

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ


Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования

«КУБАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(ФГБОУ ВО «КубГУ»)

Факультет экономический
Кафедра мировой экономики и менеджмента

КУРСОВАЯ РАБОТА

КАЧЕСТВА МЕНЕДЖЕРА И ЕГО РОЛЬ В ОРГАНИЗАЦИИ

Работу выполнила _____  _____ Я.Р.Сингатулова
(подпись)

Направление подготовки _____ 38.03.01 _____ курс 2 _____
(код, наименование)

Направление (профиль) Международный менеджмент _____

Научный руководитель
Старший преподаватель _____ Е.А. Стешенко
(подпись, дата)

Нормоконтролер
Старший преподаватель _____ Е.А. Стешенко
(подпись, дата)

Краснодар

2020

СОДЕРЖАНИЕ

Введение	3
1 Теоретические основы понятия «менеджер», как представителя уникальной профессии.	5
1.1 Характеристика и роль менеджера в организации	5
1.2 Основные задачи и функции управления менеджера в организации	7
2. Формирование профессиональных качеств менеджера и его навыков личной эффективности.	11
2.1 Профессиональная компетенция менеджера	11
2.2 Формирование личных качеств менеджера	14
2.3 Классификация и общая характеристика видов менеджмента.	16
Заключение	22
Список использованных источников	25

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы исследования определена тем, что на сегодняшний день в России происходят значительные преобразования, которые касаются, прежде всего сферы управления. В большей степени изменениям подвергаются методы и стили управления, появляются новые требования и условия к современным руководителям, а также происходит переоценка роли менеджера в организации и улучшение качества его деятельности.

С появлением рыночной экономики в нашей стране, термины «менеджмент» и «менеджер» основательно вошли в нашу жизнь и в наш словарный обиход, заменив такие понятия, как «руководитель», «управление», «директор».

Вообще, у термина «менеджер» есть несколько трактовок. Например, менеджер – это человек, который профессионально занимается управленческой деятельностью и постоянно управляет функциями фирмы с целью сохранения её основных пропорций. Менеджер – это специалист по управлению, разрабатывающий планы и определяющий что и когда делать, как и кто будет выполнять намеченное, а также осуществляющий контроль над персоналом.

Эффективность деятельности организации напрямую зависит от менеджеров этой организации, потому как именно они влияют на результативность работы персонала. Также это является и основной задачей менеджера. А его целью служит обеспечение стабильной конкурентоспособности фирмы.

Целью данной работы является изучение всевозможных качеств менеджера, его роли в организации и выявление современных методов подготовки и навыков личной эффективности.

Исходя из главной цели, можно обозначить задачи курсовой работы:

- определить понятие менеджер и охарактеризовать его роли в управлении организацией;
- рассмотреть основные задачи и выявить функции менеджера;

– проанализировать навыки личной эффективности менеджера и рассмотреть его профессиональную компетенцию.

Объектом исследования выступают профессиональные качества менеджера в условиях эффективной деятельности организации.

Предметом исследования выступает процесс формирования профессиональных качеств руководителя.

Методология исследования. При написании курсовой работы использовались следующие методы:

методы работы с научной информацией: поиск, систематизация и обработка информации;

методы научного познания: анализ, индукция и обобщение информации.

Структура курсовой работы включает введение, две главы, заключение, список использованных источников.

1 Теоретические основы понятия «менеджер», как представителя уникальной профессии.

1.1 Характеристика и роль менеджера в организации

Термин «менеджер» имеет довольно широкое распространение и может применяться в основном к руководителям организаций в целом или к их подразделениям; к администратору любого уровня управления, который использует различные методы для организации работы; к руководителю по отношению к подчиненным.

В настоящее время понятие «менеджер» прочно вошло в наш разговорный словарь, тем самым заменив такие термины, как «управление», «руководитель» и «директор». Попробуем разобраться и уяснить, кто такой менеджер и что он из себя представляет. Для начала нужно понять, что менеджер это, в свою очередь, управляющий, который наделен определенными полномочиями и может самостоятельно принимать решения по конкретным видам деятельности организации, функционирующей в рыночных условиях. Менеджер составляет систему перспективного планирования, а также прогнозирования и ориентации производства, чтобы реализовать свои услуги и продукцию с целью получения прибыли.

На сегодняшний день затруднительно назвать наиболее важную и многогранную сферу деятельности, чем управление, или менеджмент, потому как именно от него зависят и качество обслуживания населения, и эффективность производства. Каждый менеджер определенно должен уметь ставить цели и оценивать риски, а также правильно распределять ресурсы. Представители этой профессии должным образом связаны с людьми, поэтому очевидно, что каждый менеджер должен уметь хорошо работать с клиентами, так как именно благодаря им, возможность достижения определенных целей у него вырастает в разы.

Каждый менеджер занимает определенные должности в качестве руководителей конкретных подразделений в организации, и именно это определяет его служебное поведение. Добиться эффективности предприятия своих подчиненных является главной задачей менеджера. В своих работах Генри Минцберг определяет три разнообразные роли, которые принимают на себя руководители в различные периоды и в различной степени. Эти роли классифицированы в рамках трех крупных категорий: межличностные роли, информационные роли и роли по принятию решений. Многочисленные исследования и определенный опыт Г. Минцберга помогает сделать вывод о том, что роли взаимосвязаны и взаимодействуют для создания единого целого [1, с. 150].

Среди ряда разнообразных ролей менеджера, можно выделить три основные, представленные на рисунке 1.1:

**Управленческие роли
(Г. Минцберг)**

I. Межличностная роль	Главный руководитель Лидер Связующее звено
II. Информационная роль	Приемник информации Распространитель информации Представитель
III. Роль, связанная с принятием решений	Устраняющий нарушения Распределитель ресурсов Ведущий переговоры

Рисунок 1.1 – Управленческие роли по Г. Минцбергу

Источник: составлено автором на основе [10]

Рассмотрим представленные выше роли менеджера более подробно:

1) Межличностная роль заключается в том, что менеджер выступает в качестве руководителя, который мотивирует сотрудников организации на достижение поставленных целей, координирует их усилия, а также формирует

отношения внутри и вне организации, выступая в качестве представителя фирмы;

2) Информационная роль связана с тем, что менеджер постоянно формирует информацию и распространяет ее в виде фактов и нормативных документов, а также разъясняет политику и основные цели организации; Результатом данной роли является то, насколько хорошо менеджер владеет информацией, и насколько доступно он сможет ее довести до членов организации. Осуществляя межличностные и информационные роли, руководитель играет также роли, которые связаны с принятием решений;

3) Роль по принятию решения, выражается в том, что менеджер выявляет направление движения предприятия, осуществляет текущие корректировки, а также решает вопросы распределения ресурсов.

Данные роли могут быть присуще им в большей или в меньшей мере, в зависимости от позиции, функций или задач менеджеров, которые могут быть абсолютно разными. Но несмотря на это, каждый менеджер работает с информацией и обязательно принимает решения, а также выступает руководителем по отношению к определенной организации. Будучи наделенным правом принятия решения, менеджер несет ответственность за последствия принятого решения. Поэтому он должен уметь выбрать правильный вариант обдуманного решения и решиться на то, чтобы рискнуть повести руководимый им коллектив в определенном направлении.

1.2 Основные задачи и функции управления менеджера в организации

Что определить задачи и функции управления менеджера, нам нужно разобраться с понятием «управление». Управление – это процесс планирования, организации, мотивации и контроля, который нужен для того, чтобы определить задачи и достичь целей организации. Процесс управления состоит из нескольких взаимосвязанных функций: планирования, распорядительства, организации, мотивации, контроля и координации. Взаимосвязь общих

функций, отображающая содержание процесса управления, представлена на рисунке 1.2.

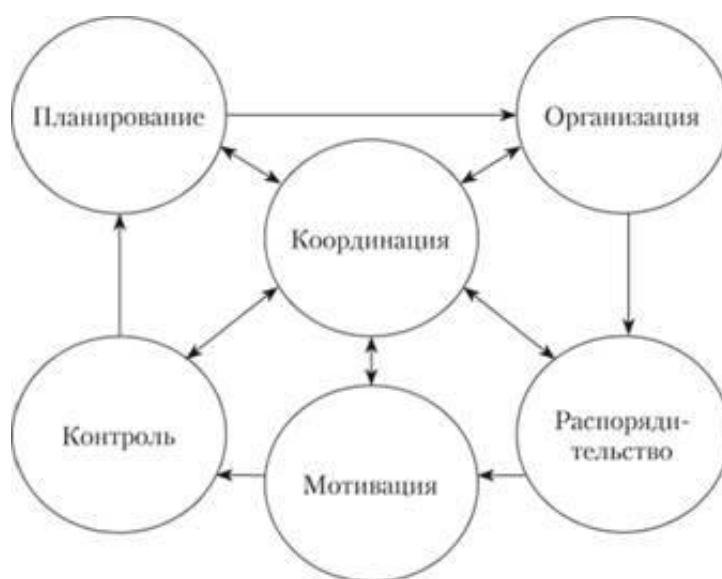


Рисунок 1.2 – Взаимосвязь общих функций менеджмента

Источник: составлено автором на основе [6]

Ниже рассмотрим наиболее подробно каждую из функций менеджмента, представленных на рисунке:

1. Планирование – это основная функция менеджера, которая помогает сформировать цели и определенные задачи. Планирование применяется к важным решениям, определяющим дальнейшее развитие фирмы. Оно включает в себя разработку стратегий, программ и планов достижения целей, помогает конкретизировать цели развития организации и каждого подразделения в установленный период, например, а также определить хозяйственные задачи, сроки и последовательность их реализации, выявить материальные трудовые и финансовые ресурсы для решения поставленных задач;

2. Распорядительство характеризуется тем, что оно помогает извлечь наибольшую пользу и выгоду из работы сотрудников в интересах предприятия. А функция распорядительства состоит в том, что она должна ориентировать подчиненных на качественное выполнение ими своих обязанностей. Но если исходить из современных трактовок функций менеджмента, то распорядительство очень близко по значению к функции мотивирования.

Можно сказать, что оно в течение нескольких десятков лет преобразовывалась в функцию мотивации;

3. Организация является не менее важной функцией управления, которая помогает сформировать структуру предприятия, а также обеспечить его всем необходимым для продуктивной работы, например, персоналом, материалами, денежными средствами, оборудованием. А после того, как план будет составлен, задача организации состоит в том, чтобы создать реальные условия для достижения запланированных целей;

4. Мотивация – это управленческая деятельность, которая побуждает людей, работающих на предприятии, эффективно трудиться и выполнять поставленные цели и задачи. Основная функция мотивирования заключается в том, чтобы сотрудники организации выполняли работу в соответствии с делегированными им обязанностями;

5. Контроль представляет собой важнейшую функцию в управлении. Его задача состоит в системном наблюдении за выполнением планов, заданий, в обеспечении с помощью информации обратной связи с управляемым объектом, а также в оценке процессов развития и достижения поставленных целей. С помощью контроля менеджер может выявить проблемы и причины их возникновения, и после принять активные меры по корректировке отклонений от цели и плана деятельности;

6. Координация характеризуется тем, что она направлена на достижение конкретных целей организации с помощью совместной работы субъектов как единого целого. Главная задача этой функции в установлении взаимодействия в работе производственных подразделений, руководителей и специалистов, а также устранение помех и отклонений от заданного режима работы.

Таким образом, функции управления формируются в результате разделения труда в управлении. Потому как именно они должны обеспечить на предприятии руководство, управление и обслуживание хозяйственной деятельности.

Задача менеджера – это то, на что направлена его основная деятельность.

К основным задачам менеджера можно отнести:

- контроль и анализ деятельности каждого подчиненного и группы в целом.
- распределение функций, установленных норм, создание необходимых условий, а также мотивация сотрудников.
- установление личностных ценностей, планирование, анализ личных результатов и развитие коммуникативных навыков.
- изучение подчиненного персонала, повышение его профессиональных качеств.
- определение текущих и перспективных целей и задач.

К ключевым функциям менеджера можно отнести:

1. Менеджер решает вопросы распределения ресурсов, определяет основные задачи предприятия и несет ответственность за принятые решения;
2. Менеджер мотивирует сотрудников организации, координирует их усилия и выступает в качестве представителя фирмы;
3. Менеджер собирает нужную информацию о внутренней и внешней среде, распространяет ее и объясняет цели организации.

2. Формирование профессиональных качеств менеджера и его навыков личной эффективности.

2.1 Профессиональная компетенция менеджера

Каждому успешному руководителю необходимо обладать знаниями и умениями в сфере управления, а также хорошо знать профессиональную область, то есть он должен обладать высокой компетентностью. Только тогда он сможет добиться больших высот.

Компетенция - это совокупность ответственности, знаний и личностных характеристик человека, которые обеспечивают его эффективность в трудовой деятельности. Она помогает человеку владеть различным опытом, познанием, которое определяет его возможности и умения в какой-то сфере деятельности. Примером профессиональной компетенции могут стать: коучинг, управление, организованность, навыки межличностного общения и умение убеждать.

Об уровне компетентности менеджера можно судить по степени выраженности и доминированию трех сфер его существования в организации, например, его дела (могу - формируется профессиональным обучением), его чувства (хочу - формируется воспитанием и организационной культурой) и его мысли (знаю - формируется образованием). Все эти три уровня являются взаимодействующими и взаимосвязанными.

При принятии верных и своевременных управленческих решений, менеджер должен проявлять большую компетентность, а все это требует применения новых подходов и навыков к процессу управления. Поэтому у руководителей с недостаточным уровнем компетентности возникает предосторожность при решении проблем, что приводит к задержке в принятии управленческих решений и снижению эффективности управленческого

воздействия. Таким образом, профессиональная деятельность менеджеров очень универсальна и сложна. Каждый день они сталкиваются с такими явлениями, как темп, опасность и постоянный вызов современного опережающего мира. Поэтому все это требует от менеджеров высокого уровня профессиональной компетенции.

Существует несколько видов профессиональной компетенции, например:

1. специальная компетентность – способность проектировать свое дальнейшее профессиональное развитие и владеть профессиональной деятельностью на достаточно высоком уровне;
2. социальная компетентность – способность владеть групповой профессиональной деятельностью и сотрудничеством;
3. личностная компетентность – способность владеть приемами личностного саморазвития и самовыражения;
4. индивидуальная компетентность – способность владеть приемами самореализации, организовывать рационально свой труд без перегрузок времени и сил, а также осуществлять труд без усталости.

Также требования к профессиональной компетентности менеджера можно разделить на две группы – [12, с. 56].

Первую группу составляют знания и навыки (искусство) для выполнения профессиональной работы в самых сложных условиях, когда:

- время все больше становится ключевым фактором успеха;
- поступающая информация может быть неполной и ненадежной;
- принятые решения должны соответствовать требованиям ситуации;
- сама ситуация характеризуется неопределенностью и быстрыми изменениями;
- персонал организации может быть не готов к изменениям.

Приведенные ниже и другие факторы определяют требования к специальным знаниям и навыкам (и даже искусству), необходимых для менеджера:

1. Они должны уметь обосновывать и принимать решения в ситуациях, характеризующихся высокой динамикой и неопределенностью;
2. Они должны знать все, что связано с внешней средой организации и ее изменениями;
3. У них должно быть четкое представление о том, как развивается отрасль, в которой работает компания. Способность воспринимать информацию о характере исследований, проводимых в отрасли, об инновациях в области техники и технологий; знать законы и принципы конкуренции на рынке, динамику спроса и предложения товаров и услуг отрасли;
4. Менеджеры должны знать принципы построения процессов управления, а также методы и приемы решения проблем;
5. Им нужны знания и навыки для управления всеми видами организационных ресурсов, а также умение эффективно распределять и использовать их;
6. Руководители должны знать методы планирования и прогнозирования работы организации и постоянно совершенствовать умение использовать современные информационные технологии и средства коммуникации;
7. Управляя другими людьми, менеджеры должны знать, как максимально использовать свое время и время организации для достижения наилучшего результата.

Вторая группа требований к управленческим навыкам связана с их способностью работать с людьми и управлять самим собой. При исполнении своих обязанностей менеджеры взаимодействуют с широким кругом людей - коллегами, подчиненными, менеджерами, акционерами, старшими администраторами, поставщиками, потребителями и другими людьми, и организациями, которые прямо или косвенно связаны с деятельностью этой компании.

Чтобы работать с людьми, которые сильно различаются по своему статусу и интересам, менеджеры должны обладать определенными личными

качествами, которые усиливают доверие и уважение тех, с кем они вступают в контакт. Прежде всего это:

- высокое чувство долга и преданность делу;
- доверие к партнерам и честность в отношениях с людьми;
- уважение и забота о людях независимо от их положения в организационной иерархии;
- умение убеждать и четко выражать мысли;
- уважение и забота о людях независимо от их положения в организационной иерархии;
- способность быстро восстанавливать физические и умственные силы и критически оценивать свои действия – [13, с. 54].

Даже самые опытные и квалифицированные менеджеры не застрахованы от ошибок в работе, но настоящие профессионалы развивают способность сохранять спокойствие, ясное мышление и работать над улучшением ситуации.

2.2 Формирование личных качеств менеджера

Современный руководитель в исследовании М. Вудкока и Д. Фрэнсиса «Раскрепощенный менеджер» должен иметь 11 качеств:

1. Способность управлять собой. То есть менеджер, который хочет управлять другими людьми, изначально должен научиться управлять собой. Посвящая себя работе, он не должен лишаться многих радостей жизни. Поэтому каждый руководитель должен научиться обращаться с самим собой и постоянно поддерживать свою производительность;

2. Наличие разумных личных ценностей. Если менеджеру недостаточно ясны его личные ценности, то у него не будет веских оснований для принятия решений. Жизненная позиция оказывает очень важное влияние на формирование личных ценностей, которая также существенно влияет на поведение. Поэтому менеджер должен очень серьезно подходить к вопросу о

своих ценностях. Примерами жизненных ценностей могут являться: собственная жизнь, независимость, богатство, здоровье родных и близких;

3. Четкие личные цели. Менеджер должен понимать собственные и долгосрочные цели, знать, как различные способы их достижения. Руководитель, имеющий четкие личные цели, может осмысленно планировать развитие своей карьеры, эффективно использовать время и распределять силы, а также изучать свои возможности продвижения по службе;

4. Стремление к личному росту. Это является одним из наиболее важных аспектов развития личности. Менеджер должен сам нести ответственность за свое обучение, уметь управлять своим профессиональным развитием и оценивать свой опыт;

5. Умение решать проблемы. Руководитель должен уметь эффективно использовать информацию, планировать собственную деятельность, а также применять известные научные методики решения проблем;

6. Изобретательность и способность к нововведениям. Менеджеру необходимо должным образом поощрять своих подчиненных, чтобы в коллективе всегда была доброжелательная рабочая атмосфера. Таким образом, это позволит добиться наилучших результатов, так как сотрудники в наибольшей степени будут готовы посвятить себя полностью выполнению именно тех решений, которое они сами предложили и приняли;

7. Способность влиять на окружающих. Успех руководителя во многом зависит от способности создавать благоприятный климат между работниками и от умения убеждать сотрудников в том, что их личный успех зависит от достигнутых целей и выполненных задач, которые стоят перед организацией;

8. Знание современных управленческих теорий. Каждому руководителю необходимо понимать теорию и практику менеджмента. Потому как часто бывают такие ситуации, где менеджеру из-за неэффективности организации приходится создавать наиболее оптимальные подходы к

управлению. Но при этом каждая теория должна быть оценена относительно ее соответствия конкретному времени в определенной организации;

9. Способность руководить. Менеджер должен уметь привлекать и использовать необходимые ресурсы, планировать перемены, развивать способность эффективной работы в течение определенного времени, а также уметь справляться со множеством личных воздействий на него и подходить к этому творчески;

10. Умение обучать подчиненных. Прежде всего, менеджер должен создавать благоприятные условия для личного роста работников и определять возможности каждого отдельного сотрудника, а также проведение постоянных консультаций. Именно поэтому каждый менеджер в определенном смысле является преподавателем;

11. Способность формировать и развивать эффективные рабочие группы. Руководитель, формируя определенную группу, пытается добиться комбинирования профессиональных и человеческих качеств, которые позволяют успешно справиться с работой. Создавая группы-команды, менеджер понимает, что с помощью них можно добиться большего, чем каждый из ее членов в отдельности, а также коллективное решение проблемы уменьшает стрессовые ситуации, что позволяет формировать больше идей [4. с. 89].

2.3 Классификация и общая характеристика видов менеджмента.

Приведенные выше определения, качества и основные задачи менеджмента дают основание полагать, что менеджмент охватывает всю организацию и затрагивает практически все сферы ее деятельности. Однако при всем разнообразии взаимодействия между менеджментом и организацией можно четко определить границы деятельности, составляющей содержание управления, а также выделить его отдельные виды.

Виды менеджмента – это особые направления управленческой деятельности, связанные с решением определенных задач. К ним относится классификация управления, которая варьируется в зависимости от объекта и содержания.

По признаку объекта различают общий и функциональный менеджмент. Общий менеджмент – это управление деятельностью организации в целом. А функциональный менеджмент заключается в управлении определенными областями организации. Существует несколько видов функционального управления: инновационный менеджмент; персональный менеджмент; менеджмент снабжения; производственный менеджмент; менеджмент маркетинга; менеджмент качества; финансовый менеджмент; международный менеджмент и экологический менеджмент, представленные на рисунке 2.3

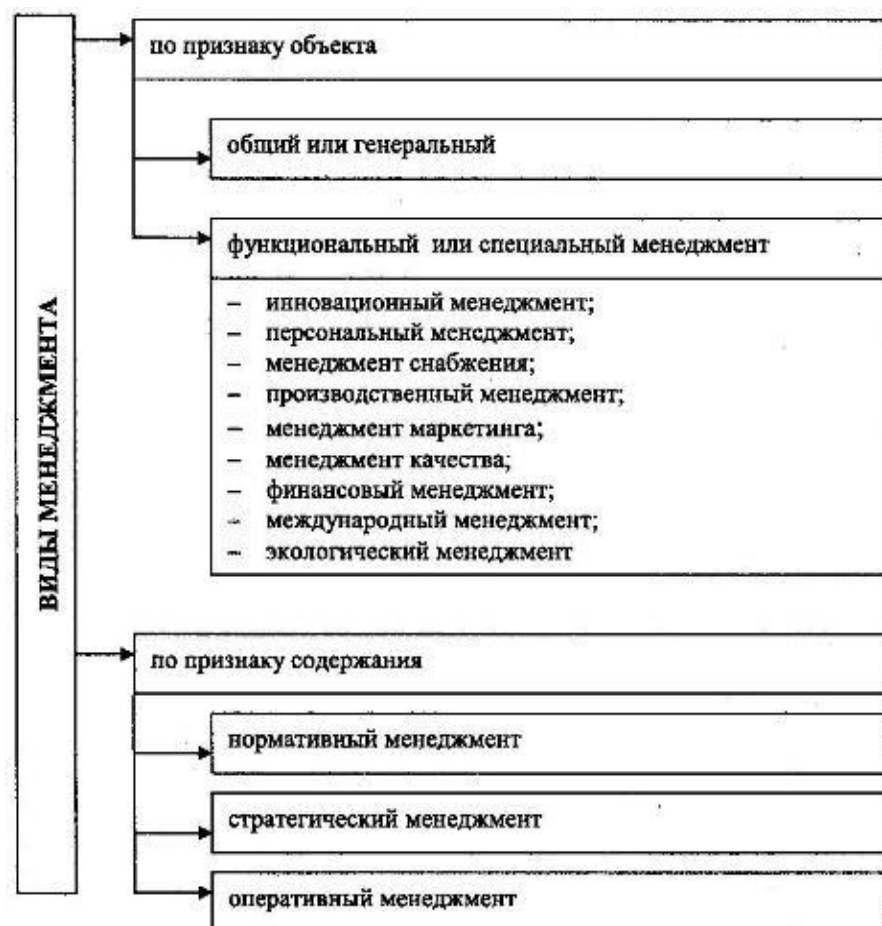


Рисунок 2.3 – Виды менеджмента

Источник: составлено автором на основе [5, с. 49]

Функциональный менеджмент делится на:

1) Инновационный менеджмент – это набор методов и форм для управления инновационным процессом, а также занятыми этой деятельностью организационными структурами и их персоналом. В свою очередь, инновационный процесс понимается как цепочка последовательных событий, в ходе которых инновация превращается от идеи в конкретный продукт, технологию, структуру или услугу и распространяется в экономической практике и общественной деятельности;

2) Персональный менеджмент – это особый вид управления, где субъект и объект управления объединяются в одном лице, иначе говоря, такой вид менеджмента помогает управлять собственным поведением, действием и эмоциями. Это вид управления всегда нацелен на реализацию конкретной мечты человека, например, творческое становление или ведение

индивидуального бизнеса. В любом случае, человек всегда должен быть как можно более собранным, чтобы точно видеть происходящие изменения;

3) Менеджмент снабжения управляет заключением коммерческих договоров, закупкой, доставкой и организацией хранения сырья, материалов, комплектующих изделий, а также производимой продукцией. Задача менеджмента снабжения заключается не только в приобретении первоначальных ресурсов исключительно в собственность или в обеспечении их физической доступностью, но и в том, чтобы гарантировать доступность ресурсов, необходимых для процесса производства, в нужное время в будущем;

4) Производственный менеджмент обеспечивает эффективную реализацию основных направлений деятельности компании путем координации ее субъектов и ресурсов. Задачами управления производством являются: постановка задач, выбор стратегии, планирование, оптимизация объемов и структуры производства, организация рабочих и технологических процессов, их регулирование, устранение сбоев и неисправности, а также контроль и управление людьми;

5) Менеджмент маркетинга – это управленческая деятельность, которая связана с осуществлением мероприятий по планированию, организации, координации, контролю и аудиту, а также стимулированию производительности труда и увеличения прибыли. Управление маркетингом влияет на характер и уровень спроса, на его распределение с течением времени, а также на методы, которые помогают компаниям достичь своих целей;

6) Менеджмент качества - это скоординированная и взаимосвязанная управленческая деятельность, построенная таким образом, чтобы обеспечить надежную и бесперебойную работу организации. Основная задача менеджера состоит в поиске путей повышения конкурентоспособности, используя при этом ресурс повышения качества выпускаемой продукции.

7) Финансовый менеджмент – это комплексная система устойчивости, надежности и эффективности управления финансами, которая включает в себя создание и планирование финансовых показателей в соответствии с научными

подходами и принципами управления, баланса доходов и расходов, показателей эффективности использования ресурсов, рентабельности работы и товаров;

8) Международный менеджмент – это самостоятельная междисциплинарная область знаний, главной целью которой является формирование и развитие конкурентных преимуществ компании из-за возможности ведения бизнеса в нескольких странах и надлежащего использования социально-культурных и экономических характеристик этих стран;

9) Экологический менеджмент – это система управления естественным процессом, который включает в себя регулирование законов взаимодействия природы и человека для избегания экологического кризиса. Благодаря экологическому менеджменту повышается конкурентоспособность и улучшается качество продукции, а также происходит расширение рыночных возможностей и устанавливаются плановые экологические показатели.

По признаку содержания менеджмент делится на:

1) Нормативный менеджмент предполагает разработку и реализацию философии организации, ее корпоративной политики, определение позиции организации в конкурентной нише рынка и формирование общих стратегических намерений. Нормативное управление основано на целевой стратегии, как организационный метод развития бизнес-идеи и определенного навыка. Это позволяет руководить организацией в определенном направлении и структурировать ее для объединения усилий. На этом уровне управления разрабатываются критерии, которые помогают определить успех компании.

2) Стратегический менеджмент – это управление деятельностью в организации, опирающаяся на человеческий потенциал как на основу организации и направляющая производственную деятельность на запросы потребителей. Этот вид менеджмента предполагает выработку набора стратегий, их распределение по времени, укрепление потенциала организации и обеспечение стратегического контроля за их реализацией;

3) Оперативный менеджмент занимается поиском решений повседневных проблем существования и функционирования компании. Главной целью оперативного управления является обеспечение бесперебойной и взаимосогласованной работы сотрудников и подразделений. Оно предполагает решение любых проблем, связанных с текущей деятельностью: покупки, продажи, инвентарь, производство, финансы, а также распределение работы, внесение необходимых изменений в производственные и финансовые процессы. [9, с. 115]

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Современный менеджер - это профессиональный руководитель, который является одним из самых важных и ответственных сотрудников, влияющий на общий успех компании и организации. Главная роль менеджера заключается в решении самых сложных задач своей компании даже в самые критические ситуации.

В курсовой работе было выявлено три основные управленческие роли менеджера, такие как межличностная, информационная и роль, связанная с принятием решений. Описывая каждую из них, можно сделать вывод, что менеджер всегда работает с информацией и обязательно принимает решения, а также выступает руководителем по отношению к определенной организации.

Также в работе были представлены основные управленческие функции, выполняемые менеджером:

1. планирование;
2. организация;
3. мотивация;
4. контроль деятельности подчиненных и организации в целом.

Планирование помогает четко сформулировать цели и задачи компании, средства их достижения, а также сроки и этапы реализации. Оно способствует точному видению стратегии организации и возникающих проблем, что позволяет своевременно корректировать цели и задачи.

Организация является не менее важной управленческой функцией, способствующей бесперебойной работе компании. Правильно подобранная организационная структура экономит время и финансовые средства предприятия, а также способствует рациональному ведению бизнеса.

Мотивация также является двигателем рабочего процесса. Как правило, для эффективной работы сотрудников, организация должна обеспечить их достойной зарплатой.

Контроль помогает правильно систематизировать выполнение заданий, планов и распоряжений. Это является одним из главных факторов нормального функционирования компании. Контроль совмещает в себе все виды управленческой деятельности. Он помогает устранить дефекты и быстро найти ошибки.

Во второй главе курсовой работы были представлены требования к профессиональной компетентности менеджера, которые можно разделить на две группы: первую группу составляют знания и навыки для выполнения профессиональной работы в самых сложных условиях, а вторую управленческие навыки, связанные с их способностью работать с людьми и управлять самим собой.

Виды менеджмента - это особые направления управленческой деятельности, связанные с решением определенных задач. К ним относится классификация управления, которая варьируется в зависимости от объекта и содержания. Существует несколько видов функционального управления: инновационный менеджмент; персональный менеджмент; менеджмент снабжения; производственный менеджмент; менеджмент маркетинга; менеджмент качества; финансовый менеджмент; международный менеджмент и экологический менеджмент.

В заключение можно сказать, что современный менеджер - это, во-первых, всесторонне развитый человек, обладающий необходимой квалификацией и знаниями для выполнения возложенных на него обязанностей. Во-вторых, он является членом коллектива, способствуя его успешному развитию и функционированию и придерживающихся принятых в нем ценностей. В-третьих, это человек с определенными моральными качествами, способный поддерживать нормальные отношения с коллегами. В-четвертых, это специалист, который стремится развивать свои способности; сотрудник, преданный компании и готовый отстаивать ее интересы, а также исполнитель определенной работы, выполняющий ее качественно и своевременно.

Таким образом, в работе были сделаны следующие выводы:

1. В ходе написания курсовой работы, были рассмотрены теоретические основы менеджмента и его главные роли в управлении организацией;
2. Подробно описана профессиональная компетенция менеджера и проанализирована его деятельность;
3. Сформулированы основные задачи и функции управления руководителя в компании, а также представлена классификация видов менеджера.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

- 1 Ицхак Калдерон Адизес ; Пер. с англ. — М.: Альпина Бизнес Букс Идеальный руководитель: Почему им нельзя стать и что из этого следует 2007. — 262 с.
- 2 Эффективный менеджер. Кн.7: Руководство и власть/под.ред.Р. Томсон. М.: МЦДО ЛИНК, 1996.С.27
- 3 М. Вудкок, Д. Фрэнсис «Раскрепощённый менеджер», Издательство «Дело», перевод на русский язык, выпущенная статья, 1991 г.
- 4 Основы менеджмента. Под ред. проф. И. Ю. Солдатовой., Солдатовой И., Чернышов М.А. - ред.-сост., Изд.: ИТК "Дашков и К", НАУКА/ИНТЕРПЕРИОДИКА МАИК, Наука-Пресс 2006 г.
- 5 Румянцева З.П., Соломатин Н.А., Акабердин и др. «Менеджмент организации» Учебное пособие. М. 2007г. – 403 с.
- 6 URL: https://studme.org/42584/menedzhment/funktsii_menedzhmenta
- 7 Веснин В.Р. «Основы менеджмента» Курс лекций для студентов высших учебных заведений. М. 2006г. – 182 с.
- 8 Виханский О.С., Наумов А.И. «Менеджмент: человек, стратегия, организация, процесс». М. 2006г. – 351 с.
- 9 Кравченко А.И. «История менеджмента» Учебное пособие для студентов ВУЗов. М. 2004г. – 301 с.
- 10 Генри Минцберг, Брюс Альстранд, Жозеф Лампель Стратегическое сафари: Экскурсия по дебрям стратегического менеджмента - URL: <https://www.talent-management.com.ua/3656-что-дelaют-менеджеры-роли-менеджера-по-минцбергу/>

11 Мескон М.Х., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента. Перевод с англ. – М.: Дело, 2005

12 Управление организацией. Учебник. Под ред. Поршнева А.Г., Румянцевой З.П. Саломатина Н.А. 2-е изд.-М.: ИНФРА-М, 1998.

13 Кибанов А.Я., Ивановская Л.В. Стратегическое управление персоналом: Учебно-практ. пособие для студентов заочного образования. - М.: ИНФРА-М, 2007, с. 54.

14 Кабушкин Н.И. Основы менеджмента: Учебное пособие по спец. «Менеджмент организации»: Рек. Советом учеб.-метод. объединения ВУЗов России – М.: Новое знание, 2005 – 336 с.

15 Файоль А. Общее и промышленное управление. Пер. с франц. - М.: Контроллинг, 1992.