Министерство образования и науки Российской Федерации

Федеральное агентство по образованию

Филиал Сочинского государственного университета туризма и курортного дела в городе Омске

Курсовая работа

по дисциплине: «Основы менеджмента»

на тему «Менеджер: личность и профессионал»

Омск — 2011

Содержание

Введение

Глава 1. Менеджер как профессия

1.1 Профессия менеджера

1.2 Роль менеджера в организации

Глава 2. Профессиональные и личностные качества менеджера

2.1 Структура профессиональных и личностных качеств менеджера

2.2 Уровни и роли управления

Глава 3. Особенности подготовки менеджера как специалиста

3.1 Особенности специальности «Менеджмент организации»

Заключение

Список использованной литературы

Приложение

Введение

Актуальность. Ни одна компания не может существовать без менеджеров - ведь как только появляется фирма, сразу же появляется и потребность в управлении ею. Именно этим занимаются современные менеджеры. Поэтому можно сказать, профессия менеджера является одной из самых востребованных и высокооплачиваемых в современной экономической системе.

Наука управления возникла на основе многолетнего накопления эмпирических знаний, сформировавшихся теорий управления. Предметом науки менеджмента являются общественные отношения между людьми в сфере управления, выявление факторов и условий, непосредственно либо опосредованно влияющих на эффективность организованной трудовой деятельности. Основы науки базируются на философии; очевидна связь менеджмента с политологией, социологией и другими науками. Наука управления обязательно должна опираться на нормы гражданского и административного права, огромное значение имеют и непременно должны учитываться положения трудового права.

Объект - процесс управления персоналом на предприятии.

В качестве предмета - менеджер в современном обществе.

Целью работы является осмысление особенностей качественного управления персоналом компании современным менеджером. Для достижения цели необходимо выполнить следующие задачи:

1. Изучить особенности профессии менеджера.
2. Рассмотреть существующие типы профессии управленца.
3. Ознакомиться с ролью менеджера в организации.
4. Дать оценку профессиональным и личностным качествам менеджера.
5. Проанализировать уровни и роли управления.

В процессе работы использовались следующие общенаучные методы: анализ и синтез.

Практическая значимость. Полученные теоретические результаты имеют большое практическое значение при анализе работы менеджера-управленца на предприятии. Они позволяют сформировать образ высококвалифицированного работника сферы управления. Материал может быть использован в преподавании дисциплин, входящих в изучение специальности менеджмент организации, например, таких как социология и психологии управления, основы менеджмента.

Глава 1. Менеджер как профессия

1.1 Профессия менеджера

Основное содержание деятельности менеджера - это управление, руководство людьми и это является главной особенностью профессии менеджера. Управление выступает как важнейший и наиболее эффективный в современном мире способ осуществления власти. В общем случае власть - это способность и возможность осуществлять свою волю, оказывать определяющее влияние на поведение и деятельность отдельных людей и их групп с использованием авторитета, права, денег и т.д. В свою очередь, наличие власти является необходимым условием эффективного руководства.[6]

Принято выделять следующие основные формы власти: основанную на принуждении, традиционную, компетентную, базирующуюся на мотивации, эталонную, власть-харизму. Власть, основанная на принуждении, предполагает, что руководитель может оказывать влияние на подчиненных, если он контролирует тем или иным способом величину или форму наказания, которое может быть к ним применено. В этой связи следует учитывать, что управление, базирующееся на принуждении, на страхе подчиненных, может привести только к кратковременному успеху, в долгосрочной перспективе такой руководитель обречен на провал. При таком способе осуществления власти возрастает риск саботажа со стороны подчиненных.

Традиционная (законная) власть - основывается на праве человека руководить другими в силу соответствующего должностного положения в структуре организации, а также на вере подчиненных в незыблемость традиций и в то, что существующее положение вещей, с одной стороны, наилучшим способом отвечает их потребностям и интересам, а с другой, что это положение не только невозможно, но и нецелесообразно изменять. Вместе с тем неоправданное преобладание традиционной власти, чрезмерная приверженность устаревшим традициям и ценностям может привести к тотальному консерватизму, блокировать творческую инициативу в организации.

Компетентная (экспертная) власть - осуществляется, когда менеджер воспринимается как носитель специальных и полезных знаний, возможно, недоступных по тем или иным причинам подчиненным, и является таковым. Это наиболее надежная опора для руководителя любого уровня управления, как в краткосрочной, так и в долгосрочной перспективе. Залогом стабильности и эффективности такой власти является постоянная нацеленность руководителей всех уровней на саморазвитие.

Власть, базирующаяся на мотивации (вознаграждении), означает, что руководитель имеет власть над другим человеком, если этот человек верит, что руководитель может вознаградить его или отказать в этом. Вместе с тем, учитывая сложность и большое разнообразие иерархий потребностей людей, существует проблема идентификации иерархии потребностей подчиненного. Кроме того, в арсенале руководителя может не оказаться средств, адекватных индивидуальным потребностям всех подчиненных. При осуществлении управления, основанного на мотивации, менеджеры нередко сводят всю гамму средств воздействия к денежному стимулированию, а его возможности нередко ограниченны как по размеру, так и по эффективности воздействия на подчиненного.

Эталонная власть (власть примера) основывается на том, что индивидуальные качества, способности и стиль работы менеджера настолько привлекательны для исполнителя, что он хочет быть таким же. Вместе с тем, представления об эталоне поведения и деятельности могут коренным образом измениться под воздействием внешних обстоятельств или вследствие развития коллектива и отдельных исполнителей. Это способно поставить под угрозу сложившиеся связи и в целом эффективность управления.

Власть-харизма - поддерживается убежденностью в наличии у человека, выступающего в качестве носителя власти, «богом данных» качеств, вызывающих преклонение перед ним и веру в его особые способности и возможности. Харизматичный лидер (руководитель) выступает, как правило, в роли избавителя и благодетеля. Ему обычно приписываются все успехи его сторонников. Неудачи используются для прославления лидера, в них обвиняются другие люди или обстоятельства. Следует учитывать, что главной угрозой для стабильности управления, основанного на такой власти, является низкая результативность работы организации.[7]

Основные особенности профессиональной управленческой деятельности обусловлены следующим:

* неопределенностью условий принятия решений (дефицит информации и времени для выработки обоснованных критериев выбора управленческого решения);
* высоким уровнем рисков, имеющих значение не только для самого руководителя, но и для подчиненного ему коллектива, а также организации в целом;
* повышенной ответственностью субъекта управления за последствия принимаемых решений. В случае негативных последствий речь идет об ответственности не только административной (иногда и уголовной), но главным образом моральной;
* положением, при котором субъект управления является одновременно руководителем и подчиненным;
* особыми (повышенными) требованиями, предъявляемыми к уровню профессионализма субъекта управления - к знаниям, навыкам, уровню образования и качеству воспитания, а также к нравственным и деловым качествам руководителя;
* наличием значительного конфликтного потенциала во взаимодействии руководителя и подчиненного, руководителя и коллектива, между руководителями, между различными организациями. Этот потенциал требует нейтрализации, а ситуации конфликта - гармонизации и разрешения без ущерба для участвующих сторон;
* весьма высокой интенсивностью контактов субъекта управления с другими людьми. Каждый из подобного рода контактов требует от руководителя внимания, определенного психического напряжения и больших затрат энергии;
* определяющим влиянием, которое оказывают на содержание решений личные качества и интересы лиц, принимающих это решение;
* конкурентным характером взаимодействия интересов представителей различных звеньев и уровней управления деятельностью организации, которые в большинстве случаев не совпадают;
* уникальностью управленческих ситуаций. Каждая управленческая ситуация существенно отличается от всех других, несмотря на то, что существуют и так называемые типовые и стандартные ситуации. Неповторимость реальной, даже стандартной, ситуации определяется уникальностью ее участников (каждый человек – уникален), каждый раз новым сочетанием условий и факторов, имеющих значение для ее разрешения. Успешное разрешение любой управленческой ситуации предполагает использование руководителем своего творческого потенциала.

Для характеристики профессии менеджера важными являются также следующие основания общей классификации профессий:

* содержание труда (по предмету, цели, средствам, способам, условиям), т.е. характеристика объекта труда;
* характер требований к психике человека, т.е. характеристика субъекта труда.

По объекту труда профессию менеджера следует отнести к числу профессий, ориентированных на взаимодействие «человек – человек». Вместе с тем менеджер может руководить и группой людей, профессионально ориентированных на взаимодействие «человек – живая природа» (инженеры, механики), «человек – знаковая система» (редакторы, чертежники), «человек – художественный образ» (артисты, телеведущие).

По целям профессия менеджера - преобразующая, причем объектом преобразования выступает социальная реальность (различные ее аспекты).

По средствам труда менеджер относится преимущественно к числу профессий умственного труда, используются при необходимости средства обработки информации – вычислительная и организационная техника.

По условиям труда профессия менеджера относится, скорее, к числу профессий, связанных с работой в микроклимате, близкому к комфортному. Нередко в условиях повышенной ответственности за жизнь и здоровье людей.

Профессия менеджера требует высококвалифицированного труда и длительной дорогостоящей подготовки кадров.

Это профессия, требующая наиболее высокой степени активности и уровня ответственности человека, а также требующая сочетания у человека многих качеств, прежде всего коммуникативных и организационных.[1]

Существует четыре типа профессии управленца (менеджера организации):

* руководитель. Его основная деятельность – управление конкретным коллективом людей (организацией), принятие управленческих решений для решения практических задач в рамках своей компетенции;
* консультант в области управления. Здесь его деятельность также связана с решением практических задач, однако она ограничивается консультированием, т.е. подготовкой и представлением руководителю (организации) конкретных советов по решению проблем в области социального управления. Принятие решения с учетом полученного совета остается за руководителем. Он же несет и всю полноту ответственности за принятое решение;
* ученый в области управления. Суть его основной деятельности - научные исследования, направленные на поиск и формирование знаний в области управления, изучение закономерностей социального управления, выявление, объяснение, обоснование и прогнозирование событий и явлений в сфере менеджмента;
* преподаватель менеджмента. Смысл деятельности преподавателя заключается в обучении, передаче знаний в области управления, руководстве самообразованием менеджеров, управленческом просвещении.

С каждым из указанных типов профессии управленца связаны специфичные требования к профессиональной подготовке и индивидуальным качествам специалиста. Так, для руководителя особенно важны лидерские качества, свободное владение управленческим инструментарием на практике. Для ученого в области управления - творческие способности, склонность к анализу, обобщению информации, к поиску новых знаний в сфере научного управления. Для преподавателя менеджмента - его способности методиста и дидактика, умение заинтересовать учащихся решением проблем управления, направить его самостоятельное обучение, навыки передачи знаний.

Любая профессия требует опыта и мастерства, по мере профессионального роста человек может расширять сферу своих профессиональных интересов или искать новые сферы приложения своих способностей и знаний, специализироваться в более узких или новых областях. [10]

1.2 Роль менеджера в организации

Менеджеры являются ключевыми людьми в организации. Однако не все менеджеры играют одинаковую роль в организации, не все менеджеры занимают одинаковую позицию в организации, задачи, решаемые различными менеджерами далеко не одинаковы и, наконец, функции, выполняемые отдельными менеджерами, тоже не идентичны. Это связано с тем, что в организации существует иерархия, с тем, что в организации выполняются различные функции, и, наконец, с тем, что существуют различные виды управленческой деятельности.

 Организация не может существовать без менеджеров, и для этого существует ряд причин:

* менеджеры обеспечивают выполнение организацией ее основного предназначения;
* менеджеры проектируют и устанавливают взаимодействие между отдельными операциями и действиями, выполняемыми в организации;
* менеджеры разрабатывают стратегии поведения организации в изменяющемся окружении;
* менеджеры обеспечивают служение организации интересам тех лиц и учреждений, которые контролируют организацию;
* менеджеры являются основным информационным звеном связи организации с окружением;
* менеджеры несут формальную ответственность за результаты деятельности организации;
* менеджеры официально представляют организацию в церемониальных мероприятиях.[3]

 Являясь субъектом осуществления управленческой деятельности, менеджеры играют в организации ряд разнообразных ролей. Среди них можно выделить три ключевые роли. Во-первых, это роль по принятию решения, выражающаяся в том, что менеджер определяет направление движения организации, решает вопросы распределения ресурсов, осуществляет текущие корректировки и т.п. Право принятия управленческих решений имеет только менеджер. Будучи наделенным, правом принятия решения, менеджер несет ответственность за последствия принятого решения. Поэтому менеджер должен не только уметь выбрать наилучший вариант решения. Это может сделать специалист по подготовке решений или даже машина. Менеджер должен решиться на то, чтобы рискнуть повести руководимый им коллектив в определенном направлении. Это бывает зачастую сделать гораздо труднее, чем рассчитать оптимальное решение.

 Во-вторых, это информационная роль, состоящая в том, что менеджер собирает информацию о внутренней и внешней среде, распространяет информацию в виде фактов и нормативных установок и, наконец, разъясняет политику и основные цели организации. От того, насколько менеджер владеет информацией, насколько он может ясно и четко доводить информацию до членов организации, очень сильно зависит результат его работы.

 В-третьих, менеджер выступает в качестве руководителя, формирующего отношения внутри и вне организации, мотивирующего членов организации на достижение целей, координирующего их усилия и, наконец, выступающего в качестве представителя организации. Менеджер должен быть менеджером, за которым люди готовы идти, идеям которого они готовы верить. Поддержка членами коллектива своего руководителя в современных условиях является той базой, без которой ни один менеджер, каким бы хорошим и грамотным специалистом он ни был, не сможет успешно управлять своим коллективом.

В зависимости от позиции менеджеров в организации, решаемых ими задач, характера реализуемых функций данные роли могут быть присущи им в большей или меньшей мере. Однако каждый менеджер обязательно принимает решения, работает с информацией и выступает руководителем по отношению к определенной организации.[5]

Глава 2. Профессиональные и личностные качества менеджера

2.1 Структура профессиональных и личностных качеств менеджера

При рассмотрении качеств человека, способствующих формированию определенных трудовых навыков и выполнению определенных служебных обязанностей, обычно разделяют профессиональные и индивидуальные (личные) качества. К профессиональным качествам относят, как правило, те, которые касаются выполнения им работы, его служебной деятельности, усиливаются при профессиональной специализации человека, а также отражают преимущественно рациональное в поведении человека. В противоположность этому считается, что индивидуальные (личные) качества - те, которые проявляются и вне служебных отношений, в быту, в семье, в повседневном общении с друзьями, членами семьи, родственниками и другими людьми. Такого рода качества касаются, прежде всего, эмоциональной сферы и нравственности человека. Так, методика Ф. Фидлера, нередко используемая для определения самооценки руководителя, предполагает разделение его качеств на две группы: деловые и личностные. К числу деловых качеств, при этом отнесены следующие: трудолюбие и инициативность, аккуратность и профессионализм, организованность и исполнительность, энергичность и ответственность, способности к работе и дисциплинированность. В качестве важнейших личностных качеств руководителя рассматриваются: доброжелательность и справедливость, коллективизм и умение держать слово, отзывчивость и уравновешенность, скромность и внешняя привлекательность, жизнерадостность и широта кругозора. Вместе с тем практика показывает, что указанное разделение не только условно, но зачастую не вполне отражает реальную действительность. Дело в том, что эффективность управления и успешность деятельности организации напрямую связаны не только с чисто профессиональными, но и со всеми иными качествами руководителя. В частности, существуют управленческие ситуации, успешное разрешение которых зависит, определяющим образом именно от нравственных качеств руководителя. Подобные ситуации предполагают наличие различного рода межличностных и иных конфликтов, связанных с возникновением проблем этического характера. В них руководитель выступает, прежде всего, в роли судьи, посредника, иногда психолога или педагога. Способ и характер разрешения руководителем подобных ситуаций имеет весьма долговременные последствия, и определяют отношение к руководителю и всей организации со стороны подчиненных, партнеров, конкурентов, а также вышестоящих руководителей и органов. Не случайно целый ряд источников среди качеств руководителя, имеющих значение для эффективности управления организацией, не разделяет профессиональные и индивидуальные (личные). Так, среди важнейших качеств лиц, принимающих решения в бизнесе, особое внимание уделяется следующим: мотивации и самооценке, уровню притязаний, особенностям мышления, волевым факторам и фактору совести, субъективной значимости денег, индивидуальной рисковой стратегии, конфликтному поведению, возможному девиантному (отклоняющемуся от нормы) поведению, а также невротическому и патологическому поведению. Более того, в процессе своей деятельности руководитель неизбежно проецирует свой внутренний мир, свои качества, все свои достоинства и недостатки на возникающие управленческие ситуации, на деятельность коллектива и развитие организации. В зависимости от этих качеств ситуации гармонизируются и разрешаются позитивно, способствуют развитию и усилению возглавляемого им коллектива и в целом организации, или наоборот, усугубляются, способствуют возникновению новых проблем и ведут к разложению коллектива, деградации, разрушению и, в конечном счете, к ликвидации организации. Таким образом, не менее важны для успешности работы менеджера общее отношение к жизни и деятельности и его нравственные качества. В том числе уважение к людям, чувство долга, верность слову и делу, честность перед собой и перед другими, энтузиазм по отношению к работе, оптимизм, открытость и любознательность, креативность, самостоятельность суждений, гибкость поведения, беспристрастие, способность к критике и самокритике, доброжелательность, чуткость, отзывчивость, требовательность, великодушие, скромность, чувство нового.

Трудно переоценить значение для руководства и управления коммуникативных качеств менеджера, и, прежде всего общительность, тактичность, умение слушать и понимать собеседника, умение ладить с людьми, вежливость, умение психологически корректно воздействовать на людей, умение сохранять дистанцию. Весьма необходимы для менеджера его волевые качества настойчивость, терпение, самообладание, способность к длительной концентрации внимания.

Большое значение для эффективности работы менеджера имеют также его эмоциональные проявления: естественность поведения, непринужденность, искренность в общении, устойчивость к стрессу, эмоциональная стабильность, способность к сопереживанию.

Следует отметить и иные качества, нередко забываемые, такие как алертность (расслабленная собранность, мгновенная готовность к адекватному действию без суеты и перенапряжения) и трезвость (подход к жизни и ситуациям в ней, при котором происходит объективная, истинная оценка происходящих событий и действий всех участвующих в них лиц, в том числе самого себя). Не ко всем видам Абсолютно недопустимы как исключающие эффективное социальное управление негативные качества менеджера: вероломство, зазнайство, косность (рабская приверженность отжившим привычкам и традициям, неспособность воспринимать и поддерживать новое, диктуемое потребностями жизни), догматизм, формализм, авторитаризм. Такого рода знания своих качеств помогают менеджеру формировать индивидуальный стиль управления, способствуют повышению эффективности его деятельности, а значит успешности действий возглавляемого им коллектива, стабильному развитию организации.[7]

2.2 Уровни и роли управления

**Управление - это процесс планирования, организации, мотивации и контроля, необходимый для того, чтобы сформулировать и достичь целей организации.**

**Управление (как процесс) — это воздействие субъекта управления на объект с целью достижения определенных целей. В качестве субъектов управления могут быть инвестор, менеджер, государственный, корпоративный или предпринимательский орган управления. В качестве объектов управления могут быть объекты нижестоящего по отношению к субъекту уровня управления (предприятие корпорации, отдел предприятия, субъект Федерации и т.п.), менеджер низшего по отношению к субъекту управленческого звена, специалист, рабочий, предметы и средства труда для рабочего и т.д.**

**Управление представляет собой реализацию нескольких взаимосвязанных функций: планирования, организации, мотивации сотрудников и контроля. Взаимодействие этих функций между собой, формирует единый процесс, или, иными словами непрерывную цепь взаимосвязанных действий.**

**Устойчивой тенденцией последних лет стало стремление организаций разной природы к уменьшению количества уровней управления. Тому есть несколько объяснений. Во-первых, наличие большого количества уровней управления обходится довольно дорого. Во-вторых, наличие структурных уровней усложняет связи. На предприятии с большим числом уровней управления ознакомление с целями, планами и направлениями работы в масштабе всей организационной структуры значительно более затруднено, нежели там, где главный управляющий имеет прямые связи с рядовыми сотрудниками. В-третьих, при большом количестве уровней управления затрудняется передача информации как сверху вниз, так и снизу вверх по служебной иерархии. По мере передачи информации вниз по служебной цепочке неизбежны ее потери и искажения. Можно сказать, что уровни управления - это "фильтры", способные отслеживать лишнюю и нужную информацию, так как имеется прямая зависимость между количеством уровней управления и достоверностью информации. Иначе говоря, чем больше уровней управления, тем менее достоверна информация.[8]**

Уровни управления:

* Руководители низшего звена (операционные руководители). Самая многочисленная категория. Они осуществляют контроль за выполнением производственных заданий, за использованием ресурсов (сырья, оборудования, кадров). К младшим начальникам относятся мастер, заведующий лабораторией и т.п. Работа руководителя низшего звена является самой разнообразной, характеризуется частыми переходами от одного вида деятельности к другому. Степень ответственности руководителей низшего звена не очень высока, иногда в работе присутствует значительная доля физического труда. Большинство людей начинают свою управленческую карьеру именно в этом качестве.

Исследования показали, что работа руководителя низового звена является напряжённой и наполненной разнообразными действиями. Она характеризуется частыми перерывами, переходами от одной задачи к другой. Задачи сами по себе потенциально краткие. В одном исследовании обнаружено, что время, затрачиваемое мастером в среднем на выполнение одного задания, равнялось 48 секундам. Временной период для реализации решений, принимаемых мастером, тоже короткий. Они почти всегда реализуются в течении менее, чем 2 недель. Было выявлено, что мастера проводят около половины своего рабочего времени в общении. Они много общаются со своими подчинёнными, не много с другими мастерами и совсем мало – со своим начальством.

* Руководители среднего звена. Они контролируют работу руководителей низшего звена и передают обработанную информацию для руководителей высшего звена. К данному звену относятся: заведующие отделом, декан и т.д. На руководителей среднего звена ложится большая доля ответственности.

В большой организации может быть такое количество руководителей среднего звена, что может возникнуть необходимость в разделении данной группы. И если такое разделение происходит, то возникают два уровня, первый из которых называется верхним уровнем среднего звена управления, второй - низовым уровнем среднего звена управления.

Трудно сделать обобщение относительно характера руководителя среднего звена, так она значительно варьирует от организации к организации и даже внутри одной и той же организации. Руководитель среднего звена часто возглавляет крупное подразделение или отдел в организации. Характер его работы в большей степени определяется содержанием работы подразделения, чем организации в целом. Например, деятельность начальника производства в промышленной фирме в основном включает координирование и правление работой руководителей низового звена, анализ данных о производительности труда и взаимодействия с инженером по разработке новой продукции. Руководитель отдела по внешним связям на той же фирме проводит основную часть своего времени подготавливая бумаги, за чтением, в разговорах и беседах, а так же на заседании различных комитетов.

В основном, однако, руководители среднего звена управления являются буфером между руководителями высшего и низового звеньев. Они готовят информацию для решений, принимаемых руководителями высшего звена, и передают эти решения, обычно после трансформации их в технологически удобной форме, в виде спецификаций и конкретных заданий низовым линейным руководителям.

Руководители среднего звена, как социальная группа, испытывали особенно сильное влияние различных изменений экономического и технологического характера на производстве в 80-х годах. Персональные компьютеры ликвидировали некоторые их функции и изменили другие, дав возможность руководителям высшего звена получать информацию непосредственно за их рабочим столом прямо из первоисточника, вместо того, чтоб подвергать её фильтрации на уровне руководителей среднего звена. Волна корпоративных слияний и общее давление с целью повышения эффективности в работе, так же вызвало радикальное сокращение числа руководителей среднего звена в некоторых организациях.

* Руководители высшего звена. Самая малочисленная категория. Они отвечают за разработку и реализацию стратегии организации, за принятие особо важных для нее решений. К руководителям высшего звена относятся: президент компании, министр, ректор и т.д. Работа руководителя высшего звена является весьма ответственной, так как фронт работы большой, а темп деятельности напряженный. Их работа, в основном, заключается в умственной деятельности. Они постоянно должны принимать управленческие решения.

Обычно существует иерархия (пирамида) управления (приложение 1) с дифференциацией по рангу командной власти, компетенции принятия решений, авторитету, положению. **Форма пирамиды используется для того, чтобы показать, что на каждом последующем уровне управления находится меньше людей, чем на предыдущем.[5]**

Иерархия управления - инструмент для реализации целей фирмы и гарантия сохранения системы. Чем выше иерархический уровень, тем больше объем и комплексность выполняемых функций, ответственность, доля стратегических решений и доступ к информации. Одновременно растут и требования к квалификации и личная свобода в управлении. Чем ниже уровень, тем больше простота решений, доля оперативных видов деятельности.[9]

**Общей чертой управленческой работы является исполнение роли руководителя. Все менеджеры занимают определенные руководящие должности в управленческой иерархии организации, и именно это определяет их служебное поведение, заставляет их вести себя определенным образом. Занявший должность (роль) руководитель не влияет на ее содержание, хотя как личность может по-разному исполнять эту роль.**

**Американский теоретик в области менеджмента Генри Минцберг определил десять ролей, которые в зависимости от уровней управления принимают на себя руководители в разной степени. Он подразделяет их на три больших класса: межличностные роли, информационные роли и роли по принятию решений. Все роли взаимозависимы и взаимодействуют для создания единого целого. Именно из них, взятых вместе, складываются объем и содержание работы менеджера, какой бы характер ни носила организация, в которой он работает. Межличностные роли охватывают сферу взаимодействия менеджера с людьми. Они основаны на его полномочиях в организации и способствуют тому, что к менеджеру стекается множественная информация, обладая которой он, с одной стороны, может выступать в информационной роли, а с другой - в роли центра обработки информации. Выполняя межличностные и информационные роли, менеджер оказывается достаточно подготовленным для выполнения роли, связанной с принятием решений, которая способна оказывать прямое влияние на ход производственного процесса и достижение целей организации. [7]**

**Классификация ролей руководителя, по Г. Минцбергу (табл.1.), дает представление о той работе, которую выполняет менеджер. Эта классификация дополняется еще рядом функций, которые в обязательном порядке выполняет любой руководитель в любой организации.**

Ролевая структура характеризует разделение членов коллектива по творческим, коммуникационным и поведенческим ролям (табл. 2).

**Таблица 1 - Управленческие роли по Г. Минцбергу.**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Роль | Описание | Характер деятельности |
| Межличностные роли |
| Главный руководитель | Символический глава, в обязанности которого входит выполнение обязанностей правового или социального характер | Церемониалы, действия, связанные с положением. |
| Лидер | Ответственный за мотивацию и активизацию подчиненных, набор и подготовку работников | Все управленческие действия с участием подчиненных |
| Связующее звено | Обеспечивает работу саморазвивающейся сети внешних контактов и источников информации, которые предоставляют информацию и оказывают услуги. | Переписка, участие на совещаниях на стороне, работа с внешними организациями и лицами |
| Информационные роли |
| Распространитель информации | Передает информацию, полученную из внешних источников или от других подчиненных, членам организации; часть этой информации носит фактический характер, другая требует анализа отдельных факторов для формирования политики организации | Рассылка почты по организациям с целью получения информации. Проведение обзоров, бесед. |
| Представитель | Передает информацию для внешних пользователей, касающуюся планов, политики, действий, результатов работы организации; действует как эксперт по вопросам данной отрасли. | Участие в заседаниях, почтовые отправления, устные выступления, включая передачу информации внешним организациям. |
| Роли по принятию решений |
| Предприниматель | Изыскивает возможности внутри самой организации и за ее пределами, разрабатывает и осуществляет проекты по совершенствованию деятельности, контролирует разработку отдельных проектов. | Участие в заседаниях с обсуждением стратегии, обзоры ситуаций, включение в разработку проектов совершенствования деятельности. |
| Устраняющий нарушения | Отвечает за корректировку действий, когда организация оказывается перед необходимостью принятия важных и неожиданных решений. | Обсуждение стратегических и текущих вопросов. |
| Распределитель ресурсов | Ответственный за распределение всевозможных ресурсов организации, что фактически сводиться к принятию или одобрению всех значительных решений. | Составление графиков, составление и выполнение бюджетов, программирование работы подчиненных. |
| Ведущий переговоры | Ответственный за представительство организации на всех значительных и важных переговоров. | Ведение переговоров. |

Таблица 2 - Роли в коллективе

|  |  |
| --- | --- |
| Название роли | Содержание роли |
| 1. Творческие роли |
| Генератор идей | выдвигает принципиальные идеи, определяет ключевые проблемы, предлагает альтернативы решения, определяет пути и средства реализации идеи. |
| Эксперт | обладает способностями оценить целесообразность той или иной идеи и дать правильный совет по ходу обсуждения. |
| Критик | подвергает критическому анализу ход и результаты работы группы, дает критическую и часто негативную оценку выдвигаемых идей. |
| Организатор | организует работу группы, увязывает в процессе «мозгового штурма» работу отдельных членов группы с позиции достижения конечной цели. |
| 2. Коммуникативные роли |
| Делопроизводитель | выполняет важную рутинную работу по фиксации идей, справок, мнений и составлению итогового отчета группы. |
| Связной | связывает на неформальной личностной основе членов группы, иногда конфликтующих между собой, обеспечивает внешние взаимосвязи в группе. |
| Координатор | осуществляет увязку действий отдельных членов группы сточки зрения достижения конечной цели в контакте с лидером. |
| 3. Поведенческие роли |
| Оптимист | всегда уверен в успехе общего дела, находит пути выхода из кризисных ситуаций, заражает своим позитивным поведением членов группы. |
| Нигилист | всегда не уверен в успехе общего дела, имеет критическую точку зрения, чаще всего отличную от общепринятой, выглядит «черной вороной». |
| Конформист | следую общепринятым нормам поведения, пассивно соглашается с мнением группы, представляя «молчаливое большинство». |
| Догматик | упорно держится известных норм, стоит до последнего в своем мнении, не соглашаясь с рациональным решением группы. |
| Кляузник | собирает и способствует распространению слухов, часто непроверенных и ложных. Во всем видит личную обиду и готов писать жалобы во все инстанции. |

Как видно, многие качества влияют на эффективность деятельности менеджера - не только профессиональные, но и личные психологические характеристики. Каждая из таких характеристик определенным образом и в определенной мере влияет на результаты деятельности менеджера, а затем и компании в целом. Менеджер должен уметь все – и общаться, находить общий язык со всеми, и знать специфические сферы деятельности своего предприятия, и многое другое. И только образованный менеджер и психологический лидер может стать достойным управляющим крупного предприятия. [12, 7]

Глава 3. Особенности подготовки менеджера как специалиста

3.1 Особенности специальности «Менеджмент организации»

Общая характеристика специальности 080507 – "Менеджмент организации "

1. Специальность утверждена приказом Министерства образования Российской Федерации от 02.03.2000 г. N 686.
2. Нормативный срок освоения образовательно-профессиональной программы при очной форме обучения - 5 лет; квалификация - менеджер.
3. Квалификационная характеристика выпускника, область и объекты профессиональной деятельности менеджера.
4. Область профессиональной деятельности.

Область профессиональной деятельности менеджера - обеспечение эффективного управления организацией, организация систем управления, совершенствование управления в соответствии с тенденциями социально-экономического развития.

1. Объекты профессиональной деятельности.

Объектами профессиональной деятельности менеджера являются различные организации экономической, производственной и социальной сферы, подразделения системы управления государственных предприятий, акционерных обществ и частных фирм. Она распространяется также на научно-производственные объединения, научные, конструкторские и проектные организации, органы государственного управления и социальной инфраструктуры народного хозяйства.

1. Основные виды профессиональной деятельности.

Менеджер должен быть готов к следующим видам деятельности, которые выделяются в соответствии с его назначением и местом в системе управления: управленческая и организационная, экономическая и планово-финансовая, маркетинговая и информационно-аналитическая, проектно-исследовательская и диагностическая, инновационная и методическая, консультационная и образовательная.

1. Менеджер может продолжить образование в аспирантуре по специальности 08.00.05 – “Экономика и управление народным хозяйством”, а также освоить различные образовательно-профессиональные программы по экономике, менеджменту и маркетингу в послевузовской образовательной системе.

Требования к уровню подготовки абитуриента.

1. Предшествующий уровень образования абитуриента - среднее полное (общее) образование, среднее специальное образование. Для образовательной программы второго образования - высшее образование.
2. Абитуриент должен иметь документ государственного образца о среднем (полном) общем образовании или среднем профессиональном образовании, или начальном профессиональном образовании, если в нем есть запись о получении предъявителем среднего (полного) общего образования, или высшем профессиональном образовании.

Общие требования к образовательной программе подготовки выпускника по специальности "Менеджмент организации ".

1. Образовательная программа подготовки менеджера разрабатывается на основе настоящего государственного образовательного стандарта и включает в себя учебный план, методическое обеспечение образовательного процесса (программы учебных дисциплин, программы учебных и производственных практик, основную учебную литературу, методические рекомендации по видам занятий), обеспечение образовательного процесса профессорско-преподавательским составом.
2. Требования к обязательному минимуму содержания образовательной программы подготовки менеджера, к условиям ее реализации и срокам ее освоения определяются настоящим государственным образовательным стандартом.
3. Образовательная программа подготовки менеджеров состоит из дисциплин федерального компонента, дисциплин национально-регионального (вузовского) компонента, дисциплин по выбору студента, а также факультативных дисциплин. Дисциплины и курсы национально-регионального (вузовского) компонента и дисциплины по выбору студентов должны отвечать назначению цикла и содержательно дополнять дисциплины, указанные в федеральном компоненте цикла.
4. Образовательная программа подготовки менеджера должна предусматривать изучение студентом следующих циклов дисциплин:

цикл ГСЭ - общие гуманитарные и социально-экономические дисциплины;

цикл ЕН - общие математические и естественнонаучные дисциплины;

цикл ОПД - общепрофессиональные дисциплины;

цикл ДС - дисциплины специализации;

ФТД – факультативы, а также итоговую государственную аттестацию

Учебный план должен быть структурирован по циклам и компонентам образовательной программы.

5. Содержание национально-регионального компонента образовательной программы подготовки менеджера должно обеспечивать подготовку выпускника в соответствии с квалификационной характеристикой, установленной настоящим государственным образовательным стандартом.[13]

менеджер профессия управление

Заключение

На основании изученного материала можно сделать вывод, что эффективность руководящей деятельности зависит от личностных качеств менеджера, от применяемого им вида власти и, конечно же, от авторитета, которым он обладает.

Для того, чтобы овладеть профессией менеджер, необходимо не только приложить немало усилий и иметь большое желание, но и обладать определёнными внутренними качествами, необходимыми для достижения успеха в этой профессии.

Главное для руководителя это выбрать наиболее приемлемый стиль руководства, сочетающийся с его личностными качествами. Обладая реальной властью, руководитель существенным образом воздействует на трудовой коллектив, а через него – на характер и результаты функционирования самого объекта.

Деятельность управления содержит ряд определенных функций, владение которыми в достаточном минимуме дает право тому или иному человеку называть себя управленцем или менеджером. Несомненно, в число этих функций входит организаторская задача. Он должен обладать умениями планирования, нормирования и регламентации работы, анализа, коррекции норм и контроля. Ему необходимо знать, правильно ли все делается, отклоняется ли конкретный специалист от выполнения обязанностей по заданной норме или нет. Но арсенал профессиональных компетенций менеджера не может ограничиваться только организационной составляющей. Он должен еще и мотивировать работников. Управленческая деятельность проявляется в области организации труда. Однако труд не может быть отчужден от мотивации, поскольку тогда выпадает из поля зрения основной источник желания, являющийся той самой возможностью, которая позволяет человеку выполнять определенную работу. Не только организация, не только норма регламента и технология заставляют человека быть более производительным, более эффективным и ответственным, порождая в итоге качество, но и трудовые мотивы. Поэтому, когда менеджер организует труд, он должен закладывать в него компонент мотивации. Менеджер умеет сочетать мотивационные навыки с чисто организационными.

Список литературы

1. Баринов В.А. Справочник менеджера. – М.: АДС, 2000.

2. Веснин. В.Р. Менеджмент. – М.: Проспект, 2004.

3. Виханский О.С., Наумов А.И. Менеджмент. – М.: Гардарики, 2003.

4. Герчикова И.Н. Менеджмент. – М.: Юнити, 1994.

5. Зайцев Н.Л. Экономика, организация и управление предприятием. – М.: Инфра-М, 2004.

6. Общий и специальный менеджмент. / Под общ. ред. А.Л. Гапоненко, А.Н. Панкрухина. – М.: РАГС, 1997.

7. Одинцов А.А. Менеджмент организации. Введение в специальность. – М.: Экзамен, 2004.

8. Психология личности. / Под ред. Ю.Б. Гиппенрейтер, А.А. Пузырея. – М.: Просвещение, 1992.

9. Румянцева З.А. Общее управление организацией. Теория и практика. – М.: Инфра-М, 2001.

10. Управление организацией для современных руководителей. / Под ред. Е.А. Борисова. – СПб.: Питер, 2003.

11. Халипов В. Введение в науку о власти. – М.: Просвещение, 1996.

12. А. Л. Гапоненко, А.П. Панкрухин **Теория управления. - М.: РАГС, 2003.**

13. Сайт Министерства Образования и Науки Российской Федерации: www.e-gov.ru

Приложение

Пирамида управления

