|  |  |
| --- | --- |
| 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. |