РАНХиГС
РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА
И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ
ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ЗАПАДНЫЙ ФИЛИАЛ

САМОМЕНЕДЖМЕНТ

лекция

http://zf.ranepa.ru

Калининград
2020

РАНХиГС
РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ЗАПАДНЫЙ ФИЛИАЛ

Контактная информация

Кафедра: Управления социально-экономическими системами

Должность: доцент, к.э.н., доцент

Чумаков Александр Сергеевич

Кабинет: №302

Сайт: http://zf.ranepa.ru

Адрес электронной почты: chumakov-as@ranepa.ru

Рекомендуемая литература

Литература и ресурсы
6.1 Основная литература

Завьялова, Е.К. Психология достижения успеха: введение в коучинг [Электронный ресурс] : учеб. пособие — Электрон. дан. — Санкт-Петербург : СПбГУ, 2010. https://e.lanbook.com/book/47503
6.2 Дополнительная литература

Майерс Д. Психология. 2009

6.3 Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы– не используются

6.4 Нормативные правовые документы– не используются

6.5 Интернет-ресурсы

Теория поколений в России. - http://rugenerations.su
TED – https://www.ted.com/talks

Иные источники

1. Кови С. Восемь навыков высокоэффективных людей.
2. Кийосаки Р. Богатый ребенок. Умный ребенок.
3. Kaputa Catherine. U R a brand: How smart people brand themselves for business success. – USA, 2014.
4. Алдер Г. Стресс-менеджмент. – М., 2001.
5. Вэнс Э. Илон Маск: Тесла, SpaceX и дорога в будущее. – М, 2016.
6. Гейтс Б. Бизнес со скоростью мысли. – М., 2001.
7. Друкер П. Задачи менеджмента в 21-м веке. – М., 2002.
8. Кэмерон Дж. Путь художника. – М, 2016.
9. Кэмерон Дж. Золотая жила. – М., 2013.
10. Кэш Дж. Как стать творцом своей удачи.
11. Льюис Р.Д. Деловые культуры в международном бизнесе. – М.: Дело, 2001.
12. Максвелл Дж. Воспитай в себе лидера. – М.: ООО «Попурри», 2005.
13. Нордстрем К.А., Риддестрале Й. Бизнес в стиле фанк. Капитал пляшет под дудку таланта. 2008.
14. Полли Берд. Тайм-менеджмент: Планирование и контроль времени. – М., 2001.
15. Талер Р. Новая поведенческая экономика: почему люди нарушают правила традиционной экономики и как на этом заработать.
16. Шамис Е., Никонов Е. Теория поколений: Необыкновенный Икс». – М., Синергия, 2016.

Перечень информационных технологий

Перечень информационных технологий, программных продуктов, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине	
1	Операционная система (MS Windows XP/Vista/7);
2	Пакет офисных программ (MicrosoftOffice или OpenOffice);
3	Антивирусная программа (NOD32, Dr.Web, Kaspersky и др.);
4	Программа для распознавания текста (FineReader или альтернативная);
5	Интернет-браузер (Internet Explorer, Opera, Mozilla Firefox, Google Chrome идр.);
6	Различные утилиты (Архиваторы, программы записи компакт-дисков, файловые менеджеры, программы просмотра изображений и др.);
7	• Универсальная интернет-энциклопедия Wikipedia http://ru.wikipedia.org • Университетская библиотека ЭБС «IPRBooks.ru» http://www.iprbookshop.ru/ и ЭБС «Лань» http://www.biblio-online.ru/ • Сервис полнотекстового поиска по книгам http://books.google.ru/ • Федеральный образовательный портал «Российское образование» http://www.edu.ru • Информационные образовательные технологии: блог-портал http://www.iot.ru • www.managerpro.ru – профессиональный портал для менеджеров • http://www.icsti.su - Международный центр научной и технической информации (МЦНТИ) – оказание информационной, аналитической, консультационной и организационной поддержки международного сотрудничества в области науки, технологии и бизнеса • http://www.fasie.ru - Фонд содействия развитию малых форм предприятий в научно-технической сфере

Тема 2. Менеджмент и самоменеджмент. Самодиагностика и как быть хорошим менеджером своей жизни.

лекция

Структура самоменеджмента

Предпосылки развития самоменеджмента

- возрастание масштабов и динамизм изменений в предпринимательстве и бизнесе требуют от менеджеров освоения новых подходов и навыков управления, борьбы с возможностью собственного отставания, непрерывности саморазвития;
- нарастание неопределенности, давления и напряженности в различных формах жизнедеятельности организаций и связанных с этим стрессов требуют от менеджеров умения управлять собой;
- превращение творческого потенциала работника в самый ценный капитал организации выдвигает требование сохранения и развития этого потенциала, в том числе и самими работниками;
- исчерпание возможностей многих традиционных школ и методов управления ставит менеджеров перед необходимостью освоения современных управленческих приемов переоценки своего потенциала и работы над его развитием.

Предпосылки развития самоменеджмента

- возрастание масштабов и динамизм изменений в предпринимательстве и бизнесе требуют от менеджеров освоения новых подходов и навыков управления, борьбы с возможностью собственного отставания, непрерывности саморазвития;
- нарастание неопределенности, давления и напряженности в различных формах жизнедеятельности организаций и связанных с этим стрессов требуют от менеджеров умения управлять собой;
- превращение творческого потенциала работника в самый ценный капитал организации выдвигает требование сохранения и развития этого потенциала, в том числе и самими работниками;
- исчерпание возможностей многих традиционных школ и методов управления ставит менеджеров перед необходимостью освоения современных управленческих приемов переоценки своего потенциала и работы над его развитием.

Функции самоменеджмента

- 1 – постановка целей (анализ и формирование личных целей);
- 2 – планирование (разработка планов и альтернативных вариантов своей деятельности);
- 3 – принятие решений (по предстоящим делам);
- 4 – реализация и организация (составление распорядка дня и организация личного трудового процесса для осуществления поставленных задач);
- 5 – контроль (самоконтроль и контроль итогов, корректировка целей).
- 6 – информация и коммуникация (поиск и обмен информацией, осуществление коммуникационных связей).

Концепции самоменеджмента

- 1. В концепции **Лотара Зайверта** - это идея экономии своего времени.
- 2. В концепции **М.Вудкока** и **Д.Френсиса** - идея преодоления собственных ограничений.
- 3. В концепции **В.А. Андреева** - идея саморазвития личности.
- 4. В концепции **А.Т. Хроленко** - повышение личной культуры деловой жизни.
- 5. В концепции **Бербель** и **Хайнца** Швальбе - идея достижения личного делового успеха.

Ориентиры в саморазвитии у менеджеров требуют

- 1) способности управлять собой;
- 2) разумных личных ценностей;
- 3) четких личных целей;
- 4) упор на постоянный личный рост;
- 5) навыка решать проблемы;
- 6) изобретательности и способности к инновациям;
- 7) высокой способности влиять на окружающих;
- 8) знания современных управленческих подходов;
- 9) способности руководить;
- 10) умения обучать и развивать подчиненных;
- 11) способности формировать и развивать эффективные рабочие группы.

Концепция А.Т.Хроленко

Концепция **А.Т.Хроленко** основана на идее культуры деловой жизни. Согласно этой концепции, самоменеджмент - это практикум повышения своего делового потенциала путем повышения уровня деловой культуры в различных ее аспектах, а именно:

- культуры взаимоотношений между людьми;
- искусства деловой беседы;
- организации делового совещания;
- культуры делового письма;
- искусства подготовки доклада и публичного выступления;
- техники личной работы;
- стиля жизни менеджера.

Концепция Бербеля и Хайнца Швальбе

Согласно концепции **Бербель** и **Хайнца Швальбе**, самоменеджмент - это достижение личного делового успеха (деловой карьеры) через самопознание и самосовершенствование своих деловых качеств.

Авторы предлагают практические советы по саморазвитию своих деловых качеств для достижения успеха, для организации своего дела в сложных рыночных условиях.

Т.е. авторы концепции **Бербель** и **Хайнц Швальбе** в качестве центральной идеи выбрали связь карьеры с успехом. Именно ориентация на достижение успеха, т. е. результата деятельности, соотнесенного с ожиданиями, системой ценностей, жизненными целями индивида, а также получающего положительную общественную и социальную оценку, служит главным мотивом продвижения по ступеням деловой карьеры.

Основные качества и компетенции менеджера

Быть хорошим наставником. Хороший руководитель старается не решать все проблемы своей команды. Вместо этого он учит своих подчиненных справляться со сложными ситуациями самостоятельно. Наставник в нужное время направляет и делится своими знаниями и умениями, чтобы команда смогла в процессе получить ценный опыт.

Вдохновлять, а не диктовать. Все ненавидят чрезмерный контроль. Хороший руководитель дает своим подчиненным достаточно пространства для экспериментов, новых идей и поиска собственного стиля работы. Кроме этого, хороший начальник следит за тем, чтобы у его сотрудников были необходимые средства и условия для того, чтобы выполнять свою работу.

Основные качества и компетенции менеджера

Создавать комфортную командную среду. Руководитель должен ставить для себя в приоритет создание доверительной атмосферы среди подчиненных. Хороший начальник создает такие отношения между сотрудниками, чтобы никто не боялся быть наказанным или осмеянным за то, что предложил новую идею, ошибся или задал вопрос. В здоровом коллективе сотрудники чувствуют уверенность, когда берут на себя ответственность и определенные риски.

Быть продуктивным и ориентироваться на результат. Хороший менеджер положительно влияет на окружающих людей. Он осознает потенциал своей команды и старается мотивировать сотрудников и помочь им в его реализации.

Основные качества и компетенции менеджера

Создавать комфортную командную среду. Руководитель должен ставить для себя в приоритет создание доверительной атмосферы среди подчиненных. Хороший начальник создает такие отношения между сотрудниками, чтобы никто не боялся быть наказанным или осмеянным за то, что предложил новую идею, ошибся или задал вопрос. В здоровом коллективе сотрудники чувствуют уверенность, когда берут на себя ответственность и определенные риски.

Быть продуктивным и ориентироваться на результат. Хороший менеджер положительно влияет на окружающих людей. Он осознает потенциал своей команды и старается мотивировать сотрудников и помочь им в его реализации.

Основные качества и компетенции менеджера

Хорошо выстраивать коммуникацию - слушать и делиться информацией. Хороший руководитель умеет слушать, а это способствует налаживанию взаимопонимания с командой. Он также делится той информацией, которой располагает, понимая, что для команды выгодна прозрачность. Он хвалит часто, искренне и по делу, при этом не избегая и конструктивной критики. Последнюю начальник преподносит так, чтобы ей можно было воспользоваться и научиться на ошибках.

Поддерживать профессиональное развитие сотрудников и обсуждать результаты работы. Хорошие руководители инвестируют в свою команду. Они предлагают разные варианты развития карьеры, понимая, что не все сотрудники хотят идти по одному и тому же пути. Они также не удерживают людей, руководствуясь личными мотивами. Наоборот, они поддерживают членов команды и помогают им достигать своих целей.

Вопросы для устного обсуждения:

1. Дайте характеристику сущности и функций самоменеджмента.
2. Какие аспекты управленческой деятельности предполагает самоменеджмент?
3. Каковы объективные условия выделения самоменеджмента в отдельную отрасль знаний?
4. К каким позитивным результатам может привести знание методик самоменеджмента?
5. Дайте сравнительную характеристику основных концепций самоменеджмента.
6. Что значит быть хорошим менеджером для себя и для других?