Федеральное агентство образования Российской Федерации

Государственное образовательное учреждение

Курсовая работа

На тему: «Менеджмент, как вид деятельности и система управления»

Выполнил

студент группы:

Проверил:

2008

## Содержание

|  |  |
| --- | --- |
| Введение……………………………………………………………………….………….3 |  |
| 1. Теоретическая часть……………………………………………………….…………4 |  |
| 1.1. История развития и становления менеджмента………………………...4 |  |
| 1.2. Основные понятия менеджмента…………………………………………..51.3. Задачи и цели менеджмента………………………………………………..61.4. Менеджмент, как вид деятельности……………………………………….71.5. Менеджмент, как система управления…………………………….………81.6. Выводы…………………………………………………………………………122. Практическая часть……………………………………………..…………………….132.1. Менеджмент, как вид деятельности ООО “КРИСТА”…………...…..….132.2. Система управления " ОСЭ - Луганск "……………………………………15 |  |
| Список литературы…………………………….………………………………………...16 |  |

## Введение

В настоящее время трудно назвать более важную и многогранную сферу деятельности, чем управление, или менеджмент, от которого в значительной мере зависят и эффективность производства, и качество обслуживания населения.

В зарубежных странах накоплен значительный опыт управления в области промышленности, торговли, кооперации, сельского хозяйства и т.п. в результате непосредственного участия людей в управленческой деятельности. Он обогащается за счет знаний основ науки управления , мировых достижений в практической организации экономических и социальных процессов.

В России пока еще не достигнуты значительные успехи в теоретическом и практическом освоении менеджмента.

Реорганизовываются старые структуры управления и власти в российской экономике, при этом используются западные модели управления. Однако механическое перенесение концепции управления из одной социокультурной среды в другую, слепое копирование опыта того или иного государства практически невозможно и ведет к тяжелым экономическим и социальным последствиям. Менеджмент обусловлен такими базисными факторами, как тип собственности, форма государственного устройства, степень развития рыночных отношений. Поэтому развитие современного менеджмента в условиях перехода России к рыночной экономике в значительной мере зависит от этих факторов.

В данной работе рассмотрим, что же такое менеджмент, как вид деятельности и как система управления, так как это понятие часто начинает встречаться нам в повседневной жизни.

## 1.Теоретическая часть

## 1.1. История развития и становления менеджмента

## Ни одна организация, ни одно пред­приятие не может добиться успеха без управления. Однако управление как вид деятельности и как наука в таком виде, в котором мы имеем его в настоящее время, появилось не сразу.

Как только доисторические люди стали жить органи­зованными группами, у них появилась необходимость управления.

На первом этапе, когда группы людей были невелики, управление во всех сферах осуществлялось одним челове­ком — вождем этой группы. В дальнейшем, по мере раз­растания групп и усложнения выполняемых ими функ­ций, появилась необходимость разделения труда и дифференциации функций. Но на это потребовались века.

Египетские пирамиды, построенные в 3000—2000 гг. до н. э., являются ярким свидетельством не только куль­туры древних египтян, но и их управленческого искусст­ва. Строительство огромных пирамид требовало, прежде всего, четкого планирования.

Древние греки уделяли особое внимание вопросам организации и управления производственными процес­сами, заботились о четкой специализации рабочих.

У Сократа дается понимание управления как особой сферы человеческой деятельности. Он говорил о том, что *главным в управлении является поставить нужного челове­ка на нужное место и добиться выполнения поставленных перед ним задач.*

Линейная структура управления государством получила выражение в системе управления Римской империей. Ее основной проблемой был сбор налогов со всех ее частей, значительно удаленных друг от друга. Прямое правление из Рима осуществить было крайне трудно. Изменение структуры управления позволило укрепить могущество Римской империи.

В практике управления существуют примеры органи­заций, возникших в глубокой древности и успешно функционирующих и в настоящее время благодаря соз­данию рациональной структуры управления. К их числу относится римская католическая церковь, имеющая наи­более простую структуру управления: папа, кардинал, ар­хиепископ, епископ и приходской священник.

К сожалению, эволюция управленческой мысли в России этого периода изучена недостаточно.

Переворот в производственных отношениях связан с промышленной революцией, начавшейся в середине XVIII в.

С промышленной революцией связано выделение трех уровней управления: верхнего, среднего и нижнего. На производстве появился мастер, который вскоре стал ненавистен для рабочих.

На этом этапе развития управления только наметилась тенденция перехода от принципа надзора за работниками к принципу организации труда на научных основах.

Промышленная революция дала толчок развитию тео­ретических исследований и практики управления. Большой вклад в формирование науки управления внесли анг­лийские политэкономы *Уильям Петти*, *Адам Смит* и *Давид Рикардо*.

Нельзя не отметить огромного вклада английского социалиста-утописта*Роберта Оуэна* в раз­витие управленческой мысли и практики управления. Ранее других он заметил и оценил роль человеческого фактора на производстве, к необходимости учета кото­рого другие исследователи пришли только через 100 лет. На формирование теории управления в социалисти­ческом обществе большое влияние оказали труды *К. Маркса и Ф. Энгельса.* Не занимаясь исследованиями природы и сущности управления, они внесли свой вклад в формирование этой науки с помощью созданных ими методов исследования. К. Маркс выво­дит необходимость разделения труда из развития кооперации: капиталист часто не в состоянии самостоя­тельно управлять своей фабрикой. Кроме того, в этом нет необходимости, так как труд по надзору, совершенно отделенный от собственности на капитал, всегда предла­гался в избытке. Поэтому сделалось необязательным, чтобы этот труд по надзору выполнялся капиталистом.Таким образом, результатом разделения труда явилось обособление управления, которое стало рассматриваться в качестве особой функции любого совместного труда.

Вэтот же период времени Ф. Энгельс указал на то, что следует различать управление вещами и управление людьми. От этого тезиса в дальнейшем будут отталки­ваться многие ученые в своих исследованиях.

Однако до эпохи империализма функция управления осуществлялась самим капиталистом и небольшой группой приближенных к нему лиц. Роль спе­циально подготовленных управляющих особенно усиливается вэпоху развития монополистического капитализма. Столкнувшись с конкуренцией, изменчивой внешней средой, управляю­щие развивали систему знаний о том, как лучше исполь­зовать ресурсы.

Таким образом, предпосылками и источниками формиро­вания менеджмента как управления особого рода являются:

* индустриальный способ организации производства;
* развитие рыночных отношений**,** основными элемен­тами которых являютсяспрос, предложение и цена.

Все вышеуказанные факторы внесли значительный вклад в развитие науки об управлении.

## 1.2. Основные понятия менеджмента

Менеджмент (англ . management -- управление, заведование, организация) – это управление производством или коммерцией; совокупность принципов, методов, средств и форм управления, разрабатываемых и применяемых с целью повышения эффективности производства и увеличения прибыли.

Современный менеджмент включает две неотъемлемые части:

* теорию руководства;
* практические способы эффективного управления, или искусство управления.

Понятие “ менеджмент “ прочно вошло в нашу обыденную жизнь и стало привычным для деловой российской жизни. Однако необходимо учитывать, что речь идет о новой философии, где действуют иные системы ценностей и приоритетов.

В связи с этим следует подробно остановиться на значении термина “менеджмент “.

Русское слово “управление “ и английское слово “менеджмент “ считаются синонимами, однако в действительности их истинное содержание весьма различается. Употребляя термин “менеджмент “, мы следуем установившейся в международной практике традиции, согласно которой под ним подразумевается вполне определенный круг явлений и процессов. На самом деле термин “ управление “ не является удовлетворительным заместителем термина “менеджмент “ потому , что в последнем случае речь идет лишь об одной из форм управления , а именно об управлении социально - экономическими процессами посредством и в рамках предпринимательской структуры , акционерной компании . Причем адекватной экономической основой менеджмента является рыночный тип хозяйствования , осуществляемый на базе индустриальной организации производства или коммерции .

Таким образом, термин “менеджмент “ употребляется применительно к управлению хозяйственной деятельностью, тогда как у других целей используются иные термины.

В наших условиях следует употреблять термины “ организация “, “управление“ и “администрирование”. Тем не менее, государственные, общественные и иные организации также должны использовать принципы и методы менеджмента, если хотят достичь своих целей при минимуме затрат.

С учетом изложенного в работе термин “ управление “ в дальнейшем будет употребляться, с определенной степенью условности, в том же значении, что и термин “менеджмент “.

Для того чтобы определить понятие менеджмента, важно уточнить некоторые входящие в него положения, прежде всего целевое содержание.

## 1.3. Задачи и цели менеджмента

Задачами менеджмента как науки являются разработка, экспериментальная проверка и применение на практике научных подходов, принципов и методов, обеспечивающих устойчивую, надежную, перспективную и эффективную работу коллектива (индивидуума) путем выпуска конкурентоспособного товара.

В то же время конечной целью менеджмента как практики эффективного управления является обеспечение прибыльности предприятия путем рациональной организации производственного (торгового) процесса, включая управление производством (коммерцией) и развитие технико-технологической базы.

Исходя из этого важнейшей задачей менеджмента является организация производства товаров и услуг с учетом спроса потребителей на основе имеющихся ресурсов. При этом к задачам менеджмента также относятся:

* переход к использованию работников, обладающих высокой квалификацией;
* стимулирование сотрудников организации путем создания для них соответствующих условий труда и системы его оплаты;
* определение необходимых ресурсов и источников их обеспечения;
* разработка стратегии развития организации и реализация ;
* определение конкретных целей развития организации;
* постоянный поиск и освоение новых рынков;
* выработка системы мероприятий для достижения намеченных целей;
* осуществление контроля за эффективностью деятельности организации, за выполнением поставленных задач.

Задачи менеджмента непрерывно усложняются по мере роста масштабов и развития производства и коммерции. Выполненные задачи и достигнутые намеченные цели оцениваются на рынке .

Развитие теории управления, разработка экономико-математических методов позволили многие качественные решения задач дополнить или заменить точными количественными оценками или решениями, а развитие средств вычислительной техники и коммуникаций способствовало повышению эффективности управления. Многие задачи, которые ранее не могли решаться в реальном или допустимом масштабе времени из - за трудоемкости расчетов , стали повседневной реальностью.

## 1.4. Менеджмент, как вид деятельности

Менеджмент - это самостоятельный вид профессионально осуществляемой *деятельности*, направленной на достижение в рыночных условиях, намеченных целей путем рационального использования материальных и трудовых ресурсов с применением принципов, функций и методов экономического механизма менеджмента.

Менеджмент как самостоятельный вид профессиональной деятельности предполагает, что менеджер независим от собственности на капитал фирмы, в которой он работает. Он может владеть акциями фирмы, а может и не иметь их, работая по найму на должности менеджера. Труд менеджера - это производительный труд, возникающий в условиях комбинирования высокотехнологичного производства с высоким уровнем специализации работников. Обеспечивая связь и единство всего производственного процесса, менеджмент объединяет работников различных специальностей: инженеров, проектировщиков, маркетологов, экономистов, статистиков, психологов, плановиков, бухгалтеров и др., работающих под руководством менеджера, управляющего предприятием, производственным отделением или фирмой в целом.

Термин "менеджер" обозначает принадлежность конкретного лица к профессиональной деятельности в качестве управляющего фирмы независимо от уровня управления, а также от профессиональной подготовки и практического опыта работы. Профессиональный менеджмент как самостоятельный вид деятельности предполагает наличие в качестве субъекта этой деятельности специалиста-менеджера и в качестве объекта - хозяйственную деятельность фирмы в целом или ее конкретную сферу (производство, сбыт, финансы, НИОКР и др.).

Возросшие требования к управлению обусловлены увеличением размеров предприятия, сложностью технологии, необходимостью владения управленческими навыками. В современных условиях все решения по финансовым, организационным и экономическим вопросам подготавливаются и вырабатываются профессионалами в области организации управления, которые осуществляют также наблюдение и контроль за выполнением принятых решений.

С ростом масштабов производства и развитием экономических связей в обществе управление непрерывно усложнялось. Однако до эпохи развития рыночных отношений функции управления оставались более или менее универсальными. Управление производством осуществлялось самим владельцем средств производства и небольшой группой его особо доверенного окружения. Но в процессе концентрации капитала возникают новые организационные формы общественного производства в виде крупных предприятий, трестов, концернов. Это привело к расширению и дифференциации функции управления на отдельные виды управленческого труда. Появились сотни и тысячи людей, выполняющих управленческие функции. С развитием рыночных отношений управление становилось деятельностью, в сферу которой вошли как сфера материального производства, так и сфера духовной жизни. Благодаря такой эффективно функционирующей системе рыночная экономика проявляет гибкость и способна удовлетворять многообразные потребности человека, обеспечивая эффективное ведение хозяйства.

В качестве объекта управления вообще выступают различные организационные формы общественного производства: отрасли, объединения, акционерные общества, предприятия, индивидуальная трудовая деятельность или организации, целью деятельности которых является выполнение определенных функций. Развитая экономика вызывает необходимость распределения общественного труда в определенных пропорциях. Каждая сфера или отрасль производства, являясь составной частью единого народного хозяйства, одновременно представляет собой самостоятельный комплекс. Поэтому управление производством - это сознательная, планомерная деятельность по организации функционирования различных сфер, отраслей и предприятий общественного производства.

Каждое предприятие и отрасль имеют свои специфические особенности внутренних экономических отношений, их необходимо учитывать, но в основу управления должны быть положены общие закономерности, отражающие сущность рыночной экономики, где производство подчиняется запросам и интересам потребителей.

## 1.5. Менеджмент, как система управления

Системный подход в управлении основывается на том, что всякая организация представляет собой *систему*, состоящую из частей, каждая из которых обладает своими собственными целями. Руководитель при принятии управленческих решений должен исходить из того, что для достижения общих целей организации необходимо рассматривать ее как единую систему. При этом следует выявить и оценить взаимодействие всех ее частей и объединить их на такой основе, которая позволит организации в целом эффективно достичь ее целей. Однако достижение целей всех подсистем организации — явление желательное, но почти всегда нереальное.

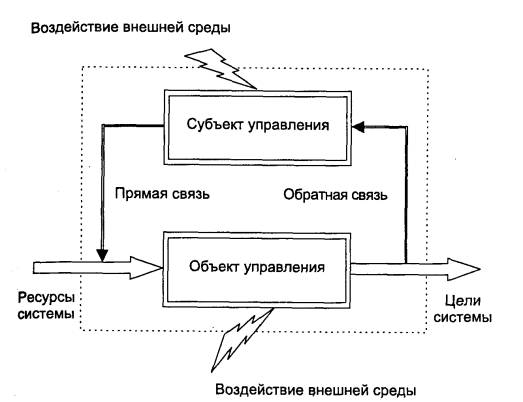
Необходимость системного подхода для управления предприятием можно понять, рассмотрев два аспекта работы руководителя. Во-первых, он стремится добиться суммарной эффективности работы своей организации и не допустить, чтобы частные интересы какого-либо одного элемента организации повредили общему успеху. Во-вторых, он должен добиваться этого в условиях организационной среды, которая всегда создает противоречащие друг другу цели. Стратегия, техника и экономика — взаимосвязанные элементы одной общей проблемы. Суть экономической проблемы состоит в том, чтобы избрать такую стратегию, включая технику и все другие ресурсы, необходимые для осуществления стратегических планов, которая будет или наиболее эффективной (максимально выгодное решение поставленной задачи при имеющихся ресурсах), или наиболее экономичной (достижение поставленной задачи при минимальных затратах).

Управляющая система может быть представлена особым видом машины на основании того, что каждая система выполняет какие-либо функции, которые можно рассматривать как цель машины. Одной из основных отличительных категорий управляемых систем является сложность. Любая фирма имеет много противоречивых целей, и это является одним из решающих факторов, обуславливающих необходимость описания предприятия или фирмы как очень сложной вероятностной системы. Сложность системы определяется количеством составляющих ее элементов и возможных связей между ними. Степень сложности измеряется разнообразием системы. Разнообразие характеризует число возможных состояний системы. Фундаментальным принципом управления, открытым У. Эшби, является закон необходимого разнообразия, в соответствии с которым уровень разнообразия управляющей системы должен соответствовать уровню разнообразия управляемой системы. Отсюда, в частности, следует, что невозможно создать простую систему управления для управления сложными системами и процессами. Из этого следует, что, как отдельные люди, так и целые организации не в состоянии справиться с проблемами, сложность которых превышает некоторый определенный уровень. Когда этот уровень превышен, управляющие уже не в состоянии понять, что происходит вокруг и разработать адекватную стратегию управления фирмой или страной.

Другая причина растущей сложности управления производством связана с темпами изменения внешней среды. Влияние внешней среды является определяющим фактором для фирмы при выборе системы управления. Скорость изменений во внешней среде организаций растет и соответственно растет сложность возникающих перед организацией проблем. Чем сложнее эти проблемы, тем больше времени занимает их решение. Чем больше возрастает скорость изменений, тем короче жизнь найденных решений проблем. К моменту, когда решение найдено, ситуация уже изменилась и требуется принципиально новое решение. Организация не может быть способной быстро и эффективно обучаться, если такой способностью не обладает ее руководство. В целом закон необходимого разнообразия для управления фирмой определяет, что для успешного противостояния среде сложность и быстрота решений в фирме должны соответствовать сложности и быстроте изменений, происходящих во внешней среде.

Классификация любых систем с позиций кибернетики предусматривает два критерия — (а) степень сложности: простые динамические системы, сложные системы, поддающиеся описанию (хорошо структурированные), и очень сложные системы, не поддающиеся адекватному аналитическому описанию (слабо структурированные), — а также (б) различие между детерминированными и вероятностными системами. Причем к вероятностным относятся не те системы, знания о которых не достаточно полны на данный момент, а вероятностные по своей природе, не поддающиеся однозначному описанию в принципе. К классу очень сложных вероятностных систем относятся фирма, мозг и экономика. В соответствии с законом необходимого разнообразия управляющая система для экономики и фирмы тоже должна представлять очень сложную вероятностную систему и промышленные системы управления (при условии, что они достаточно эффективны) должны строиться как кибернетические системы. Кибернетика предлагает механизм обратной связи как выход из противоречий вероятностных управляющих и управляемых систем. Регулятор с обратной связью гарантирует компенсацию возмущений не только определённого вида, но и любых возмущений. В частности, он компенсирует влияние на систему возмущений, причина которых совершенно неизвестна. В этом как раз и заключается важность принципа обратной связи для управления промышленным производством, являющимся очень сложной системой, не поддающейся детальному описанию.

Управление любой системой в простейшем виде может быть рассмотрено в виде контура управления, как совокупность двух взаимодействующих подсистем – субъекта управления (рис.1).



**Рис.1 Система управления в виде контура управления**

В самом общем виде управление предстает как определенный тип взаимодействия, существующий между двумя субъектами, один из которых в этом взаимодействии находится в позиции субъекта управления (СУ), а второй – в позиции объекта управления. Данное взаимодействие характеризуется следующими моментами:

· субъект управления направляет объекту управления импульсы воздействия, которые содержат в себе информацию относительно того, как должен функционировать в дальнейшем объект управления. Данные импульсы будем называть управленческими командами;

· объект управления получает управленческие команды и функционирует в соответствии с содержанием данных команд.

Об управленческом взаимодействии можно говорить как о реально существующем только в случае, если объект управления выполняет команды СУ. Для того чтобы это выполнялось, необходимо, во-первых, наличие у СУ потребности и возможности управлять ОУ, вырабатывая для этого соответствующие управленческие команды, и, во-вторых, наличие у ОУ готовности и возможности эти команды выполнять. Данные условия являются необходимыми и достаточными для того, чтобы СУ осуществлял управление ОУ. Движущим началом управления является противоречие между управляющим и управляемым субъектами, порождающее, с одной стороны, необходимость управления, и разрешаемое, с другой стороны, в процессе осуществления управления. То есть рассматривать вопросы эффективного управления необходимо с позиций взаимодействия субъекта и объекта управления.

Когда реализуется управленческое взаимодействие, можно говорить, что между двумя субъектами существует управленческая связь, суть которой состоит в том, что один из них заинтересован в определенного вида функционировании второго и генерирует управленческие команды, задающие желательное для него поведение этого второго субъекта, а второй в силу определенных причин ведет себя соответственно управленческим командам первого.

Для того чтобы между двумя субъектами существовала управленческая связь и соответственно осуществлялось управленческое взаимодействие, необходимо, чтобы между этими субъектами существовали отношения управления. Они являются основой возможности осуществления управления, так как именно они задают возможность вырабатывать управленческие команды и готовность эти команды выполнять. Отношения управления не являются изначальными отношениями, а базируются на более глубинных отношениях, таких как экономические либо морально-этические отношения.

В хозяйственной системе наиболее распространены отношения управления, базирующиеся на экономических отношениях. В этом случае для управления наиболее принципиальными являются два типа отношений:

1) отношения, возникающие при разделении и кооперации труда в процессе совместной трудовой деятельности ассоциированных собственников;

2) отношения найма (возмездные отношения), возникающие между собственниками и пользователями средств производства.

Важным моментом является то, какие мотивы побуждают субъекта управления к руководству, какие цели он при этом преследует. В том случае, когда цели управления (желаемое состояние объекта или желаемый результат его функционирования) совпадают с целями, преследуемыми субъектом управления, последний ориентирован на наиболее эффективное управление. Для того чтобы это существовало, необходимо соблюдение двух условий:

1) субъект управления не должен иметь возможности достижения своих целей за счет управленческой деятельности в независимости от достижения целей управления;

2) степень достижения субъектом управления своих целей за счет управленческой деятельности должна находиться в прямой зависимости от степени достижения целей управления.

Полная привязка потребности субъекта управления управлять к результатам функционирования объекта управления наблюдается в том случае, когда субъектом управления является субъект собственности. Если субъектом управления является не собственник, а исполнитель, призванный реализовывать функцию управления, потребность управлять у субъекта управления объективно не связана непосредственно со стремлением получения наилучшего конечного результата.

Более того, эта потребность зачастую связана со стремлением субъекта управления удовлетворять свои исходные потребности, используя управление, но не ориентируясь при этом на конечные результаты, а в определенных случаях и во вред конечным результатам. Чтобы предотвратить данную ситуацию, собственник должен создавать такую систему вознаграждения и стимулирования управленца, которая, с одной стороны, соответствовала бы его мотивационной структуре и, с другой — зависела бы от степени достижения целей управления, т.е. от результатов функционирования ОУ.

Необходимым является наличие у субъекта управления рычагов воздействия (мотивации) на ОУ, с помощью которых можно побуждать его выполнять управленческие команды (это условие определяет принципиальную возможность или невозможность субъекта управления осуществлять управление). Для того чтобы механизм мотивирования приводил к достижению поставленных целей, необходимо выполнять следующие требования:

1) он должен обладать действенностью на протяжении всего времени функционирования ОУ и не ослабевать по мере удовлетворения потребностей объекта управления. Этого можно добиться за счет комплексного использования рычагов воздействия, периодического чередования методов мотивирования ориентации, стимулирующих воздействий на удовлетворение стабильных долгосрочных потребностей;

2) механизм стимулирования должен увязывать уровень стимулирования со степенью достижения конечных целей.

В настоящее время в мировой практике управления разработан и широко применяется достаточно большой арсенал средств стимулирования, отвечающих данным требованиям. Формирование механизма мотивирования должно строиться преимущественно на ситуационной основе.

## 1.6. Выводы

В соответствии с целью и задачами курсовой работы можно сделать следующие выводы:

1. Подготовка современных менеджеров-профессионалов невозможна без знания истории развития менеджмента. Менеджмент развивался на протяжении веков, прежде чем превратился в самостоятельную отрасль знания, нау­ку.

2. Рыночная экономика требует адекватной ей системы управления, которая должна претерпеть радикальные преобразования вместе со всем обществом. В условиях перехода к рыночным отношениям важнейшим факто­ром успеха становится непрерывное совершенствование теории, практики управления и систем качества.

3. Менеджмент - это самостоятельный вид профессионально осуществляемой деятельности, направленной на достижение в рыночных условиях, намеченных целей путем рационального использования материальных и трудовых ресурсов с применением принципов, функций и методов экономического механизма менеджмента. Чтобы раскрыть тему менеджмента, как вида деятельности, в практической части я рассмотрел различные функции менеджмента фирмы ООО ”КРИСТА”. С их помощью можно проследить деятельность фирмы по достижению главной цели.

4. Итак, система - это взаимосвязь и взаимодействие элементов, обладающих свойствами, отличными от свойств других элементов. Элементы обмениваются информацией по вертикали (прямая и обратная связь) и по горизонтали (связь координации), целевые функции элементов объединены общей целью системы, всякая сложная система состоит из менее сложных и, в то же время, входит в ещё более сложную: интегративные свойства системы не являются простой суммой свойств элементов - они качественно иные, включение в хорошо организованную систему или исключение из неё хотя бы одного существенно важного элемента влечёт перестройку связей между остальными элементами влияет на общую функцию системы.Все организации являются системами. Поскольку люди являются, в общем смысле, компонентами организаций (социальные компоненты), наряду с экономическими процессами, они называются социально-экономическими системами.

Характеризуя понятие управления на предприятии, исходим из признаков, присущих любым процессам управления, вне зависимости от того, в рамках какой системы они развиваются. Она определяет управление как способность целостных динамических образований производить целенаправленную перестройку своих организмов сообразно с изменениями условий во внутренней и внешней среде их существования. Эта перестройка происходит путём переработки информации, циркулирующей по принципу прямой и обратной связи между управляющими устройствами и управляемой системой (Рис.1).

## 2. Практическая часть

## 2.1. Менеджмент, как вид деятельности ООО “КРИСТА”

ООО "Криста" образовано на основании действующего законодательства РФ в соответствии с Учредительным договором участников от 20 ноября 1999 года и действует на основании Устава. Основной целью деятельности общества является получение прибыли полученной в результате удовлетворения потребностей потребителей в определенных товарах или услугах.

Чтобы рассмотреть менеджмент, как вид деятельности ООО ”КРИСТА”, обратимся к функциям менеджмента фирмы:

1. ***Планирование:***

Как известно, планирование является первоначальной стадией процесса управления. Планирование имеет в виду разумную озабоченность тем, что может произойти в будущем, и подготовку мер с целью предупредить те нежелательные события, которых можно избежать.

В разработке планов принимает участие весь руководящий состав ООО «Криста»: генеральный директор, начальник отдела кадров, коммерческий директор, главный бухгалтер. Особое внимание обращает на себя тот факт, что в ООО «Криста» отсутствует долгосрочное планирование, являющееся непременным условием стратегического планирования, необходимого для выживания в условиях рынка. Краткосрочные планы составляются период в 1 – 2 года, не более. Это говорит о серьезных просчетах в деятельности руководства.

1. ***Организация:***

Чтобы планы были реализованы руководство должно найти эффективный способ сочетания планов, т. е. с оптимальным результатом.

Организация, как процесс представляет собой функцию по координации многих задач, чтобы данный процесс был успешным, необходима соответствующая целям и задачам грамотно построенная организационная структура. Организационная структура ООО «Криста» построена по линейно-функциональному типу. Анализируя функции работников коммерческой службы ООО «Криста», можно сделать вывод, что функциональное разделение труда соответствует должностным обязанностям указанных исполнителей. Среди отделов коммерческой службы присутствуют функциональные связи (происходит обмен информацией между работниками отделов, составляется документальная отчетность и доводится до специалистов отделов), а также линейная связь (зам. директора по коммерции координирует и контролирует действия специалистов на основе предоставленной отчетности).

1. ***Мотивация:***

Мотивация - это процесс побуждения себя и других к деятельности для достижения личных целей или целей организации. Непосредственно материально заинтересованными в улучшении показателей работы ООО «Криста» являются руководящие работники, а зависимость заработной платы остальных работников от эффективности его работы явно недостаточна. Экономическая ответственность работников ООО «Криста» реализуется путем прямого уменьшения заработной платы виновных работников на сумму предъявленных к ним претензий за упущения в работе.

Что касается нематериальных форм мотивации, то здесь ситуация складывается еще более плачевная. Единственным проявлением данных форм является вынесение благодарности персоналу ООО «Криста» за достигнутые результаты (объемы продаж и/или отсутствие жалоб со стороны покупателей), а также звание «Лучший работник года» (по тем же критериям).

Таким образом, мотивация, как функция управления, на данном предприятии выражена слабо, что выражается прежде всего в высокой текучести. Это несомненно оказывает самое пагубной воздействие на результаты работы ООО «Криста».

1. ***Контроль:***

Осуществление функции контроля опирается в первую очередь на организацию системы учета и отчетности, включающей финансовые и производственные показатели деятельности и проведение их анализа.

В ООО «Криста» используют две формы контроля: финансовый (как основа общего управленческого контроля) и административный.

Финансовый контроль реализуется на основании сопоставления с финансовым планом предприятия достигнутых результатов, он осуществляется путем получения от каждого хо­зяйственного подразделения финансовой отчетности по важнейшим экономическим показателям деятельности по стандартным формам, принятым в ООО «Криста».

Административный контроль осуществляется за соответствием хозяйственных результатов показателям, запланированным в текущем бюджете; производится сравнение объема фактических и планируемых продаж; анализируются изменение доли фирмы на рынке как в целом, так и по отдельным продуктам и сегментам рынка. Рассмотренные выше функции планирования и организации помогают в осуществлении предварительного контроля.

## 2.2. Система управления " ОСЭ - Луганск "

Рассмотрим, как применяется система менеджмента в дочернем предприятии АОЗТ «ОСЭ».

Базой исследовательской работы является дочернее предприятие «ОСЭ - Луганск», созданное юридическим лицом по законодательству России Акционерным обществом закрытого типа «ОСЭ».

Предприятие основано на собственности учредителя.

Предприятие является юридическим лицом, имеет самостоятельный баланс, собственное имущество, расчётный счет в учреждения банка, круглую печать, бланки со своими реквизитами и наименованием.

Для обеспечения своей деятельности предприятие, за счёт денежного вклада учредителя, образует уставной фонд.

В штатный состав входит шесть человек. По договорам работает 10 человек.

Предметом деятельности организации является: реализация товаров народного потребления, обучение торговых представителей.

Управление имеет свой субъект и объект. Субъект управления (руководитель "ОСЭ-Луганск" - менеджер) осуществляет управленческие функции, направляя своё воздействие на объект (штат сотрудников и дистрибьюторов).

В свою очередь, дочернее предприятие " ОСЭ - Луганск " будет являться объектом управления для субъекта - учредитель АОЗТ" ОСЭ".

Являясь открытой системой, предприятие имеет такой параметр внешней среды, как вход, оказывающий влияние на состояние системы, а именно - информация: Законы и нормативные акты, наличие товара на складе, его ассортимент, затраты на деятельность предприятия; капитал, получаемый в виде товара; трудовые ресурсы: штат сотрудников.

В процессе преобразования (реализация товара) организация перерабатывает эти входы в выходы. Выходом, результатом деятельности предприятия, будет получение прибыли, увеличение объёма продаж, рост организации.

Обратная связь-это снятие параметров на выходе с целью внесения изменений во входные параметры. Обратная связь осуществляется путём изменения или введение новых методов презентации товара, подбор персонала, поощрения или порицания сотрудников.

Вся система управления " ОСЭ - Луганск " может быть рассмотрена в виде контура управления, представленного на рис.1.

***Список литературы.***

1. Мескон М.Х., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента: Пер. с англ. – М.: Дело, 2000. – 704 с.
2. Семенова И.И. История менеджмента: Учебное пособие для вузов. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2000. – 222 с.
3. Герчикова И.Н. Менеджмент. М.1997. – 501 с.
4. Бочкарев А., Кондратьев В., Краснова В. Семь нот менеджмента. М.: ЭКСМО, 2002. – 624 с.
5. <http://www.alnas.ru>
6. <http://ru.wikipedia.org>
7. <http://www.aup.ru>