
Лекция 1

СУЩНОСТЬ И СОДЕРЖАНИЕ МЕНЕДЖМЕНТА

- 1. Понятие управления и менеджмента.**
 - 2. Принципы и классические подходы в менеджменте.**
 - 3. Зарубежные модели менеджмента.**
 - 4. Менеджмент как особая профессиональная деятельность.**
-

Управление – это целенаправленная и точно скоординированная деятельность, когда воле одного лица или группы лиц подчиняется поведение многих.

Управление так же можно представить в виде процесса воздействия субъекта управления (управляющей системы) на объект управления (управляемую систему)

Объект управления - система, на которую направленно управляющее воздействие (физическое или юридическое лицо).

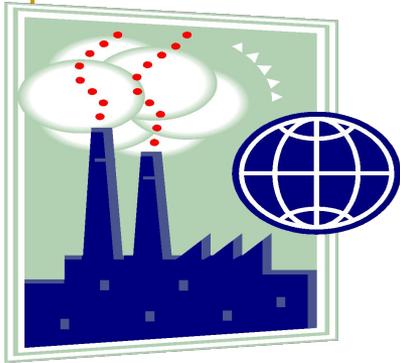
Субъект управления -лицо (группа лиц) от которых исходит властное воздействие.

Определение понятия «менеджмент»

Менеджмент от лат. «manus» - рука.

Менеджмент – это совокупность функций, ориентированных на эффективное использование человеческих, материальных и финансовых ресурсов с целью достижения целей организации.

Менеджмент – это вид деятельности по руководству людьми в организации, особый вид управления.



Объектом менеджмента как деятельности выступает производственно-хозяйственная организация и факторы окружающей среды.



Субъектом менеджмента являются сотрудники организации, которые своими действиями влияют на объект управления.

Функции менеджмента:

- **Планирование** - (определение целей организации и разработка плана действий для их реализации);
- **Организация** - (распределение задач между подразделениями и отдельными исполнителями и установка взаимодействий между ними);
- **Мотивация** - (мотивирование исполнителей относительно выполнения запланированных действий и достижения поставленных целей);
- **Контроль** - (сопоставление фактически достигнутых результатов с запланированными и внесение соответствующих корректив);
- **Регулирование** — устранение отклонений, сбоев, недостатков в управляемой системе через разработку и внедрение управляющей системой соответствующих мероприятий.

Соотношение сфер и уровней менеджмента



Принципы менеджмента:

1. Принцип единоначалия;
 2. Принцип мотивации;
 3. Принцип лидерства;
 4. Принцип научности;
 5. Принцип ответственности;
 6. Принцип правильного отбора и расстановки кадров;
 7. Принцип экономичности;
 8. Принцип обеспечения обратной связи.
-

Сравнительная характеристика Японской и Американской моделей менеджмента

Критерии		Японская модель	Модель США
1	Характер принятия решений	Принятие решений по принципу консенсуса	Индивидуальный характер принятия решений
2	Ответственность	Коллективная	Индивидуальная
3	Структура управления	Нестандартная, гибкая	Строго формализованная
4	Характер контроля	Коллективный	Индивидуальный контроль руководителя
5	Организация контроля	Мягкий неформальный контроль	Четко формализованная жесткая процедура контроля
6	Оценка результатов деятельности руководителя	Замедленная оценка работы и служебный рост работников	Быстрая оценка результата и ускоренное продвижение по службе
7	Оценка качеств руководителя	Умение осуществлять координацию действий и контролировать	Профессионализм и инициатива
8	Направленность управления	Ориентация управления на группу, повышенное внимание к человеку	Ориентация управления на отдельное лицо, внимание к человеку как к исполнителю
9	Оценка результатов деятельности персонала	Достижение коллективного результата	Достижение индивидуального результата
10	Отношения с подчиненными	Личные неформальные отношения	Формальные отношения
11	Карьера	Продвижение по службе с учетом возраста, выслуги лет и лояльности к фирме	Деловая карьера предопределяется личными достижениями
12	Подготовка руководителей	Подготовка универсальных руководителей	Подготовка узкоспециализированных руководителей
13	Оплата труда	Оплата труда по показателям работы группы, стажу	Оплата труда по индивидуальным достижениям
14	Срок занятости на фирме	Долгосрочная занятость руководителя на фирме, пожизненный найм	Занятость на контрактной, договорной основе, краткосрочный найм.
15	Общий принцип управления	«Снизу вверх»	«Сверху вниз»
16	Штатное расписание	Отсутствие четко определенных должностей и задач внутри организации	Функциональная подчиненность и четкие границы полномочий
17	Повышение квалификации	Без отрыва от производства (на рабочем месте)	Определено, специальными программами подготовки

Признаки деятельности менеджера:

1. Менеджер руководит работой одного или нескольких сотрудников организации;
2. Менеджер управляет частью или всей организацией, в которой он работает;
3. Менеджер обладает определенными полномочиями и принимает в рамках этих полномочий решения, которые будут иметь последствия для других сотрудников организации.

Менеджер – это человек, который занимает постоянную руководящую должность, наделен определенными полномочиями принимать решения по определенным видам деятельности организации.

Менеджер – это руководитель профессионал, который работает по найму и специализируется на приумножении прибыли.

10 ролей менеджера по Г. Минцбергу :

Категория	Роль	Виды деятельности
1. Межличностные роли	1.1. Главный руководитель	Проведение церемониальных и символических мероприятий, подписание юридических документов
	1.2. Лидер	Руководство и мотивация подчиненных, обучение, консультирование, коммуникации с подчиненными
	1.3. Связующая цепь	Поддерживание информационных связей как внутри организации, так и за ее пределами, переписка, телефонные разговоры, встречи
2. Информационные роли	2.1. Тот, кто принимает информацию	Поиск и получение информации, просмотр периодических изданий, отчетов, личные контакты
	2.2. Тот, кто распределяет информацию	Передача информации другим членам организации, отчетов, телефонные звонки, контакты с подчиненными
	2.3. Представитель	Информирование внешних субъектов, выступления, отчеты, записки
3. Роли связанные с принятием решений	3.1. Предприниматель	Инициирование новых проектов, поиск новых идей и их реализация
	3.2. Тот, кто устраняет нарушения	Урегулирование разногласий и других проблем между подчиненными, адаптация к изменениям в среде
	3.3. Тот, кто распределяет ресурсы	Решения относительно выделения ресурсов, составление графиков, бюджетов, определение приоритетов
	3.4. Тот, кто проводит переговоры	Участие в переговорах с профсоюзами относительно контрактов, оплаты труда, закупок, бюджетов, представление интересов своего подразделения

Качества необходимые менеджеру:

1) Концептуальные способности, т.е. способность выявлять причинно-следственные связи в организации, видеть, каким образом можно скоординировать деятельность отдельных частей организации чтобы достичь поставленных целей самым продуктивным способом

2) Способность взаимодействовать с людьми, которая проявляется в том, как менеджер налаживает отношения со своими сотрудниками, как их мотивирует, как содействует их деятельности и координирует ее, как он общается и развязывает конфликты.



5) Технические способности, т.е. способность квалифицировано, профессионально, со знанием дела выполнять работу (технические приемы конкретной деятельности) на своем рабочем месте

3) Диагностические способности, т.е. способность ставить диагноз проблемам организации, определять их симптомы и причины возникновения

4) Аналитические способности, т.е. способность идентифицировать факторы той или иной ситуации, выявлять как они взаимодействуют и какие из них требуют наибольшего внимания