Оглавление

Вступление

1. Зависимость труда менеджера от его места в иерархии

2. Влияние ролей менеджера на его труд

3. Функциональные обязанности менеджера

4. Труд менеджера в контексте власти и лидерства

Заключение

Список используемой литературы

Вступление

В условиях роста конкуренции, увеличения роли человеческого фактора, успешность управления производственной организацией напрямую зависит от эффективности процессов формирования, использования и развития ее руководящих кадров. Управленческая карьера затрагивает ряд важных социально-экономических вопросов: удовлетворенность работой и производительность труда руководителей; преемственность управленческого профессионального опыта и культуры организации; бесперебойность и рациональность замещения ключевых должностей и др. Это подтверждается опытом преуспевающих зарубежных корпораций, давно осознавших важность того, как и кто продвигается в структуре иерархии организации и распоряжается ее ресурсами, и большое внимание уделяющих формированию систем управления карьерой менеджеров.

Известно множество примеров ситуаций, когда личность менеджера определяла судьбу целой организации.

1. Зависимость труда менеджера от его места в иерархии

Есть два типа менеджеров:

* функциональные, которые отвечают за системное управление – за маркетинг, экономику, персонал или финансы, внешнеэкономическую деятельность;
* линейные – действуют на основе единоличия, отвечают за состояние и развитие организации и её подразделений (цехов, участков, бригад, отделов). Это директора, начальники цехов, отделов, мастера, бригадиры.

У каждого свое место в иерархической системе управления организации, подчинение низовых уровней высшим, их взаимосвязь. В управлении, иерархии предусматривается разделение всей управленческой деятельности за этажами "пирамиды". Уровень иерархии управления менеджера зависит от количества сфер организаций ним управляемыми.

Руководители первичных коллективов (начальники секторов, групп, мастера, бригадиры), находятся на низовом (техническом) уровне, им подчиняются только исполнители. Они организовывают исполнение конкретных задач, руководят ними. Труд этих менеджеров – это обеспечение исполнения оперативных заданий, ежедневных операций, которые гарантируют эффективную работу объектов управления. Многие менеджеры начинают свою карьеру управляющего именно таким образом, их также называют линейными менеджерами. Они выполняют основные управленческие задачи, от этого зависят результаты деятельность организации в общем.

Задачи низового уровня:

* донести до работников обозначенные руководством цели;
* расставить и организовать труд исполнителей;
* обеспечить их всем необходимым.

Все это зависит от умения и четкого исполнения поставленных задач.

Менеджеры этого уровня отвечают за исполнение работ, устанавливают цели для своего подразделения, учитывают интересы каждого работника, несут ответственность за назначение и продвижение по службе работников, также должны информировать руководство о потребностях исполнителей.

Менеджеры низшего уровня принимают только те решения, которые касаются его подчиненных и выполнения тех целей, которые поставлены перед его подразделением, они не могут влиять на бизнес и организацию в целом, хотя полномочий у них достаточно. Труд менеджеров низового уровня очень разнообразен и объединяет сверх 40 разных видов деятельности. В течении дня они берутся за 40 – 50 разных и часто не связанных между собой дел, поэтому им сложно выбрать на каком сосредоточиться, поэтому нужна рациональная организация их труда.

Руководители производственных и функциональных подразделений организации (департаментов, цехов, больших отделов и т.д.) принадлежат к менеджерам среднего (управленческого) уровня. Они ответственны за разработку и реализацию спортивных планов и процедур устройства решений, принятых высшим руководством. Менеджеры среднего уровня имеют достаточно большую свободу действий по реализации планов: определяют сколько нужно нанять новых работников, какое новое оборудование приобрести, как использовать средства массовой информации для рекламы…). Они быстрее, чем высшее руководство, могут создать в коллективе неформальные связи и, чувствуя настроение работников, лучше влиять достижение поставленной цели. Также они поддерживают равновесие между тем, что есть и теми переменами, какие нужно провести. Они являются своего рода буфером между руководителями низового и высшего уровней. Именно руководители среднего уровня поддерживают организацию в постоянном движении, поэтому компании не жалеют средств на их развитие.

В наше время в Украине наблюдается наибольший дефицит именно менеджеров среднего уровня.

Наибольшая группа основных руководителей организации – менеджеры высшего (институционального) уровня. Это председатель совета, президент (директор), вице-президенты (заместители), генеральный директор (чаще его называют топ – менеджерами). На высшем уровне менеджменту формируется миссия и устанавливаются организационные цели, определяется общекорпоративная стратегия и основные пути ее реализации, принимаются решения о выходе на новые рынки, выпуск новой продукции, вовлечение инвестиций, направление достижений и т.п. менеджеры этого уровня отвечают за перестройку бизнеса на основе ключевых многофункциональных процессов. За условиями процессного перехода к управлению именно топ – менеджеры представляют структуру организации в виде системы взаимосвязанных бизнес – процессов, потом проводят реинженеринг этой системы, выявляя и устраняя слабые и ненужные участки. Только после этого они вносят изменения в расстановке кадров, назначают руководителей бизнес – процессов и функциональных подразделений, предоставляют им определенные права и обязанности. У этих менеджеров напряженный темп и большой объем работы и она не имеет четкого заключения.

Специалисты по менеджменту определяют, что в 21 веке от труда менеджеров высшего уровня будет зависеть смена философии менеджмента. На их взгляд труд менеджеров этого уровня должен концентрироваться на шести критически важных элементах:

1. общей конкурентной задаче;
2. четко сформулированной системе ценностей и моделей поведения работников и ее безкомпромисному внедрению;
3. состязании за таланты и создание комплекса умений, жизненно важных для содержания конкурентных преимуществ (обучение персонала, эффективный раздел обязанностей, организация командной работы, прозрачность учета);
4. принятие решений на нижних уровнях (иерархия должна уступить оперативности, а авторитет – компетентности);
5. мобилизации корпоративных ресурсов (постоянное комбинирование и пере комбинирование ресурсов для быстрого реагирования на новые требования рынка);
6. установлении новых отношений с работниками.

Сущность труда менеджеров высшего уровня заключается в поддержке пионерского процесса и процессе быстрого распространения бизнес – инициатив работников. Такая поддержка создает, во-первых, возможности для стратегического выбора, во-вторых, обеспечивает условия для командной работы.

Опыт успешных компаний мира показывает, что успех она достигают потому, что ними руководят не отдельные топ – менеджеры, а команда высших менеджеров. К примеру компания "Дженерал электрик", которой руководит Исполнительный совет, в состав которого входят президент, несколько его заместителей и вице – президентов. Этот совет отвечает за глобальные цели и формирование политики в основных сферах – исследований, маркетинга и менеджмента. У каждого члена команды есть своя четко обозначенная сфера деятельности, в которой он принимает окончательное решение и несет за нее ответственность. Коллективная работа, на таком уровне требует большой организованности личного труда каждого ее члена.

Как правило, менеджеры высшего уровня подбирают методы и инструменты управления, среднего – их используют, низового уровня – получают результаты от их использования. Менеджеры высшего уровня отрабатывают стратегию, среднего – разрабатывают планы ее реализации, а низового – отвечают за конкретную работу, что исполняется согласно этих планов. В связи с этим на работу менеджеров каждого уровня влияют отношения между ними, что развиваются таких направлениях:

1. связь каждого менеджера с организацией;
2. связи менеджеров от низового до высшего уровней;
3. связи менеджеров от высшего до низового уровней.

Именно благодаря таким связям менеджеры получают и передают информацию, необходимую для принятия решений, выполняют свою обязанность перед организацией.

Специалисты по управлению предупреждают, в иерархической структуре кое-что размывается ответственность за принятие решений на нижних уровнях. Следствием этого есть появление "узких мест", когда количество решений, что должны принять менеджеры высшего уровня за единицу времени превышает их физические возможности. Кроме того, в иерархии уровней происходят существенные при передаче информации, что приводит к увеличению количества слухов и домыслов, снижению обратной связи. Также есть отсутствие инициативы, слабые возможности карьерного роста для менеджеров низового уровня., межличностные конфликты, борьба за сферы влияния и др. Но такая структура еще долго будет развиваться и может быть эффективной в случае корректного ее построения и грамотной организации правленческого процесса.

Эффективный менеджмент должен направлять стремления и усилия менеджеров всех уровней к общей цели, обеспечить понимание каждым менеджером результатов, которых ожидают от него, мотивировать каждого менеджера, создавать условия для его успешного труда.

труд менеджер управление власть лидерство

2. Влияние ролей менеджера на его труд

Сущность управляющего труда менеджера определяется теми ролями, какие он играет в организации. Роль – это набор определенных правил поведения, которые отвечают конкретной организации или должности. Роли мотивируются с полномочиями и статусом менеджера и охватывают сферу его взаимодействия с людьми.

Все роли специалисты поделили на 3 группы:

1. Межличностные роли:
	1. Главный руководитель – официальный символ, юридическое лицо во время выполнения обязанностей правового или социального характера, его труд – это действия, к каким обязывает обстановка, принятие решений;
	2. Лидер – мотивирует и активизирует деятельность подчиненных;
	3. Посредник – обеспечивает внешние контакты и организовывает источники для получения информации и услуг.
2. Информационные роли:
	1. Приемник информации – его труд – обработка информации, осуществление контактов, связанных в основном с получением информации;
	2. Распространение информации;
	3. Представитель организации – передает информацию об организации другим, представляет ее, формирует ее имидж и репутацию.
3. Роли с принятием решения:
	1. Предприниматель – находит возможности для развития организации, разрабатывает и реализует проекты усовершенствования, контролирует разработку других проектов;
	2. Ликвидатор нарушений;
	3. Распорядитель ресурсов – составление бюджетов и графиков, контроль за их выполнением, планирование труда подчиненных.
	4. Ответственность за переговоры.

Труд менеджера объединяет несколько ролей одновременно, которые взаимозависимые и взаимодействуют между собой.

Исполнение ролей зависит от места менеджера в иерархии управления. Менеджера низового уровня часто играют роль лидера (за ними стоят исполнители), распространителя информации и ликвидатора нарушений. Менеджеры среднего уровня также играют роль лидера, распространителя информации, также роли руководителя, распространителя ресурсов, представителя организации, иногда роль ответственного за переговоры. А его подчиненные исполняют функции создания условий. Менеджеры высшего уровня также исполняют роли руководителя, распространителя ресурсов, представителя организации, но более важные для них роли предпринимателя и ответственного за переговоры.

Роль руководителя самая важная для всех уровней менеджеров. Руководитель – это человек, который наделен полномочиями принимать решения, несет ответственность за результаты работы его коллектива. Именно руководитель организует подготовку решений управления, принимает их и контролирует их выполнение. Труд руководителя не только сложнейшая и ответственная работа в системе управления, но и творческая. По результатам исследований специалистов руководители бывают:

* Сосредоточены на работе. У которых главное это проектирование задачи, разработка системы вознаграждений и повышении производительности труда.
* Сосредоточены на человеке. В труде которых главным есть усовершенствование человеческих отношений. Для них главное – взаимопомощь, максимальное участие других людей в принятии решений, избавление мелкой опеки, установление доверительных отношений, учет потребностей подчиненных, помощь их профессиональному росту.

На высшем уровне роль руководителя исполняют владельцы – инвесторы, какие создали организацию, и нанятые работники – профессионалы. Работники среднего уровня выполняют свои роли от имени руководителя высшего уровня, с данными полномочиями и, конечно, являются руководителями их подчиненным – менеджерам нижнего уровня. Функции остальных – это выполнение решений, принятых руководителями высшего или среднего уровней. Менеджер низового уровня исполняет роль руководителя, если у него есть подчиненные.

Известные специалисты по менеджменту настаивают на том, что менеджеры – это ролевые модели. Важнейшие значение имеют такие роли менеджера как дипломат, воспитатель, наставник и просто человек, который должен быть образцом для других. Это связано с тем, что свою профессиональную деятельность менеджеры выполняют используя для достижения целей знания, умения и интеллект других людей. Их искусство основывается на том, чтобы правильно выбрать ролевой тип и, используя его, достичь поставленной цели.

3. Функциональные обязанности менеджера

Чтобы исполнять труд управления профессионально и эффективно, нужно опираться на объективные законы. Один из таких законов – необходимость разделения и специализации труда, который определяет причину появления такой категории менеджмента как "функция". По определению специалистов, функция менеджмента – это совокупность действий и операций какие совершает менеджер, с целью согласования общей деятельности работников в процессе достижения целей организации.

Функции делятся по двум основным признакам:

По логической последовательности исполнения управленческих работ на общие, универсальные или базовые. Общие функции присущи любому объекту управления;

по специфике объекта управления, т.е. по характеру, виду деятельности, областной независимости – это конкретные функции.

Руководство общей деятельностью людей, считают специалисты, определяет обязанности менеджера, что вытекают из общих функций: определение целей, планирование, организация, координирование, регулирование, мотивирование, контролирование, осуществление связей.

Определение целей – это совокупность управленческих работ, которые направлены на выработку целей. Менеджер участвует в разработке целей для организации и соответственно ставит цели перед собой, согласовывает цели организации и ее работников. При разработке целей он должен обратить внимание на их реальность и реализацию, на учет условий функционирования организации, которые меняются, на возможность перемены целей с учетом состояния рынка труда, финансов, сырья, работ, услуг и т.д.

Планирование – это управленческие работы, направленные на поиск вариантов, выявление проблем, анализ и оценку решения, определение форм и, методов и этапов работы. Планирование – это процесс выработки решений для будущей деятельности организации и самого менеджера. Специалист по организации труда называет 3 типа подхода менеджеров к планированию:

* тактичный или краткосрочный;
* оперативный или среднесрочный;
* стратегический или перспективный.

Предпосылкой планирования есть прогнозирование – предусмотрение развития предприятия, бизнеса в будущем, путей этого развития и сроков их осуществления. Планировать нужно на то время, которое можно предусмотреть. Планирование в труде менеджера – это представленное перекидание моста между тем, где есть проблема сейчас и тем, что будет в будущем.

Организация – это управленческие работы, направленные на объединение людей для общей деятельности. Труд менеджера:

1. разделение управленческого труда между персоналом;
2. выстраивание организационной структуры системы управления;
3. создание в целом организации как системы;
4. формирование стойкой совокупности всех сторон деятельности (технической, экономической, финансовой, социальной и др.) также сюда относится формирование корпоративной культуры в организации.

Координирование – общность управленческих работ, направленных на согласование отдельных элементов созданной системы или механизма достижения целей. Суть координирования – раздел менеджером обязанностей между работниками согласно их способностям и возможностям. Менеджер должен уделить время и усилия согласованию действий других людей с целью организации их общей работы для выполнения поставленной цели.

Регулирование – направленность управленческих работ на сохранение динамической стойкости, устранение отклонений от плана. Менеджер взаимодействует с объектами управления и регулирует их обязанности и полномочия. Регулирование должно быть с прогнозом, т.е. предусматривать возможные состояния и условия функционирования объектов управления.

Мотивирование – управленческие работы, направленные на разработку и использование стимулов для взаимодействия субъектов управленческой деятельности и ёё результативность. Менеджер должен научиться правильно мотивировать людей для отношений с другими, направлять их интеллект, знания и умения на выполнение поставленных целей. Опытный и мудрый менеджер всегда печется о том, чтобы все работники получили свою долю признания – это удовлетворяет потребности людей, а также формируют и укрепляют командный дух.

Контролирование – это направленные работы на корректирование действий людей для обеспечения достижений организацией своих целей. Благодаря контролированию менеджер обеспечивает обратную связь, создавая условия для успешной деятельности. Секрет контроля менеджера – это вовремя получить информацию и своевременно поменять свои действия. Важная ценность менеджера – моральная ответственность, он отвечает за состояние дел в коллективе и результаты его работы.

Выстраивание коммуникаций – это главная функция менеджера. Идет речь не только об обмене информацией, а и о культуре общения, т.е. умении принять и передать информацию, иметь доброжелательные отношения с другими людьми, понимать их.

Также специалисты выделяют образовательную функцию. Только менеджер может довести до подчиненных сущность целей, новые идеи, раскрыть пути их осуществления. Эта функция и моральная ответственность служат исчерпывающим назначением менеджера.

Специалисты считают, что менеджер – это человек, который своим поведением показывает пример, наставляет других людей, и это влияет на его труд. Менеджеры низового уровня – пример ответственного отношения к конкретной работе, среднего уровня – решение оперативных вопросов, высшего уровня – взятия на себя самых сложных заданий. Если менеджер – руководитель может качественно выполнить работу подчиненных, то они признают его право требовать качественного исполнения задания от других.

Чтобы труд менеджера был успешен, ему нужно придерживаться таких условий:

1. исключить параллелизм и дублирование функций;

2. четко разделить объем труда между персоналом управления и закрепить за каждым функциональные обязанности;

3. обеспечить соответствие функциональных обязанностей правам и полномочиям;

4. сформировать систему контроля за результатами выполнения работниками их функциональных обязанностей;

5. определить количество работников и звеньев одного руководителя, деятельность которых он может координировать;

6. постоянно проводить научную организацию управленческого труда.

Функциональные обязанности тесно связаны с ролями, какие выполняет менеджер. Но роль есть основной, благодаря которой исполняются функции управления. Функции более глобальные, так как объединяют результаты "проигрывания" нескольких ролей. Реализуя разные роли, менеджеры исполняют соответственные функции. В отличии от ролей, функция включает взаимодействие с другими людьми, формы работы, анализ состояния дел, работу с документами, принятие управленческих решений и т.п.

Функции управления разделяют цель на несколько подцелей путем прохождения ряда промежуточных этапов и требуют от менеджеров ответа на вопрос: "Что нужно сделать для достижения поставленной цели?".

4. Труд менеджера в контексте власти и лидерства

Менеджер влияет на других людей. Влияние – это процесс и результат перемены одним человеком поведения другого человека, его намерений, представлений, целей, установок, оценок и т.д. влияние менеджера дает установку, импульс трудовой активности и координации совместной работы. Влияние может быть: формальным и неформальным, непосредственным и опосредованным, краткосрочным и долгосрочным, регулярным и эпизодичным, прямым и непрямым. Во время прямого влияния субъект открыто предъявляет объекту свои требования, а при непрямом – влияние происходит не на объект, а на среду, что его окружает.

Совокупность видов влияния характеризует тип и стиль управления, подход к управлению, механизмы управления и качество персонала. Влияние на людей с помощью разных способов называют властью. Власть – это обязательное условие существования организации, влияния на ситуацию или поведение других людей. Власть завоевывается и закрепляется благодаря статусу. В основе власти лежит необходимость разделения и координации коллективных действий в процессе достижения организацией поставленных целей. Функции власти осуществляются в процессе управления путем создания специализированных структур, принятия решения, выбора целей, определения задач, исполнителей подбора кадров и т.д. Власть – это обязательно ответственность.

Специалисты выделяют такие основные формы власти:

эталонная власть – строится на силе качеств и способностей менеджера, на его харизме;

законная власть – базируется на знаниях руководителя относительно проблемы или проекта;

власть, основанная на вознаграждении, как способе влияния на подчиненных;

власть, основанная на принуждении – вызывает негативные последствия – отчужденность от интересов организации, что ведет к конфликтам.

Менеджер имеет дело с людьми, поэтому ему для успешной работы с ними нужно знать способы психологического влияния. Убеждение – более эффективный способ. Используя его, менеджер опирается на сумму знаний, какими владеет каждый человек. Убеждение – это с помощью обоснования достичь согласия от человека, который воспринимает информацию, и его сознательного отношения к внесенному предложению.

Убеждать человека нужно ненавязчиво, влияние должно отвечать его мыслям, взглядам, чувствам и тогда он охотно его воспринимает, тогда можно получить максимальную пользу от совместной деятельности.

Кроме убеждения к способам психологического влияния принадлежат внушение, психологическое заражение, подражание, а также манипуляция и актуализация. Каждый способ менеджер использует в зависимости от ситуации, а чаще, объединяя один с другим.

Внушение – это целенаправленное влияние одного человека на другого или на группу людей, которое предусматривает некритическое восприятие выраженных мыслей и воли.

Психическое заражение – это способ, при котором передается эмоциональное состояние от одного человека к другому и человек быстро проникается психическим состоянием других людей.

Подражание – особенная форма поведения человека, которая заключается в произведении ним действий других особ. Это способ усвоения чужого опыта.

Манипуляция – это влияние, которое ведет к созданию в другом человеке уверенных мотивационных состояний (чувств, стереотипов), что принуждают его к поведению, выгодному тому, кто на него влияет.

Актуализация – это уважение достоинства других людей, учет их интересов, стремление к реализации уникальности каждого.

Влияние усиливают личностные качества менеджера, такие как: компетентность, честность, целенаправленность, энтузиазм, умение владеть собой, а также моральные добродетели.

Умелое использование менеджерами рас смотренных форм власти и способов влияния создает условие для баланса власти в организации.

Согласно общепринятых определений, лидерство – процесс, где один член группы (лидер), организовывает и направляет деятельность других людей на достижение конкретной общей цели. Лидерство часто называют основной решающей силой организации. Лидерство есть ключевой элемент процесса развития культуры в организации. Лидер – это личность, что пользуется признанием и авторитетом группы и за которым группа признает право принимать решения как действовать в важных ситуациях, быть организатором деятельности и регулировать отношения в группе.

Выделяют 3 типа лидеров:

линейные на местах (действуют в эпицентре создания стоимости и формируют процессы, с помощью которых новые идеи превращаются в практику);

внутренние сетевые лидеры (формируются из работников кадровой службы, специалистов);

топ – менеджеры (они формируют общекорпоративные ценности организации, соединяют текущие проблемы с долгосрочными целями).

Но положительные результаты дает только сотрудничество лидеров всех типов, потому что все вместе они формируют будущее организации.

Лидеры должны владеть высокими моральными принципами, уметь объединять волю людей, развивать их лучшие качества для выполнения задач, какие определены общественными идеалами и ценностями. Ключевое качество, которое выделяет лидера – это цель, которую он ставит, а сущность лидерства заключается в эффективности его действий. Лидером есть тот, кто знает, что он хочет, и умеет донести свои цели до окружения. Специалисты считают, что есть 4 главные вещи, которые делают лидеры.

они руководят и ставят цели.

они создают доверчивые отношения в организации.

формируют общее настроение, надежду, оптимизм, ощущение инвестирования в будущее.

действуют и получают результаты.

Для выполнения задач лидер выбирает необходимую функцию, которая необходима сейчас. Для формирования коллектива он ведет людей к выполнению поставленной задачи, организовывая общую работу и создавая атмосферу уважения к каждому члену коллектива. Эффективность лидера определяется его отношением к ответственности, умением окружать себя талантливыми, независимыми и уверенными в себе людьми. Такие лидеры гордятся успехами своих подчиненных и помогают им продвинуться по службе.

И менеджер, и лидер выполняют управленческие функции, но способ реализации этих функций отличаются. Менеджер планирует работу, ресурсы, а лидер работает только с людьми. Менеджер контролирует своевременное решение проблемы, а лидер создает мотивацию и вдохновляет людей на достижение цели. Менеджер имеет официальный статус и в своей деятельности опирается на должность и социальный статус. У лидера нет официального статуса, но он имеет высокий авторитет среди коллег. Менеджер опирается на власть, а лидер на интеллект, силу характера и знания. Через разницу в функциях и психологии между ними иногда в организации возникают ситуации, какие влияют на отношения в организации:

* менеджер и лидер – одно и тоже лицо;
* менеджер и лидер – разные особы, но умеют взаимодействовать на основе взаимоуважения и компромиссов;
* менеджер и лидер – разные особы, которые не находят общего языка.

Важным фактором в осуществлении лидером своих функций есть его личные качества. Важным есть не то, кем есть лидер, а то, как он действует и как ведет себя.

По данным испытаний к категории успешных лидеров принадлежит только 3 – 5% менеджеров, которые находятся на разных уровнях иерархии. Лидером может стать только тот менеджер, который четко понимает цели, чо стоят перед группой, способы их достижения, а также имеет ценностные ориентации, какие совпадают с общегрупповыми. Способность человека быть лидером есть побочным результатом его жизни, качеств, прежде всего способностей формулировать и переубеждать, слушать и оценивать идеи других.

Лидером менеджер становиться тогда, когда владеет уверенными чертами характера, что отвечают общей ситуации и подкреплены соответственным уровнем специальных знаний и опытом. Так он может выполнять необходимые функции, направлять других людей на достижение цели, формировать единство коллектива, обеспечивать рациональные пропорции внесений каждого работника в общее дело.

Специалисты дают рекомендации для менеджеров, по развитию лидерских качеств:

1. лидерство – дело самого человека;
2. для лидеров присуще действовать, перехватывать инициативу;
3. лидеры – это игроки в команде (стратегия победы "мы", а не "я");
4. лидеры направлены в будущее;
5. лидер – это образец для других;
6. основа лидерства это доверие;
7. в основе действий лидера лежит забота о людях.

Настоящий менеджер – лидер не бросит организацию если начнутся трудности, он будет стоять до конца, пытаясь их преодолеть. Именно в критических ситуациях закаляются, проверяются лидеры (должны владеть быстрой реакцией).

Краткий курс лидерства:

* 6 важных слов для лидера: "Я признаю, что сам допустил ошибку";
* 5 важных слов: "Горжусь тем, что вы достигли";
* 4 важных слова: "А какая ваша мысль?";
* 2 очень важных слова: "Спасибо вам";
* Самое важное слово "Мы";
* Одно ненужное слово: "Я".

В 21 веке развитие лидерства станет важным инструментом развития организаций. Нужны будут лидеры, у которых есть мечта и уникальные идеи, которые станут основой настоящего конкурентного перевеса организации. Расширяя идеи и информацию в организациях, они помогают руководству понять, какую поддержку следует дать инициативам снизу. Такие лидеры смогут превратить организацию в коллектив талантливых, страстных и разнообразных людей и будут формировать коллективный гений.

Заключение

Менеджерам постоянно приходится иметь дело с неопределённостью и непредвиденными обстоятельствами, начиная с таких мелочей, как неожиданная потеря крупного клиента, и заканчивая драматическими событиями наподобие случившегося 11 сентября. Пережить кризис и оставаться в добром здравии, сохранить хороший рабочий настрой сотрудников и высокую производительность организации помогают знания и умелые действия менеджеров. Современные компании работают в условиях происходящих во внешней среде изменений, большинство из которых имеют далеко идущие последствия. Организации должны не отставать от технического прогресса, находить в своих стратегиях и бизнес-моделях место для Интернета и электронного бизнеса, действовать в условиях глобальной конкуренции, неопределённости внешней и внутренней сред, ограниченности используемых ресурсов, значительных перемен в экономической, политической и социальной сферах. Население различных стран, а значит и рабочая сила, становится всё более многообразными по своему составу, что также создаёт определённые трудности. Организациям необходимо научиться использовать это многообразие и одновременно развивать коорперативную культуру; находить баланс между исполнением сотрудниками как служебных, так и домашних обязанностей; конструктивно разрешать конфликты, связанные со стремлением работников к расширению властных полномочий и ответственности. Многие сотрудники стремятся к участию в управлении. Организационные структуры становятся более плоскими, в них исчезают целые властные уровни, а те , кто находятся на нижних этажах компаний, объединяются в команды, что приводит к изменению исполняемых сотрудниками ролей и активному участию в принятии управленческих решений. Происходящие перемены позволяют говорить о том, что в мире менеджмента происходит настоящая революция. Управленческая революция требует увеличения производства при сокращении объёмов используемых ресурсов, активного участия в процессе труда всех сотрудников организации, отношения к переменам как к естественному состоянию внешней среды и создания благоприятствующей совместному труду корпоративной культуры. Современный подход к менеджменту заключается в жёстком контроле сверху донизу, разделение труда и специализация, управление, основывающееся на объективных показателях и тщательном анализе.

Список используемой литературы

1. Ричард Л.Дарф менеджмент 2007 г.

2. Патрисия Бьюлер Основы менеджмента 2006 г.

3. А.Н.Мардас, О.А.Мардас Организационный менеджмент 2003 г.

4. Организационная психология – управление персоналом 2004 г.

5. В.Н.Ланкина Менеджмент организации 2006 г.

6. Е.А.Кобец Планирование на предприятии 2006 г.

7. Е.Ю, Лицарева Управление персоналом 2002 г.

8. С.Крутов. Производство + психология 2008 г.

9. Т.Т.Лигинчук Основы менеджмента 2002 г.

10. Сборник статей - Управление персоналом 2004 г.