяют «линию» поведения менеджера.

Таким образом, принципы управления можно представить как основополагающие идеи, закономерности и правила поведения руководителей по осуществлению управленческих функций.

Впервые принципы рационального управления были сформированы в 1912 г. американским менеджером Г. Эмерсоном в книге « Двенадцать принципов производства».

Однако один из основоположников научной организации труда, создатель «теории администрирования» А. Файоль высказал мысль о том, что количество принципов управления неограниченно. И это верно, поскольку всякое правило занимает своё место среди принципов управления, во всяком случае, на то время, пока практика подтверждает его эффективность.

В связи с этим, все принципы менеджмента целесообразно сгруппировать в две группы – общие и частные.

К общим принципам управления относятся принципы применимости, системности, многофункциональности, интеграции, ориентации на ценности.

***Принцип применимости*** – менеджмент разрабатывает своего рода руководство к действию для все работающих в фирме сотрудников.

***Принцип системности*** – менеджмент охватывает всю систему с учетом внешних и внутренних взаимосвязей, взаимозависимостей и открытости собственной структуры и системы в целом.

***Принцип многофункциональности*** – менеджмент охватывает различные аспекты деятельности:: материальные (ресурсы, услуги), функциональные (организация труда), смысловые (достижение конечной цели).

***Принцип интеграции*** – внутри системы должны интегрироваться различные способы отношений и взгляды сотрудников, а вне фирмы может происходить на свои миры.

***Принцип ориентации на ценности*** – менеджмент включен в общественный окружающий мир с определёнными представлениями о таких ценностях, как гостеприимство. Честные услуги, выгодное соотношение цен и услуг и т. п. Всё это необходимо не только учитывать, но и строить свою деятельность, неукоснительно соблюдая названные общие принципы.

В отечественной теории управления частные принципы управления народным хозяйством были сформулированы ещё В.И. Лениным и многие из них не потеряли значения и в наши дни, а рыночной экономике значимость их неизмеримо возросла.

Основным частным ***принципом менеджмента является принцип оптимального сочетания централизации и децентрализации в управлении.*** Проблема сочетания централизации и децентрализации в менеджменте состоит в оптимальном распределении (делегировании) полномочий при принятии управленческих решений.

Принципы сочетания централизации децентрализации предполагают необходимость умелого использования единоначалия и коллегиальности в управлении. Сущность единоначалия состоит в том, что руководитель конкретного уровня управления пользуется правом единоличного решения вопросов, входящих в его компетенцию. По сути, это предоставление менеджеру организации широких полномочий, необходимых ему для выполнения возложенных на него функций управления, реализации персональной ответственности.

***Коллегиальность*** предполагает выработку коллективного решения на основе мнений руководителей разного уровня, а также исполнителей конкретных решений.

Соблюдение правильного отношения между единоначальником и коллегиальностью составляет одну из важнейших задач управления, от правильности, решения которой во многом зависит его эффективность и действенность.

***Принцип научной обоснованности управления*** предполагает научное предвидение, планируемые во времени социально- экономические преобразования организации. Основное содержание этого принципа заключается в требовании, чтобы все управленческие действия осуществлялись на базе применения научных методов и подходов.

Научная обоснованность управления означает на только использование науки при выработке и реализации управленческих решений, но и глубокое изучение практического опыта, всестороннее изучение имеющихся резервов. Цель состоит в превращении науки в высокопроизводительную силу.

Суть ***принципа плановости*** заключается в установлении основных направлений и пропорций развития организации в перспективе. Планированием пронизаны (в виде текущих и перспективных планов) все звенья организации. План рассматривается как комплекс экономических и социальных задач, которые предстоит решить в будущем.

***Принцип сочетания прав, обязанностей и ответственности*** предполагает, что каждый подчинённый должен выполнять возложенные на него задачи и периодически отчитываться за их выполнение. Каждый в организации наделяется конкретными правами, несёт ответственность за их выполнение возложенных на него задач.

***Принцип частной автономии и свободы*** предполагает, что все инициативы исходят от свободно действующих экономических субъектов, выполняющих управленческие функции по своему желанию в рамках действующего законодательства. Свобода хозяйственной деятельности представляется как профессиональная свобода, свобода конкуренции, свобода договоров и т. п.

***Принцип иерархичности и обратной связи*** заключается в создании многоступенчатой структуры управления, при которой первичные (нижней уровень) звенья управляются своими же органами, находящимися под контролем органов руководства следующего уровня. Соответственно цели перед низшими звеньями ставятся органами более высокого по иерархии органа управления.

Постоянный контроль за деятельностью всех звеньев организации осуществляется на основе обратной связи. По сути. Это сигналы, выражающие реакцию управляемого объекта на управляющее воздействие. По каналам обратной связи информация о работе управляемой системы непрерывно поступает в управляющую систему. Которая имеет возможность корректировать ход управленческого процесса.

Суть ***принципа мотивации*** такова: чем тщательнее менеджеры осуществляют систему поощрений и наказаний. Рассматривая её с учетом непредвиденных обстоятельств, интегрируя по элементам организации, тем эффективнее будет программа мотиваций.

Одним из важнейших принципов современного менеджмента является ***демократизация управления*** – участие в управлении организацией всех сотрудников. Форма такого участия различны: долевая оплата труда; денежные средства, вложенные в акции; единое административное управление; коллегиальное принятие управленческих решений и т. п.

Согласно ***принципу государственной закономерности***системы менеджмента организационно – правовая форма фирмы должна отвечать требованиям государственного (федерального, национального) законодательства.

***Принцип органической целостности объекта управления*** предполагает управление как процесс воздействия субъекта управления на объект управления. Они должны составлять единую комплексную систему, имеющую выход. Обратную связь и связь с внешней средой.

***Принцип устойчивости и мобильности системы управления*** предполагает, что при изменении внешней и внутренней среды организации система менеджмента не должна претерпевать коренных изменений. Устойчивость определяется, прежде всего, качеством стратегических планов и оперативностью управления, приспосабливаемостью системы менеджмента, прежде всего к изменениям во внешней среде.

Одновременно с устойчивостью управленческий процесс должен быть мобильным, т.е. максимально полно учитывать изменения и требования потребителей продукции и услуг.

***1.5 Миссия и цель управления организацией.***

***1.6 Миссия и её роль в организации***

Понятие «миссия» до недавнего времени в российской науке и практике менеджмента не имело широкого распространения. И только в период перехода на рыночные отношения в связи с проявлением большого количества иностранной литературы по о проблемам управления в условиях рынка оно не сразу, но стало внедряться в перечень основных понятий используемых в менеджменте.

Понятие «миссия» трактуется по – разному. Например, в одном из основных зарубежных учебников по менеджменту под «миссией» понимается основная общая цель или задача организации, которая становиться при планировании её деятельности.

В энциклопедическом словаре миссия (от лат. mission – посылка, поручение) определяется как делегация , посылаемая в другую страну с определенными поручениями.

В более современной научной литературе под миссией подразумевается новое предназначение организации и разъясняется, что миссия – это стратегическая цель деятельности организации, которая может быть сформулирована в следующих видах: «Стать лучшей авиакомпанией в мире», «Обойдем «Caterpillar» и станем производителем номер один в отрасли».

Миссия также отожествляется с таким понятием. Как «корпоративное кредо». Кредо (от лат. credo – верю) означает убеждение, взгляды, основы мировоззрения. Корпоративное кредо состоит из основной стратегической цели и системы ценности корпорации, включающей интересы основных коммуникативных групп внешней и внутренней среды, к которым относятся потребители, нужда которых организация стремится удовлетворить с помощью производства, и сбыта своей продукции и услуг, поставщики всех видов услуг, акционеры и инвесторы; сотрудники организации, контактные аудитории, в том числе всё общество как широкая публика.

Интересным является и такой подход к понятию «миссия», при котором она рассматривается как программное заявление, содержащее задачи организации и её основные характеристики.

Кроме приведённых определений существует ещё и такое понятие: миссия – это чётко выраженная причина существования организации, которая сформулирована в виде её основной и общеё цели деятельности. Все остальные цели разрабатываются и реализуется для того, чтобы осуществит миссию.

В российской научной литературе существуют следующие формулировки рассматриваемого понятия:

* миссия – это наиболее важная, социально – ориентированная функция организации, которая не включает цель получения прибыли;
* миссия – это общие ориентиры, направления функционирования организации, которые выражают смысл её существования.

Бытует мнение, что миссию можно трактовать в широком и узком смыслах. Так, в широком понимании миссия – это сформулированная философия, предназначение и смысл существования организации, предназначение и смысл существования организации. Философия определяет ценности и принципы поведения коллектива в производственно – хозяйственной, финансово – экономической, сбытовой, коммуникативной и иной деятельности на выбранных рынках.

Предназначение позволяет сформулировать тип организации (коммерческая, некоммерческая, государственная или муниципальная унитарная) и разрабатывать конкретные мероприятия, которые система управления планирует реализовать для воплощения философских идей и замыслов в реальную действительность рыночных отношений в долговременный период существования, составляющий не менее пяти лет.

В узком понимании миссия – это сформулированная причина создания и деятельности организации. Иначе, миссия рассматривается как утверждение, раскрывающее смысл существования организации и содержащее признаки, отличающую данную организацию от подобных, позиционированных на одном и том же рынке потребителей продукции и услуг.

Отличие миссии, понимаемой в узком смысле от широкого толкования этого понятия, заключается в том, что в первом случае, хотя и отражается общий философский смысл, более конкретно характеризуется отличительные особенности организации, степень её уникальности на отраслевых и территориальных рынках по сравнению с конкурентами.

В практической деятельности системы управления хозяйствующими субъектами чаще используется понимание мисси в узком смысле.

Проявление отличительных особенностей хозяйствующего субъекта мисси зависят от следующих факторов:

* наличие параметров, которые характеризуют процессы производства и управления в настоящем, потенциальных возможностей их увеличения в будущем;
* конкурентной позиции на рынке потребителей продукции и услуг, определяемой качеством, свойствами и ценой, как в настоящем, так и в перспективе;
* конъюнктуры рыночных условий и степени благожелательности контактных аудиторий;
* длительности существования или история деятельности, в процессе которой изменялись или оставались постоянными философия, предназначение, отрасль и профиль производственно- хозяйственной деятельности, целевые рынки потребителей.

Проанализировав все рассмотренные выше понятия «мисси», можно дать следующее определение: миссия – это предназначение деятельности хозяйствующего субъекта в избранных территориальных и отраслевых рынках производителей и потребителей продукции и услуг, сформулированное в виде долгосрочной стратегической цели.

Отличие мисси от главной стратегической цели состоит в том, что:

* миссия отражает в общем виде лишь так называемую внешнюю часть главной стратегической цели, обусловленную причиной или необходимостью удовлетворения интересов потребителей продукции и услуг на целевых рынках;
* миссия не имеет четких количественных границ своего достижения или критериев как главная стратегическая цель.

Миссия отличается и от корпоративного кредо, которое включает главную стратегическую цель. Общим признаком, объединяющем миссию и корпоративное кредо, может служить учёт интересов следующих элементов внутренней и внешней сред:

* + целевого рынка потребителей, или клиентуры;
  + контактных аудиторий, представленных различными группами или типами;
  + бизнес – партнёров, т.е. поставщиков всех видов услуг и ресурсов, посредников
  + сотрудников организации, участвующих в процессах производства продукции, управления, обеспечения, сбыта, коммуникативного обмена, охрана окружающей среды и др.;
  + учредителей, или собственников организации.

Поскольку интересы этих пяти элементов, как правило, не совпадают, а часто и имеют противоречивый характер, то в мисси отражаются интересы тех элементов, которые выбраны в качестве приоритетных.

Как показывает практика менеджмента, наиболее сильное, устойчивое и продолжительное влияние на выбор и формулировании миссии оказывают интересы потребителей продукции и услуг, учредителе (собственников), персонала (сотрудников). Сложность формулировании миссии заключается в необходимости сочетания интересов этих трёх элементов и их отражение в виде либо частных, либо единого общего интереса, достигнутого на основе консенсуса.

Миссия переформулируется в том случае, если согласовать интересы невозможно.

Миссия считается сформулированной, если в ней чётко отражены существующая позиция хозяйствующего объекта во внешней среде; будущие её состояния, отличительные признаки организации от подобных (конкурентов).

Так, формулировка мисси «Стать лучшей авиакомпанией в мире» означает следующее: хозяйствующий субъект – авиакомпания, которая в настоящее время оказывает услуги по перевозке в достаточно ограниченных территориальных пределах, причём они не отличаются высоким качеством, доступностью по цене и разнообразием свойств и сопутствующих услуг; авиакомпания стремить к охвату своими услугами отечественного и всех международных рынков авиаперевозок, т.е. к их расширению, повышению качества услуг и количества свойств; отличительными признаками будут служить масштаб авиаперевозок и комплекс высококачественных услуг.

Однако одной формулировки мисси для успешного выхода на соответствующий рынок явно недостаточно, необходимо подтвердить намерения с помощью описания следующих характеристик хозяйствующего субъекта:

* существующей и перспективной сфер деятельности, отражающих вид продукции или услуг, ёмкости рынка потребителей и конъюнктуры рынка производителей отраслевых, географических и демографических масштабах;
* принятой философии ведения бизнеса, включающей ценности трёх основных групп заинтересованных лиц, принципы поведения, и идеи коллектива, концепцию управления маркетингом;
* целевых ориентиров, складывающихся из комплекса стратегических целей развития и отражающихся нормативные (желаемые) будущие состояния параметров и эндогенных переменных (результатов деятельности);
* потенциальных возможностей и средств достижения целевых ориентиров, включающих программы, планы и конкретные мероприятия по достижению стратегических целей организации и количественные и качественные оценки желаемых результатов её деятельности.

Так, содержание программ, планов и конкретных мероприятий в значительной степени зависит от выбранной концепции управления маркетинговой деятельностью. В настоящее время существует пять таких концепций: товарная, производственная, традиционная и социально – этическая. Каждая из них применима для определенных сфер управленческой деятельности, требующих совершенствования.

***Миссия организации***  имеет важное значение для деятельности любого хозяйствующего субъекта независимо от её организационно – правовой формы. Прежде всего, она является основой для формирования политики, которая выражается в разработке главной стратегической цели деятельности на перспективу, а также целей создающих условия для её реализации. В их состав входят программы, имеющие различные виды и сроки выполнения.

Миссия позволяет определить основные направления или средства достижения главной стратегической цели.

Миссия, сформулированная вузком смысле и имеющая описание необходимых характеристик хозяйствующего субъекта, решает четыре управленческих задачи:

* повышает мотивацию сотрудников к более качественному, своевременному и результативному труду, нацеливая их на достижение общих целей и объединяет разнообразные частные интересы в единый;
* согласовывает интересы отдельных сотрудников, работающих в разных подразделениях, вызывает у каждого чувство причастности к процессу достижения общей главной стратегической цели, ощущение членства в большом коллективе единомышленников;
* определяет стратегические направления развития хозяйствующего субъекта, исходя из выбранной концепции управления маркетингом, внедрение новых технологий, производства новых видов продукции и (или) завоевания новых рынков;
* устанавливает новые принципы деятельности на целевых рынках потребителей продукции и услуг, а также на рынках производителей, определяет характер взаимодействий во внешних и внутренних средах.

Согласно формулировки миссия охватывает такие сферы управленческой деятельности, как маркетинг, персонал, инновации и коммуникации. В сфере маркетинга миссия является основной для выбора предмета деятельности или так называемый области конкуренции хозяйствующего субъекта.

В ***сфере персонала*** миссия стимулирует разработку мероприятий, которые относятся к социально – психологическим методам управления и являются средствами активации работников к качественному и высокопроизводительному труду.

В ***сфере инноваций*** миссия очерчивает границы ноу-хау, которыми владеет в настоящее время и приобретению которых стремится в перспективе. К таким ноу-хау относятся новые технические разработки, новые технологии, оригинальные инженерные решения, представленные в виде патентов, проектов, специальных знаний и навыков.

В ***сфере коммуникаций*** миссия определяет те элементы макро- и микро среды, которые заинтересованы в деятельности хозяйствующего субъекта.

Из всего выше сказанного, но более полно можно сформулировать, что такое миссия: миссия не имеет сроков реализации и количественных оценок, задаёт основные стратегические направления развития хозяйствующего субъекта, определяет философию поведения коллектива и отношениями с элементами внешней среды, осуществляет выбор концепции управления маркетингом как философии ведения деловой активности.

Качественной оценкой успешности миссии может служить степень благожелательности или лояльности внутренних и внешних контактных аудиторий, а также поставщиков ресурсов, посредников и клиентурных рынков к продукции и услугам, всему хозяйствующему субъекту и его сотрудникам, включая руководство.

***1.7 Цели организации менеджмента, основные требования к целям***

Существует несколько трактовок понятия «цель». Во – первых, цель – это желаемый результат деятельности. Во – вторых, цель – это осознанный образ будущих результатов. В – третьих, цель – это идеальное мысленное предвосхищение результата деятельности. Цель направляет и регулирует человеческую деятельность. В – четвёртых, цели – это конкретные конечные состояния или искомые результаты, которых бы хотела добиться группа, работая вместе.

Общим во всех этих понятиях является направленность целей на достижение конкретных результатов, характеризующих перспективное состояние внутренней среды хозяйствующего субъекта. К конечным результатам как желаемым будущим состоянием может привести лишь деятельность внутренней среды хозяйствующего субъекта, состоящей из субъекта управления – управляющей системы, или системы управления – и объекта управления – управляемой системы. Поэтому цели этих двух систем несколько отличаются друг от друга.

Считается, что цели хозяйствующего субъекта – это цели управляемой системы, представленной разнообразными процессами производства продукции и услуг: основными, вспомогательными, обслуживающими, обеспечивающими, сбытовыми, научными, маркетинговыми, природоохранными, внешнеэкономическими, коммуникативными и другими. Цели хозяйствующего субъекта формулируется на основе анализа и предвидении его состояния во внешней среде, конкурентной позиции на избранном целевом рынке потребителей как демографическом, так и географическом.

Цели системы управления, или менеджмента, направлены на достижение желаемых результатов, которые необходимо получить хозяйствующему субъекту, исходя из выбранной концепции управления маркетингом (производственной, товарной, сбытовой, традиционной или социально – этической) и стратегии развития, включающих четыре целевых направления:

1)более глубокое проникновение на освоенные демографический и географический рынки со старой продукцией и услугами;

2)проникновение на новые географические и демографические рынки со старыми услугами;

3)разработка и производство новых товаров для старых, освоенных рынков;

4)диверсифицированное развитие, заключающееся в освоении производства новых продуктов и услуг для новых географических и демографических рынков.

Таким образом, цели менеджмента являются вторичными по сравнению с целями хозяйствующего субъекта, которые можно назвать первичными. Однако формулировка и тех и других по своей сути отличается незначительно. Так, например, стратегическую цель производственных процессов – освоить производство и выпуск новой высококачественной продукции с заданным набором свойств – для системы управления можно сформулировать следующим образом – обеспечить освоение и выпуск новой высокоэффективной продукции.

Деятельность хозяйствующего субъекта, в основе которых заложены процессы формирования и реализации целей, получила название ***целесообразной.***

Целесообразность – это характеристика функционирования сложных, в данном случае организационно – экономических систем, которое направлено на достижение определённого конечного результата и реализуется на основе принципов обратной связи и адаптации.

Вспомним, что принцип обратной связи предоставляет возможность использовать результаты деятельности объекта управления в отчётном периоде для выработки управляющих воздействий на этот объект в планируемом периоде. Скорость их разработки и направленность зависти от величины отклонений объекта управления от заранее заданного (запланированного) состояния и их повторяемости.

В свою очередь характер отклонений от запланированного состояния обусловлен степенью использования принципа адаптации процессов, происходящих в управляемой и управляющих системах, к изменениям внешней среды. Поэтому целесообразность означает приспособленность к условиям внешней среды.

Процессы можно считать целесообразными, если система управления устанавливает определённое соотношение во времени и (или) пространстве с другой системой управления иным хозяйствующим субъектам. Проявлении целесообразности заключается в наличии целей, степень достижения которых контролируется обратной связью и зависит от использования принципа адаптации к изменяющимся условиям внешней среды. Поэтому любое управленческое решение, имеющее вид ответной, адаптивной реакции к изменяющимся условиям внешней среды, называется конституирующими, т. е. создающим ту или иную форму целесообразного поведения управляемых процессов.

Алгоритм реализации целесообразности можно представить в виде последовательного решения следующих управленческих задач:

* выявлении потребности в формировании целей, выраженного в колебании внутренних отношений (пропорций) параметров объекта управления под влиянием изменений, происходящих как во внешней, так и во внутренней среде хозяйствующего субъекта;
* формулирование совокупности целей, имеющий вид модели целевой ориентации системы управления, направленной на достижение главной стратегической цели;
* создание механизмов управления в виде совокупности организационно – распорядительных, экономических и социально – психологических методов, представляющих возможность реализовать разработанную модель целевой ориентации системы управления и достичь стратегических результатов всей деятельности организации во времени и пространстве с помощью конкретных мероприятий, разработанных в виде плана на текущий период;
* приёма и обработки информации, полученной от объекта управления по каналам обратной связи в виде результатов выполнения разработанных конкретных мероприятий;
* определения отклонений фактических результатов деятельности производственных, обеспечивающих, сбытовых, маркетинговых, научно – исследовательских, природоохранных и других процессов от запланированных;
* выявления положительных и отрицательных отклонений, определяющих либо дальнейшее развитие внутренней среды, либо необходимость стабилизации процессов, имеющих отрицательную динамику в течении достаточно длительного периода;
* корректировки целей, сформулированных ранее и (или) разработка новых взамен достигнутых.

Приведённая последовательность является универсальной, используемой для разработки любых управленческих решений как ответных, адаптивных реакций независимо от того, вызваны ли они внутренними или внешними диспропорциями в процессах.

К показателям, оценивающими степень целесообразности создания и функционирования хозяйствующего субъекта, можно отнести степень его выживания, или конкурентоспособности, в условиях непостоянства и неопределённости состояний элементов внешней среды. Степень выживания называется свойством самосохранения сложной организационно – экономической системы в условиях рыночной конкуренции.

Содержание целей зависит от трёх причин:

1. объективных законов развития элементов макроуровня – политико-правовой, экономической, демографической, культурной, природной и научно – технической сред на территории РФ и её отдельных регионов как географических рынках;

2. маркетинговых возможностей хозяйствующего субъекта, состоящих из степени целесообразности и уровня ресурсного обеспечения объекта управления;

3. используемых системой управления средств формирования и реализации целей, количественной и качественно оценок результатов целенаправленной деятельности систем управления, разработки его рациональных механизмов.

Управление, основанное на использовании целесообразности как основной характеристики построения и функционирования, называется целевым, или при более полной трактовке его сущности – программно – целевым.

***Основные требования к формулировке целей***

Требования, предъявляемые к целям можно классифицировать по их признакам, что позволяет сформулировать систему управления и использовать для её функционирования программно – целевой подход.

Так, по признаку ***«уровень управления»***  цели можно разделить на федеральные, региональные (федеральных округов), субъектные (краевые, областные, автономных округов, автономной области, Москвы, Санкт – Петербурга)), районные, муниципальные и локальные. К *федеральным* относятся цели органов управления трёх ветвей власти (законодательной, исполнительной, судебной), осуществляющих функции государственного управления на территории всей Росси, к *субъектным* – цели 89 систем управления субъектами РФ. Поскольку в настоящее время регион не имеет своего юридического статуса и этот уровень ещё не создан, то процессы, происходящие на уровне *федеральных округов*, образованных указом президента РФ от 13 мая 2000Г. №849 «О полномочном представительстве Президента российской Федерации в федеральном округе», регулируется в основном общественными объединениями или группами гражданских действий, ассоциациями и союзами, которые формируют программы развития региона в определённых отраслях, сферах деятельности. К *районным* принадлежат цели государственных органов, решающих задачи управления в административных районах. Созданный *муниципальный* уровень управления относится к общественному самоуправлению, на этом уровне разрабатываются цели, соответствующие представленным правам и адекватные обязанностям по рациональному использованию выделенных бюджетных средств. К локальным относятся цели управления хозяйствующими субъектами.

Следующим классификационным признаком является ***«принадлежность к объекту управления»,*** по которому цели делятся на два вида: *объективные* и *субъективные*. Первые разрабатываются для объектов управления – процессов основного и вспомогательного производства продукции и услуг, обеспечивающих, маркетинговых, научно – исследовательских, природоохранных, сбытовых и др. Вторые служат для обоснования целесообразности прохождения управленческих процессов.

Цели классифицируются и по такому признаку, как ***«элемент внешней микросреды»,*** к ним относятся политические, экономические, демографические, культурные, природоохранные и научно – технические. Каждый вид целей направлен на создание такой среды, которая бы соответствовала установленным международным или внутрироссийским нормам.

На локальном уровне, или уровне хозяйствующего субъекта, классификацию можно осуществить по признаку ***«объект управления»*** или ***«вид процесса»***, согласно которому выделяются следующие группы целей: основного производства, вспомогательного производства, обслуживающего хозяйства, научных исследований и опытно – конструкторских разработок, маркетинговые, инновационные, финансовые, сбытовые, природоохранные, коммуникативные и др., в соответствии с выделенным сферами управленческой деятельности.

Кроме того, по признаку ***«функция управления»*** можно выделить следующие группы целей: прогнозирования, программирования, планирования, контроля, регулирования, учёта, организации, координирования, нормирования, руководства, активации трудовой деятельности.

По признаку ***«срок реализации***» цели разделяются на долгосрочные, краткосрочные и текущие. Следует обратить внимание на то, что для различных уровней управления длительность реализации целей, входящих в одну группу, различная. Так цели макроуровня – федеральные, федеральных округов и субъективные – считаются долгосрочными, если имеют длительность реализации 25 лет, среднесрочными – 10-15 лет, краткосрочными – 3 года. Для микроуровня – районного, муниципального и локального – долгосрочные цели имеют период существования 5 лет, среднесрочные – 3-4 года, а краткосрочные – 1 год. Текущие цели рассчитаны на период до одного года.

По признаку ***«степень активности системы управления»*** в условиях динамично развивающихся рынков производителей продукции и потребителей товаров все цели можно разделить на две группы: развития и стабилизации.

Цели развития направлены на достижение таких ресурсов и состояний, которыми внутренняя среда в данный период не располагает, но желает обладать в будущем. Они актуальны для хозяйствующих субъектов либо только проникающих на рынки, когда их продукция и услуги находятся в фазе роста, либо для крупных хозяйствующих субъектов, имеющих стабильные рынки, высокую конкурентоспособность и проводящих диверсификацию, т.е. пытающих предлагать новые товары на новых географических и демографических рынках.

Цели *стабилизации* направлены на сохранение имеющих ценность ресурсов и состояний, которыми внутренняя среда в данный момент обладает и желает остаться на этом же уровне в будущем. Данные цели применяются на фазе стагнации и насыщения рынка продукцией и услугами и позволяют осуществлять более глубокое проникновение со старыми товарами на уже освоенные рынки потребителей.

Однако система управления одновременно для различных видов ресурсов, продукции и услуг, а также различных географических и демографических рынков может применять кА цели развития, так и стабилизации, несмотря на то, что главная стратегическая цель принадлежит к группе целей развития.

По признаку ***«направленность цели»*** все цели также подразделяются на два вида – стратегические и тактические.

Под *стратегическими* понимаются цели развития, реализация которых обеспечивает достижение объекта управления новых состояний. Их количественная оценка зависти от прогнозируемых изменений элементов внешней среды, создающих условия для перспективного развития хозяйствующего субъекта. По сроку реализации стратегические цели разделяются на долго-, средне- и краткосрочные, исключая текущие.

Под *тактическими* понимаются цели, направленные на удовлетворение текущих потребностей клиентурных рынков в товарах определённого ассортимента, необходимых качеств и свойств, по приемлемой рыночной среде, пользующихся повышенным спросом. Следует отметить, что при использовании тактических целей повышение уровня спроса заранее не прогнозируется.

Таким образом, стратегические цели базируются на прогнозах будущих состояний внутренней и внешней сред и служат основой программно – целевого или учреждающего управления. Тактические цели являются ответной реакцией внутренней среды на текущие изменения внешней, которые по отношению к деятельности системы управления хозяйствующим субъектом оказывает возмущающие воздействия. Система управления, базирующаяся на применении тактических целей, называется рефлекторной, или рефлексивной, а управление – рефлексивным.

По признаку ***«очерёдность внедрения»*** цели можно разделить на первой, второй, третьей очереди и т.д.

По признаку ***«отражение интересов различных уровней»*** различают цели трёх видов – общие, особенные, частные.

Так, к *общим* относятся цели, выражающие интересы всего коллектива как внутренней среды хозяйствующего субъекта. К такому виду, например, принадлежит внутренняя составляющая главной стратегической цели – обеспечить получение доходов (прибыли) в запланированном объёме или норме.

К *особенным* относятся цели подразделений – производственных, обслуживающих и управленческих. Любое из них, представленное цехом, отделом, службой, преследует свои собственные интересы в получении и распределении общих доходов хозяйствующего субъекта. Причём интересы одного, конкретного подразделения могут противоречить как интересам подразделений, находящимся на одном горизонтальном уровне управления, так и общим интересам всего коллектива.

*Частными* являются цели каждой отдельной личности (сотрудника), которые также могут вступать в противоречия с частными целями других сотрудников, особенными целями подразделения и общими целям всего коллектива.

Рассмотренный пример принадлежит к локальному уровню управления. Для федерального уровня классификация целей распределяется следующим образом: национальные цели являются общими, субъектов РФ – особенными, а хозяйствующих субъектов, расположенных на территории отдельных субъектов РФ – частными.

По признаку ***«необходимость создания условий для достижения»*** цели подразделяются на три вида – условные, нейтральные и безусловные.

*Условные цели* предполагают создание определённых, имеющих количественные и качественные характеристики условий для их реализации. Создаваемые условия могут способствовать более успешному (рациональному, эффективному) достижению конечных результатов либо препятствовать этому. Однако существуют условия, которые можно назвать индифферентными к процессу достижения конкретной *нейтральной цели*. Для системы управления хозяйствующим субъектом свойственны условные цели, для достижения которых необходимо создать условия развития во внешней среде. Примером *безусловных целей* могут служить цели человека как личности, достигаемые при любых условиях.

***2. Анализ целей и принципов менеджмента МОУ «Специальная (коррекционная) образовательная школа-интернат для слабослышащих и позднооглохших детей»***

При организации работы данного учреждения используются как общие так и частные принципы менеджмента: принцип применимости, принцип системности, принцип многофункциональности, принцип интеграции, принцип ориентации на ценности, коллегиальность, принцип научной обоснованности, принцип плановости, принцип сочетания прав, обязанностей и ответственности, принцип автономии и свободы, принцип государственности.

Рассмотрим некоторые из вышеперечисленных принципов.

Прежде всего следует отметить, что правовая форма МОУ *«Специальная (коррекционная) образовательная школа-интернат для слабослышащих и позднооглохших детей»* согласно принципу государственной закономерности соответствует требованиям государственного федерального законодательства.

Это государственное образовательное учреждение II вида, в котором обучаются дети с нарушением слуха. Образовательный процесс в нём осуществляется на основе государственных образовательных программ начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования, утвержденных Министерством образования Российской Федерации и рекомендованных для использования в специальных (коррекционных) общеобразовательных учреждениях II вида, обеспечивающих государственный стандарт образования.

Для этого вида учреждений разработана специальная образовательная программа, учитывающая психофизические особенности именно этих детей; предложено штатное расписание, учебный план, созданы специальные учебные пособия, в которых успешно сочетаются как общеобразовательные, так и коррекционные технологии. Школа-интернат самостоятельна в выборе форм, средств и методов обучения и воспитания в пределах, определяемых Законом РФ «Об образовании». Она также самостоятельна в выборе системы оценок, формы, порядка и периодичности промежуточной аттестации учащихся.

**Принцип применимости,** предполагающий разработку руководств к действию, реализуетсяв данном учреждении в наличииразработанных должностных инструкций, перечисленных в локальных актах и утверждённых на общем собрании коллектива. Речь идёт о должностных обязанностях учителя, воспитателя, учителя-логопеда, учителя-дефектолога, социального педагога, педагога-психолога, инструктора слухового кабинета, библиотекаря и других специалистов, чьи должности предусмотрены в штатном расписании.

Принцип многофункциональности охватывает различные аспекты деятельности этого учреждения:

--образовательные

--материальные (в МОУ имеется определённая материальная база, функционируют столярная и швейная мастерские, компьютерный класс, спортивный зал. Устав школы предполагает оказание платных услуг);

--функциональные (организация труда);

--смысловые (достижение конечной цели – интеграция детей с нарушением слуха в общество).

Согласно **принципу интеграции** внутри образовательного учреждения существуют различные способы отношений; каждый сотрудник добивается определённого результата, используя наработанные методы и приёмы, но при этом опирается на общепринятые технологии обучения глухих детей, основанные на развитии слухового восприятия и формировании произношения.

Анализируя работу данной организации, нельзя не отметить, что управление школой опирается на один из основных частных принципов менеджмента – **принцип оптимального сочетания централизации и децентрализации в управлении**, а так же **принцип демократизации управления.**

Директор школы пользуется правом единоличного решения вопросов, входящих в его компетенцию: прием на работу, увольнение сотрудников, распределение школьных помещений, оборудование и т. д.

В тоже время есть вопросы, которые могут быть решены только коллегиально, а именно на педагогическом совете или собрании трудового коллектива.

Например, разработка направлений развития школы, утверждение локальных актов, Устава, выдвижение на награждение – эти и другие вопросы могут быть решены только коллегиально.

## **На принципе научной обоснованности управления** основана не только реализация управленческих решений, но и вся методическая работа школы. В школе действуют ШМО воспитателей, учителей русского языка и литературы, учителей-дефектологов, учителей труда и тд., функционирует школьный методический совет. Учителя, имеющие высшую квалификационную категорию, проводят для работников школы спецсеминары «Дефектологический всеобуч». На них изучаются как теоретические вопросы, так и положительный практический опыт. Учителя –дефектологи постоянно занимаются научной работой, следят за появление новых образовательных коррекционных технологий с целью внедрения их в практику, то есть превращают науку в высокопроизводительную силу. В 2005 году они разработали и защитили пилотный проектпо созданию и развитию новых услуг в сфере развития социального сиротства **«Шаг навстречу»**, предусматривающий создание на базе школы-интерната специальной медико-педагогической службы, а также гостиницы для иногородних родителей учащихся.

**Принцип плановости** в школе-интернате заключается в определении основных направлений развития учреждения, составлении перспективного плана развития на каждые три года. Планированием пронизаны все звенья данной организации. В начале учебного года составляется план учебной и воспитательной, методической работы, планируется внутришкольный контроль; каждый педагог имеет текущие и перспективные планы, ШМО (школьные методические объединения) работают по заранее составленным перспективным планам.

В настоящее время МОУ имеет возможность хотя бы частично использовать в своей работе **принцип частной автономии и свободы.** Это выражается в определённой свободе хозяйственной деятельности. Школа имеет право заключать договоры с организациями и частными лицами, сдавать помещение в аренду, оказывать частные услуги, что оговорено Уставом.

Нельзя не отметить, что в работе школы –интерната используется и **принцип иерархичности и обратной связи**, что выражается в постоянном контроле за деятельностью всех звеньев организации на основе обратной связи.

В Уставе школы разработано положение о поощрениях и наказаниях (как для обучающихся, так и для работников школы), существует программа мотиваций, то есть используется **принцип мотивации**.

И, наконец, нельзя не сказать об использовании в работе школы **принципа устойчивости и мобильности системы управления**. Система менеджмента в МОУ должна быть приспособлена к изменениям во внешней среде. Именно поэтому управленческий процесс должен быть мобильным, учитывать изменения ситуации, требования потребителей и услуг. Так в настоящее время в связи с тем, что уменьшилось количество детей с нарушением слуха, в школе предусмотрели оказание образовательных услуг детям с тяжёлыми нарушениями речи и детским церебральным параличом.

Итак, несмотря на то, что данная организация является государственной, в своей работе она использует многие принципы менеджмента

Я считаю, что государство, можно так сказать являющееся огромным предприятием, должно активнее применять **принцип мотивации**, ведь нашим школам требуется огромное количество молодых специалистов, Возникает вопрос: Почему наше государство не может заинтересовать молодых специалистов хорошей заработной платой, тщательно продуманной системой поощрения и наказания, современными техническими средствами которые помогли бы заинтересовать как учителей, так и учеников?

Также необходимо активнее внедрять в работу МОУ **принцип частной автономии и свободы**. Часто специалисты в школе предлагают новые идеи, не выходящие за рамки законодательства и обучающего процесса, скорее даже усиливающие его качество, но «спотыкаются и падают, запутавшись в бюрократических дебрях и отсутствии материальной базы».

Но нельзя сказать, что всё настолько плохо, есть и то, что наше государство поставило на хороший контроль – это принцип сочетания прав, обязанностей и ответственности, который предполагает, что каждый подчинённый должен выполнять возложенные на него задачи и периодически отчитываться за их выполнение. Каждый в организации наделяется конкретными правами, несёт ответственность за выполнение возложенных на него задач. Задачи специалистов школы прописаны в уставе, но нельзя забывать, что это не только плюс государству, которое сумело правильно это организовать, но и личностные качества наших педагогов, которые чувствуют моральную ответственность, за то, что они делают.

Я считаю, одной из причин ухудшения качества образования является недостаточно внимание нашего государства к проблемам школ, а именно к мотивации молодых специалистов, достойной оплате труда уже работающим педагогам, улучшению материальной базы для проведения стандартных и нестандартных уроков, организации различных кружков, секций, спортивных и культурных мероприятий на базе школ.

Конечно, можно сказать, что у нашего государства слишком маленькое количество основных и оборотных фондов, но ведь мы -- самое большое по территории и самое богатое по имеющимся природным ресурсам государство мира. Следовательно, прежде чем применять принципы менеджмента нам следует перестроиться как в экономическом, так и психологическом плане.

Управление в МОУ «Специальная (коррекционная) общеобразовательная школа – интернат для слабослышащих и позднооглохшихдетей» имеет специфические цели. Оно должно обеспечить, прежде всего, образовательный процесс, поэтому основной целью управления данным муниципальным учреждением является:

\***Формирование общей культуры личности обучающихся (воспитанников) с отклонениями в развитии на основе усвоения обязательного минимума содержания общеобразовательных программ, их социализацию и интеграцию со средой слышащих.**

А также следующие цели:

\* Создание коррекционно - развивающего пространства, обеспечивающего включение механизмов компенсации и способствующего умственному, эмоциональному, речевому и физическому развитию обучающихся (воспитанников).

\* Обеспечение условий для развития индивидуальных способностей, формирование навыков самостоятельной интеллектуальной деятельности на основе дифференцированного обучения, создание основы для осознанного выбора и последующего освоения профессиональных образовательных программ, воспитание гражданственности, трудолюбия, уважения к правам и свободам человека, любви к окружающей природе, Родине, семье, формирование здорового образа жизни.

Исходя из поставленных целей

г***лавными задачами Школы-интерната являются:***

- обеспечение социальной поддержки детей - инвалидов , их психолого- медико-педагогической реабилитации и социальной адаптации ;

-обеспечение психолого-медико-педагогического сопровождения воспитанников, имеющих значительные отклонения в развитии;

-обеспечение проведения реабилитационных и лечебно-оздоровительных мероприятий, профилактика заболеваемости и укрепление психического и физического здоровья воспитанников;

-охрана прав и интересов воспитанников;

-выявление и целостное развитие индивидуальных способностей и склонностей обучающихся , воспитанников;

-формирование у детей с нарушением слуха словесной речи как средства общения и познания окружающего мира.

Главными принципами содержания образования в Школе – интернате являются:

\* Свобода выбора форм образования;

\* Научный уровень преподавания и учения;

\*Направленность на коррекцию отклонений в развитии обучающихся (воспитанников), развитие их интеллекта, творческих способностей, личностных качеств ;

\* Психолого- медико-педагогическое сопровождение образовательного процесса;

\* Отражение в содержании образования задач, решаемых в системе специального образования, в регионе Дальнего Востока, Хабаровского края.

В общей структуре образовательного процесса выделяется основное базовое образование (инвариантное), согласно которому полностью реализуется федеральный компонент государственного образовательного стандарта и дополнительное (вариативное) образование, предусматривающее реализацию регионального и школьного компонентов, направленное на развитие индивидуальных способностей обучающихся (воспитанников).

Проанализировав управление данной организацией, определив цели и принципы менеджмента, используемые в её работе, я сделала следующий вывод:

При осуществлении управления муниципальным образовательным учреждением недостаточно используются основные и частные принципы менеджмента. Можно предложить более эффективное использование некоторых принципов, например, принципа коллегиальности. Почему многие школы не используют участие ребят в обсуждении новых идей, связанных с культурно-массовой жизнью школы? Явным минусом в управлении школы является недостаточное использование принципа демократизации управления, что опять таки связано с коллегиальностью.

Нельзя забывать и про принцип устойчивости и мобильности системы управления, который предполагает, что при изменении внешней и внутренней среды организации система менеджмента должна претерпевать коренные изменения, чего к сожалению не произошло в наших школах. Да , нельзя отрицать очевидного -- данные учреждения приобрели экономическую и хозяйственную свободу, но структура управления фактически осталась прежней. Улучшилась материальная база, но культура управления, к сожалению, развита недостаточно. Директора школ не владеют современными технологиями управления, не имеют соответствующих знаний. Имея желание жить и работать по –новому, они не знают, как это можно сделать. Поэтому для эффективного ведения образовательного процесса необходимо, прежде всего, подготовить новые кадры, проучить всех сотрудников школы, особенно – управленческие кадры.

***Заключение***

Термин «менеджмент» (management) прочно вошёл в нашу жизнь, заменяя, а иногда и отменяя привычное русское слово «управление», когда речь идёт о руководстве деятельностью рыночных субъектов (хозяйствовании). Такая деятельность в равной мере присуща и крупнейшим корпорациям с сотнями тысяч работников, и отдельным лицам, например организаторам концертов, продавцам в системе сетевой торговли и т.п. В её рамках определяются направления и масштабы работы, осуществляются её планирование, контроль, руководство людьми, их стимулирование и проч.

В своей курсовой работе я рассмотрела одни из самых важным «столпов» менеджмента. В – первых, это принципы менеджмента и различные подходы к ним, которые тоже нельзя определить однозначно т.к. существуют различные виды менеджмента для каждого из которых можно выделить свои особенные принципы. Во – вторых, это цели менеджмента, содержание которых в свою очередь зависит от определённых факторов. Требования к их формулировке, и по каким признакам их можно квалифицировать.

Во второй части курсовой работы провожу параллель между теоретической частью (первая часть курсовой) работы и предоставленными данными организации о своей работе.

***Библиографический список***

1. Абчук В.А. Менеджмент. Учебник. – СПб. Изд –во «Союз», 2002
2. Бодди Д.,Пэйтон Р. Основы менеджмента.-СПб.,Питер.-2000.
3. Бляхман Л.С.,Галенко В.П.,Минкин А.В. Введение в менеджмент.-СПб.-1994.
4. Веснин В.Р. Менеджмент учебник – з-е изд., перераб. И доп. – М.:ТК Велби, изд-во Проспект, 2006
5. Виханский О.С. Менеджмент: человек, стратегия, организация, процесс.
6. Герчикова И.Н.Менеджмент.-М., 1995
7. Глухов В.В. Менеджмент: Учебник для вузов. З-е изд. – СПб.: Питер, 2006
8. Герчикова И.Н. Менеджмент. Учебник для вузов – 4 –е изд., перераб. И доп. – М.: Юнити – Дана, 2004
9. Дафт Р.Л. Менеджмент.-СПб.,Питер.-2000

10. Менеджмент: Учебное пособие для вузов./ Под ред. В.И. Подлесных – СПб., Издательский дом «Бизнес – пресса», 2002