**ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ПО ОБРАЗОВАНИЮ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

**ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ УПРАВЛЕНИЯ**

**КАФЕДРА «МЕНЕДЖМЕНТ»**

**РЕФЕРАТ**

***Менеджмент и менеджеры***

Выполнил**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

Принял (а) ЖЕРНАКОВА М. Б.

**Москва, 2008**

**СОДЕРЖАНИЕ**

Введение……………………………………………………………………3

1. Управление в деятельности человека................................................4
2. Менеджмент как тип управления....................................................11
3. Менеджер в организации и системе менеджмента........................14

Заключение……………………………………………………………….21

Литература……………………………………………………………….23

**ВВЕДЕНИЕ**

Для успешного развития экономики России необходимо **обеспечить эффективное управление,** основанное на использовании мировых и российских достижений в области науки и практики менеджмента.

Главный вопрос, на который мы должны получить ответ: ***что такое менеджмент и кого можно назвать менеджерами?***

Управление как особый вид профессиональной деятельности возникло в ходе развития общественного производства. Его появление связано с укрупнением производства, появлением вместо мастеров-одиночек крупных промышленных предприятий**,** требующих принципиально иной организации труда и управления. Большей частью причиной появления управления как обособленного вида деятельности является разделение труда и необходимость углубленных профессиональных знаний для организации и координирования совместной деятельности людей**.** Управление представляет собой целенаправленное **воздействие**. **Виды деятельности в управлении** можно рассматривать в структурно-содержательном и процессуально-содержательном аспекте**.** Для того чтобы осуществлять управление, руководителю необходимо выполнять определенные действия. Последовательность и комбинация действий составляет **процесс управления.** Осуществление действий происходит в определенной среде – в **системе управления**. Для того чтобы управленческие действия достигли желаемого результата, необходимо использовать определенные средства и методы воздействия на людей, то есть **механизм управления.**

***Управление – понятие широкое.*** Существуют различные типы управления – бюрократическое, командно-административное, технократическое и др. Мы с вами будем изучать **особый тип управления** – ***менеджмент*.** Именно этот тип управления в наибольшей степени соответствует рыночным условиям хозяйствования. При этом мы рассмотрим основные признаки менеджмента как типа управления и его инфраструктуру, необходимость профессионализма в управлении**.**

Реализуют управление ***менеджеры*** – должностные лица, в обязанности которых входит управление организациями и их подразделениями**.** Управление представляет собой особый вид деятельности. Его специфика проявляется в **особенностях управленческого труда.** Можно определить **факторы успешной деятельности** менеджера**.** Все менеджеры в **процессе своей деятельности играют определенные роли**, обусловленные их должностным положением**.** Специфика управленческого труда предъявляет требования к **профессиональным и личным качествам менеджера.** Причем профессиональные качества могут и должны целенаправленно формироваться**.**

**1. Управление в деятельности человека**

Деятельность человека представляет собой совокупность действий, направленных на ***достижение определенного результата***. Для того чтобы сделать задуманное и в результате достичь желаемого результата, человеку необходимо **спланировать свои действия, самоорганизоваться, проанализировать получаемые результаты**, **при необходимости** **скорректировать поставленные цели** и т.д. В случае, когда человек выполняет какую-то работу своими руками и работает один, он, как правило, даже не задумывается над тем, что реализует ***самоуправление.***

Другая ситуация складывается, когда работает **группа людей**. Чаще всего для выполнения большой и сложной работы люди объединяются в организации. Это происходит потому, что **совместная согласованная деятельность** позволяет достичь гораздо больших результатов, чем, если бы каждый человек работал самостоятельно. При совместной деятельности труд организуется на принципиально иной основе. Так, в большинстве случаев при совместной деятельности имеет место **разделение труда**. То есть, отдельные работники выполняют те или иные трудовые операции, из которых состоит процесс получения продукта в целом. Вследствие разделения труда трудовой процесс оказывается разорванным на части. В таком случае для получения желаемого результата труда необходимо планировать, организовывать, согласовывать работу отдельных людей, а также выполнять еще целый ряд действий для того, чтобы **объединить и направить** усилия работников **на достижение общей цели**. Таким образом, работа по координированию действий отделяется от самих действий и становится самостоятельным видом деятельности – ***управлением.***

В самом общем виде ***управление* – это деятельность по целевому изменению траектории движения управляемого объекта.**

***Организация* представляет собой группу людей, деятельность которых сознательно координируется для достижения общих целей.**

Организации создаются для удовлетворения разнообразных потребностей, поэтому очень велико разнообразие самих организаций. Они могут различаться по сфере деятельности, по масштабам, по назначению и роли, по формам собственности, по отношению к прибыли и т. д. Например, организации могут быть:

* производственными, научно-исследовательскими, учебными, спортивными;
* крупными, средними и малыми;
* частными, государственными, коммерческими и некоммерческими, и т. д.

Организации, в которых для достижения общих целей применяется совместный труд людей, являются ***социально-экономическими институтами.*** Они функционируют в форме **предприятий, фирм, компаний** и **корпораций.**

Применительно к организации можно дать следующее определение управления:

***Управление******организацией* – это целенаправленное *воздействие*, согласующее совместную деятельность людей в организациях.**

Обратим внимание на то, что специфика управленческой деятельности заключается в ***воздействии***.Основная задача руководителя состоит в том, чтобы **воздействовать на подчиненных** и обеспечивать, таким образом, **достижение целей организации**.

Воздействия в процессе управления могут быть разными**: формальное и неформальное, прямое и опосредованное, явное и неявное, жесткое и мягкое, принудительное и мотивирующее, спонтанное и целесообразное, случайное и необходимое, эпизодическое и постоянное** и т. д. Воздействия в зависимости от вида могут проявляться в разных формах. Например, **формальное воздействие** руководителя на подчиненных может выражаться в приказах, распоряжениях, выдаче устных указаний. **Неформальное воздействие** может выражаться в виде рекомендации, совета, предостережения.

Итак, мы определили управление как воздействие. Из этого следует, что в процессе управления человек (или группа людей) целенаправленно воздействует на кого-то или что-то, чтобы достичь желаемого результата. То есть, **существуют субъект и объект управления**.

**Субъект управления – это источник воздействия.** Источником воздействия в каждой конкретной ситуации является определенное звено системы управления. При этом часть социально-экономической системы воздействует на систему в целом. **Субъект и объект управления соотносятся как часть и целое.**

***Субъект управления* –** **это определенное звено системы управления, которое является источником управленческого воздействия.**

Субъектами управления являются люди, наделенные полномочиями, правами и ответственностью за выполнение своих должностных обязанностей. Субъекты управления составляют в совокупности **аппарат управления.**

***Объект управления* – это часть социально-экономической системы, на которую направлено воздействие.**

Объектами управления могут быть отдельные люди или группы людей, а также процессы, протекающие в организации. Например, мы можем управлять исполнителями, отделами и службами, целыми подразделениями организации. Мы можем также управлять технологическим процессом, финансовыми потоками, потоками информации и т. д.

Всю деятельность, которую осуществляет руководитель в процессе управления, можно рассматривать в структурно-содержательном и процессуально-содержательном аспекте. **Структурно-содержательный аспект** включает в себя перечень, состав видов деятельности по управлению организацией, а **процессуально-содержательный** – последовательность действий.

Рассмотрим подробнее **структурно-содержательный аспект управления.** Сюда относятся:

* ***предвидение*** –планирование или прогнозирование будущего состояния объекта управления;
* ***организация*** – распределение между работниками функций и задач, предоставление им всего необходимого для выполнения рабочих заданий;
* ***активизация*** – побуждение людей к работе;
* ***координирование*** – согласование усилий работников в процессе выполнения работы;
* ***регулирование* (к. 12-7)** – устранение нежелательных отклонений в процессе работы;
* ***контроль*** – выявление и оценка достигнутых в процессе работы результатов.

Перечисленные виды деятельности принято называть **общими функциями управления.** Они называются общими потому, что любой руководитель, выполняя свою работу, реализует эти функции.

**Процессуально-содержательный** **аспект** раскрывает нам последовательность действий в **процессе** **управления.** Здесь последовательно реализуются следующие действия руководителя:

* ***установление цели*;**
* ***оценка ситуации*;**
* ***определение проблем и необходимости их решения*;**
* ***принятие решения*.**

На практике **управление организациями осуществляется во времени и в пространстве.** В связи с этим можно выделить следующие необходимые элементы осуществления управленческой деятельности: действия по управлению организацией, среда, в которой формируется воздействие и средства воздействия**.**

Действия, которые осуществляет руководитель для оказания воздействия на подчиненных ему работников, отражают динамику управленческой деятельности. Управленческая деятельность в динамике получила название **процесс управления.**

***Процесс управления* – это последовательность и комбинация действий, из которых формируется воздействие.**

Управленческие действия могут выражаться в **постановке целей**, разработке **способов их достижения**, **контроле за исполнителями,** **издании приказов и выдаче распоряжений** и т. д.

Действия, которые осуществляет руководитель, протекают в определенной среде. Само понятие ***среда*** означает окружение, совокупность условий, в которых протекает деятельность. Для руководителя, выполняющего свою работу по управлению организацией, средой воздействия является, прежде всего, **система управления.**

***Система******управления*** **– это целостная совокупность элементов и связей между ними, необходимых для осуществления воздействия.**

В понятии **система управления** элементами выступают все работники, участвующие в процессах управления. При этом они могут быть организованы в различные службы и подразделения. В то же время система управления включает не вообще все **связи,** существующие в организации, а только те, которые отражают **отношения, возникающие в ходе управления.** Например, отношения подчиненности, восприятия решений или согласования в ходе выполнения функций управления или в ходе принятия решений.

Система управления отражает **постоянную основу взаимосвязей** элементов, по которым и благодаря которым можно осуществлять управление.

Для того чтобы воздействие руководителя не «повисло в воздухе», а привело к желаемой цели, необходимо нечто, что свяжет воедино и приведет в действие **идею** руководителя, то есть идея, замысел, слово руководителя преобразуется в действие исполнителя. Это «нечто» есть **механизм управления**.

Общее представление о механизме заключается в том, что это **устройство**, благодаря которому происходит передача **энергии.** В нашем случае – это устройство для трансформации энергии слова в дело.

Механизм управления проявляется в тех средствах и методах, которые использует руководитель для воздействия на исполнителя.

**Действия руководителя** и **система управления** являются более очевидными, чем **механизм управления**. Однако если рассмотреть ситуацию более глубоко, то выясняется, что без определенного передаточного устройства действия осуществляться не будут. Например, мы издаем приказ по организации. Для того чтобы он был исполнен, необходимо предусмотреть: кто и что будет делать, в какие сроки, как будет контролироваться исполнение, кто будет отвечать за неисполнение приказа. Заранее определяя такие условия, мы формируем механизм исполнения приказа. В данном случае мы говорим об административном наказании за невыполнение приказа. В других случаях могут быть использованы иные методы воздействия на работников. Например, побуждение к творческой работе путем постановки интересной и сложной задачи. В этом случае у работника появляется азарт исследователя, включается профессиональная заинтересованность. Или за выполнение срочной работы человеку предлагается денежное вознаграждение в виде премии. Здесь связующее звено – **материальное стимулирование**.

Как видим, способы вовлечения работников могут быть разными. Но во всех случаях мы активизируем деятельность подчиненных, то есть, запускаем механизм управления.

Итак, средства и методы воздействия являются **механизмом управления**, то есть тем, что приводит в действие идеи и замыслы руководителя. При этом воздействие осуществляется на **интересы и ценности** человека.

***Механизм управления* – это совокупность средств и методов воздействия на деятельность людей.**

**2. МЕНЕДЖМЕНТ КАК ТИП УПРАВЛЕНИЯ**

За последние годы существенно изменилась **общественная среда**, в которой функционируют организации. Переход России на рыночные основы хозяйствования не мог не отразиться на **формах и методах** управления организациями. Именно с проведением экономических реформ и развитием рыночных отношений связано появление в теории и практике понятия «менеджмент».

Термин *«****менеджмент****»* используется наряду с термином *«****управление****»,* в дополнение к нему. Это особый тип управления, сочетающий ***общие черты*** всякого управления и ***специфические черты****,* определяемые конкретными условиями социально-экономического развития**.** Менеджмент характеризуется тем, что этот тип управления **осуществляется в рыночных условиях**, то есть в условиях экономической самостоятельности и предпринимательской деятельности организаций, в условиях конкуренции и риска**.**

Внешняя среда и условия реализации менеджмента обуславливают то обстоятельство, что такой тип управления может осуществляться преимущественно:

* с использованием **экономических средств** **воздействия**;
* с использованием **мотивационных механизмов** **управления.**

Кроме того, для менеджмента необходимо использование **современных информационных технологий**. Современные информационные технологии позволяют быстро передавать и обрабатывать информацию, просчитывать варианты управленческих решений, что совершенно необходимо для быстрого реагирования на изменения во внешней и внутренней среде организаций.

Необходимость функционирования организации в сложной и подвижной внешней среде требует оперативного анализа складывающейся ситуации, выявления проблем, определения путей их разрешения, выработки соответствующего ситуации поведения и стратегии развития. Для решения этих задач требуются **гибкие формы управления**, способные быстро адаптироваться к изменяющимся условиям.

Итак, мы отметили особенности, которые являются характерными для менеджмента. Они свидетельствуют о том, что менеджмент является сложным типом управления, требующим специальных знаний и навыков, умения творчески подходить к решению проблем. Для реализации управленческой деятельности такого рода необходим **профессионализм.**

Таким образом, можно сказать, что ***менеджмент* – это тип управления, отвечающий современным требованиям рыночной экономики**.

Менеджмент как вид деятельности человека не существует абстрактно, «в безвоздушном пространстве». Он **реализуется в определенной среде**, **использует накопленные в обществе знания**, опирается на систему ценностей, традиций, принятых в обществе, на его культуру.

***Инфраструктура менеджмента*** **характеризует условия, в которых возможно и необходимо возникновение и формирование этого типа управления.**

**Все факторы инфраструктуры менеджмента можно разделить на три группы:**

* ***менталитет***, господствующий в обществе**;**
* ***уровень научного сознания*** (понимание проблем развития)**;**
* ***общественная среда,*** в которой осуществляется управление**.**

***Менталитет*** характеризуют ценности, традиции, культура, социально-психологическая атмосфера, правовое сознание, экономическая психология. От того, каков менталитет общества во многом зависит какие **методы и способы** применяет руководитель для **воздействия** на своих подчиненных, как быстро и добросовестно выполняют работники указания руководителя, как строят отношения с коллегами и руководством и т.д.

***Научное сознание*** характеризуется **общим уровнем** функционирующих в обществе **знаний** в области экономики, менеджмента, социологии, психологии, информатики, а также отношением к социально-экономическим ситуациям и власти. Система знаний составляет потенциал, который использует менеджмент.

***Общественная******среда*** характеризуется **условиями рынка,** характером предпринимательства, образованием, системой государственного управления, структурой собственности, ресурсами. Общественная среда является тем фундаментом, на котором строится менеджмент.

1. **менеджер в организации и системе**

**менеджмента**

Рассмотрим понятие **«менеджер»,** остановимся на характере, **содержании и особенностях** управленческого труда, сформулируем **факторы** успешной деятельности менеджера, узнаем, какие **роли** играют менеджеры в организациях и какие **профессиональные и личностные качества** необходимы для успешного выполнения функций менеджера.

Работа по управлению организацией является частью совокупного труда, который необходим для того, чтобы достичь ее целей. Это один из **видов профессиональной деятельности** человека. Реализация этого вида деятельности осуществляется **управленческими работниками,** ключевое место среди которых занимают руководители – менеджеры.

***Менеджер*** – **это должностное лицо, профессионально осуществляющее управление организацией, функционирующей в рыночных условиях**.

Термин ***менеджер*** употребляется:

* применительно к **руководителям организаций** разного типа**;**
* применительно к **организаторам конкретных видов работ** в рамках отдельных подразделений или программно-целевых групп**.**

Менеджеры могут занимать в организации различные позиции по уровню в **должностной иерархии**, по роли, которую они играют в **процессе управления**, по решаемым задачам. Это связано с разнообразием видов управленческой деятельности, а также с тем, что управленческий труд в больших организациях подразделяется по **уровням и функциям**.

Управленческая деятельность **по виду и характеру** чрезвычайно разнообразна. Менеджер принимает управленческие решения в области экономики, организации работы или в социально-психологической сфере; является методологом, человеком, работающим с информацией.

Рассмотрим **особенности** **управленческого труда**. Они заключаются в характере труда менеджера и отражаются в содержании труда, его разделении и кооперации.

Характерными чертами труда менеджеров является то, что этот труд носит преимущественно ***умственный, творческий характер***. Его главный смысл составляет выявление и **устранение проблем** в функционировании организации. Однако менеджеры должны не только вовремя выявлять проблемы, но и **владеть методами** их решения, иметь четкое представление о том, какие подходы надо применить в каждом конкретном случае. К примеру, если возникла проблема в производстве, в финансовом отделе или исследовательском звене фирмы, ее решение потребует учета особенностей работы каждого из этих подразделений, а также изучения конкретных причин, по которым она возникла.

**Предметом труда** в управлении, специфическим объектом его приложения является ***информация*.** В управленческом труде **сочетаются** творческие, логические и технические операции, связанные с обработкой, передачей и хранением информации.

Достижение цели управления осуществляется путем подготовки и реализации совокупности управляющих воздействий.

**Управляющее *воздействие* на объект управления – это и есть специфический *продукт управленческого труда.* Основной формой такого воздействия является *управленческое решение.***

**Содержание** управленческого труда **определяется функциями,** которые необходимо выполнять менеджерам, чтобы достичь целей организации. Исходя из перечня функций, можно установить **виды работ,** которые должны выполнять менеджеры в процессе своей деятельности**.** К ним относятся:

* **установление целей** для организации в целом, для ее подразделений или отдельных работников;
* **разработка и формулирование** генеральной линии развития организации**.** Это может быть сделано в виде концепции развития, стратегии, политики, плана. Кроме того, руководитель должен определить, какие именно действия необходимо осуществить для реализации намечаемых путей развития;
* **создание условий** для достижения поставленных целей**.** То есть, распределение работы между исполнителями, определение им конкретных заданий, организация работы;
* **стимулирование активности** работников, координирование их действий и контроль за выполнением заданий**.**

Работа по управлению организацией выполняется управленческим персоналом, который в совокупности составляет **аппарат управления.**

***Разделение управленческого труда*** можно рассматривать в функциональном**,** структурноми технологическомаспекте.

**Функциональное разделение труда** основывается на формировании **групп работников управления**, выполняющих одинаковые функции менеджмента: планирование, организация, мотивация, контроль и др. Соответственно, одни работники управления специализируются на работах по планированию, другие организовывают выполнение планов, третьи осуществляют контроль и т. д.

С точки зрения **структурного разделения труда** в процессе управления менеджеров подразделяют по уровням и сферам деятельности – специальным функциям. **Вертикальное разделение труда** менеджеров (по уровням) позволяет выделить высший, средний и первичный уровни управления.

***Руководители высшего уровня*** управления принимают важнейшие для организации решения, определяют стратегию ее поведения и развития. Главными задачами руководителей высшего уровня являются:

* определение видения, миссии и целей развития организации;
* установление стратегических целей и направлений развития организации;
* разработка и проведение политики развития ключевых подсистем организации: производства продукции (услуги), маркетинга, научных исследований и нововведений и т. д.;
* разработка финансовой и инвестиционной политики;
* вопросы социального развития и управления персоналом;
* управление подсистемами, обеспечивающими координацию, контроль и оценку деятельности подразделений и организации в целом.

***Руководители среднего уровня*** координируют и контролируют работу менеджеров более низких уровней. В больших организациях руководителей среднего уровня бывает достаточно много, поэтому они сами могут подразделяться по уровням. Руководители среднего уровня часто **возглавляют крупные подразделения** организации. Характер их работы в большей мере определяется содержанием работы подразделения, чем организации в целом. Например, начальник цеха на промышленном предприятии руководит нижестоящими звеньями, взаимодействует с инженерными службами, анализирует данные о работе своего подразделения, обдумывает перспективы его развития.

***Руководители первичного уровня (операционные руководители)*** – это организационный уровень, находящийся **непосредственно над исполнителями.** Младшие менеджеры обычно непосредственно отвечают за выделенные ресурсы, такие как сырье, материалы, оборудование. Они распределяют производственные задания, организуют их выполнение, осуществляют контроль за работой подчиненных.

**Разделение труда по специальным функциям (горизонтальное разделение труда)** предполагает выделение функциональных подсистем в управлении. Например, управление финансами, управление сбытом готовой продукции и т. д.

**Технологическое разделение труда** учитывает виды и сложность выполняемых работ. По этим критериям в аппарате управления выделяют три категории работников: руководители, специалисты и служащие (технические исполнители).

* 1. ***Руководители***. Их главной функцией и главным отличием от других категорий работников управления является **принятие решений** по всем вопросам, относящимся к их компетенции.
	2. ***Специалисты различных профессий*** – инженеры, технологи, экономисты, юристы и т. д. Их главной задачей является **квалифицированная проработка** конкретных вопросов, решения по которым принимают руководители. При этом они собирают и обрабатывают необходимую информацию, производят различного рода расчеты.
	3. ***Служащие*** ***(технические исполнители)*** осуществляют **информационное обслуживание** аппарата управления, то есть получают, осуществляют первичную обработку, передают, обеспечивают хранение деловой информации, необходимой для осуществления управления. К техническим исполнителям относятся: секретари, машинистки, работники канцелярии и др.

Разделение труда в управлении обуславливает необходимость его кооперации. ***Кооперация* означает совместную работу для достижения общих целей или предназначения организации.**

Для того чтобы наладить слаженную совместную работу сотрудников аппарата управления, необходимо найти **связующие элементы**, которые позволят **объединить усилия** исполнителей для достижения общей цели. Объединение усилий должно происходить на определенной основе. При этом должны быть налажены **механизмы кооперации.** В качестве **механизмов кооперации** в управлении могут служить:

* общие ценности и культура организации**;**
* сформулированные и доведенные до сведения исполнителей стратегия и планы развития организации**;**
* информационная открытость организации**;**
* распределение функций и закрепление их в организационной структуре управления**;**

# налаживание групповой (командной) работы.

Таким образом, мы рассмотрели **содержание и особенности управленческого труда.** При этом мы отметили, что управленческий труд имеет **ряд специфических особенностей**. Характер и содержание труда делают труд руководителя сложным, разнообразным, вносят в него **элементы непредсказуемости, рискованности.**

Для того чтобы менеджер, несмотря на отмеченные сложности, мог **успешно** осуществлять управленческую деятельность, необходимо, чтобы он ***имел профессиональные знания, опыт и владел искусством управления*.**

***Комплекс научных знаний*** позволяет объективно оценивать ситуацию, грамотно проводить анализ проблем, учитывать факторы и тенденции изменений внешней и внутренней среды организации. В то же время наличие знаний ускоряет приобретение профессионального опыта. ***Опыт управленческой деятельности*** позволяет менеджеру экономить время за счет того, что многие ситуации ему уже знакомы и решения принимаются по типовым схемам, многие действия выполняются автоматически. Большой и разносторонний опыт руководителя может перерасти в ***искусство управления*,** когда при решении проблемы вместо «сухого» анализа и расчетов (или вместе с ними) происходит **многомерное восприятие** ситуации, включается **интуиция** и ощущение того, как это «должно быть». Искусство управления позволяет также находить решения там, где вообще невозможно использовать рациональные методы принятия решений. Например: как выбрать способы эффективного воздействия на человека? Как воодушевить его на работу и ответственное отношение к делу?

Знания, опыт и владение искусством управления дает основу для **творческого подхода** в управлении, когда руководитель ищет **нетрадиционные пути** решения возникающих проблем.

Осуществляя свою профессиональную деятельность, менеджеры играют определенные роли.

***Роль* – это модель поведения человека в системе служебных и неслужебных отношений, соответствующая его месту в организации, официальным задачам, его индивидуальным психологическим особенностям, личным ценностям, а также ожиданиям окружающих**.

Можно утверждать, что менеджеры в процессе своей деятельности играют следующие роли: концептолог**,** организатор**,** лицо, принимающее решение**,** инициатор**,** арбитр**,** эксперт**,** консультант**.**

Выполнение сложной, разнообразной, требующей инициативного и творческого подхода работы требует от менеджера ***наличия определенных******профессиональных и личностных качеств*.** Среди них можно назвать: интеллект, систему знаний, уровень образования, вариабельное мышление, опыт практической деятельности, решительность и осторожность, нравственность (этичность), целеустремленность, убежденность (уверенность), настойчивость (воля), гуманизм, способность к исследованиям.

Приведенный перечень личностных и профессиональных качеств не является исчерпывающим. Кроме того, в конкретных ситуациях не все из названных качеств являются значимыми и обязательными. Тем не менее, личность менеджера и соответствующие ей качества, безусловно, имеют значение для его успешной профессиональной деятельности.

В общем понимании ***личность*** – это устойчивая система социально значимых черт, характеризующих индивида как члена общества или общности (социальной группы). ***Личность менеджера*** – это не только требования, которые предъявляются к нему с позиций эффективного управления. Это оригинальное, неповторимое сочетание качеств, которые определяют его **стиль управленческой деятельности**, выбор позиций в критических ситуациях, отношение к действительности, к людям.

***Формирование личности менеджера*** может осуществляться в соответствии со следующими принципами:

* оценка и осознание своих способностей;
* развитие способностей;
* тренировка характера;
* освоение культуры деятельности;
* воспитание социальной ответственности;
* интеллектуальное развитие;
* целеустремленность.

**ЗАКЛЮЧЕНИЕ**

Совместная деятельность людей требует согласования усилий работников. **Управление** – это целенаправленное воздействие, согласующее совместную деятельность людей.

В управленческой деятельности можно выделить структурно-содержательный и процессуально-содержательный аспекты**. Структурно-содержательный аспект** представляет собой выделение видов деятельности руководителя: предвидение, организация, активизация, координирование, регулирование, контроль. **Процессуально-содержательный аспект** рассматривает последовательность действий руководителя: целеполагание, определение ситуации, определение проблем и необходимости их решения, принятие решения.

Управление осуществляется в виде каких-либо **действий.** Последовательность и комбинация действий, из которых состоит управление, представляет собой **процесс управления.** Воздействие осуществляется в системе управления. **Система управления** – это совокупность элементов и связей между ними. Для реализации управления необходим **механизм управления,** который представляет собой совокупность средств и методов воздействия на деятельность людей.

Менеджмент является **особым типом управления,** который реализуется в условиях **рыночной экономики,** то есть в условиях экономической самостоятельности и предпринимательской деятельности организаций, в условиях конкуренции и риска. Менеджмент имеет **признаки, отличающие его от других типов управления.** Среди них: опора на экономические средства воздействия использование мотивационных механизмов управления, современных информационных технологий, профессионализация управления.

Менеджмент имеет свою **инфраструктуру.** Он опирается на научное сознание, менталитет общества и искусство управления. Менеджмент требует **профессионального управления.**

В центре деятельности по управлению организацией стоит **менеджер** – должностное лицо, профессионально осуществляющее управление.

**Управленческий труд** характеризуется особым предметом и результатом труда, содержанием труда, разделением и кооперацией в деятельности работников управления.

**Факторами успешной деятельности менеджера** являются: комплекс научных знаний, опыт управленческой деятельности и искусство менеджера.

Менеджер в процессе своей деятельности играет **роли,** определенные его должностным положением в организации.

Для успешного выполнения менеджером своих функций он должен обладать **определенными профессиональными и личностными качествами.** Необходимые качества личности менеджера могут целенаправленно **формироваться и воспитываться.**

**Литература**

1. *Коротков Э.М.* Концепция российского менеджмента. – М.: ДеКа, 2004.
2. *Румянцева З.П.* Общее управление организацией. Теория и практика: Учебник. – М.: ИНФРА-М, 2001.
3. Управление организацией: Учебник / Под ред. *А.Г. Поршнева,* *З.П. Румянцевой, Н.А. Саломатина.* – М.: ИНФРА-М, 1999.
4. *Бусыгин А.В.* Эффективный менеджмент: Учебник. – М.: Финпресс, 2000.
5. *Веснин В.Р.* Менеджмент: Учебник. – М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2004.
6. *Виханский О.С., Наумов А.И.* Менеджмент: человек, стратегия, организация, процесс: Учебник. – М.: МГУ, 1995.
7. *Дафт Р.Л.* Менеджмент. – СПб: Питер, 2002.
8. *Кнышова Е.Н.* Менеджмент: Учебное пособие. – М.: ФОРУМ, ИНФРА-М,2003.
9. Менеджмент / *В.П. Галенко, А.И. Рахманов, О.А.Страхова.* – СПб.: Питер, 2003.
10. *Мескон М.Х., Альберт М, Хедоури Ф.* Основы менеджмента: Пер. с англ. – М.: Дело, 1992.