|  |  |
| --- | --- |
| 1. **Характер управленческого труда и роли менеджера в организации. Требования к профессиональной компетенции менеджеров**.   Менеджер – это член организации, осуществляющий управленческую деятельность и решающий управленческие задачи. Специфика решаемых менеджером задач предопределяет преимущественно умственный, творческий характер управленческого труда, в котором постановка целей, разработка приемов и способов из достижения, а также организация совместной деятельности составляют главный смысл и содержание труда людей, относящихся к управленческому персоналу.  Требования к их профессиональной компетенции можно условно разделить на две группы.  Первую составляют специальные знания.  Вторая группа требований связана с человеческими качествами. В данную группу входят:   * Владение искусством управления; * честность в отношениях с людьми и доверие к партнерам; * умение налаживать связи с организациями – партнерами и органами управления; * способность к самооценке и анализу своих действий и непрерывному повышению квалификации; * исскуство создания доверия партнерства, единства цели и действий. | **3. Основные задачи и компоненты организации как общей функции менеджмента**.  Функция организации заключается в установлении постоянных и временных взаимоотношений между всеми подразделениями фирмы.  Функция организации организуется 2 путями:  - через административно-организационное управление (обеспечивает функциональность фирмы в соответствии с утвержденным планом).  - через оперативное управление( предполагает определение структуры фирмы, установление взаимосвязей и распределением функций между всеми подразделениями, установление прав и ответственности между аппаратом управления).  Существует ряд принципов, которыми следует руководствоваться в процессе выполнения функции организации:  - неразрывная связь с целями предприятия, определяемыми в ходе планирования;  - поручение различных задач индивидам (разделение труда) и объединение их в управляемые рабочие группы или подразделения;  - координация различных видов деятельности,  - единство цели — каждое подразделение и конкретный член организации должны работать на общую цель, т.е. цели и задачи разных подразделений и работников не должны противоречить общим целям организации;  - использование эффективных норм управляемости. |
| **2. Содержание планирования как общей функции менеджмента. Основные этапы и принципы планирования**.  Планирование — это процесс определения целей, задач и показателей деятельности организации на будущее, а также пути и средства их достижения.  Принципы планирования:  - Принцип научности (ориентирует на использование выводов и рекомендаций науки в процессе планирования.)  - Принцип целенаправленности и непрерывности  - Принцип конкретности (ориентирует на четкость и ясность формулировок задач, мероприятий, ответственных лиц и сроков исполнения.).  - Принцип реальности.  - Принцип связи с жизнью, состоянием окружающей социальной среды.  - Гибкость. Реализация данного принципа достигается путем корректирования планов в процессе деятельности с учетом изменения условий, задач и других обстоятельств.  - Экономичность. Суть данного принципа состоит в том, чтобы затраты на плановую деятельность не превышали ожидаемую от него эффективность.  Технология планирования деятельности предполагает выделение нескольких этапов.  - Организационно-подготовительный этап.  - Этап разработки проекта плана.  - Этап согласования и утверждения плана.  На первом этапе создаются организационно-методические предпосылки для успешной плановой деятельности.  На втором этапе (этап разработки проекта плана) решаются следующие вопросы. | **4.** **Содержание мотивации как общей функции менеджмента. Основные методы мотивации труда.**  Мотивация - это процесс побуждения себя и других к деятельности для достижения целей организации. Основные методы мотивации:  Методы экономической мотивации – зарплата, премия, проценты.  Методы социальной мотивации – общественное признание, благодарность.  Методы психологической мотивации – ощущение собственной значимости.  Методы властной мотивации – повышение в должности.  Социально-психологические методы – обмен опытом.  Методы моральной мотивации – похвала и критика, Метод вовлечения сотрудника в управление. |