**Титульный лист**

Оглавление

[1 Ваш оппонент говорит, что менеджеру-практику незачем знать законы управления и закономерности развития организации, достаточно обладать харизмой лидера. Попробуйте доказать обратное 3](#_Toc535932123)

[2 Основные проблемы стимулирования качества труда участниками организации 4](#_Toc535932124)

[3 Типы поведения членов организации в конфликте 5](#_Toc535932125)

[Список использованных источников 6](#_Toc535932126)

# 1 Ваш оппонент говорит, что менеджеру-практику незачем знать законы управления и закономерности развития организации, достаточно обладать харизмой лидера. Попробуйте доказать обратное

Сегодня организации целиком и полностью пропитаны горизонтальными и вертикальными связями и, соответственно, на первый план выходит работа в команде. В такой ситуации наличие харизмы, без сомнения, имеет вес, однако одной харизмы мало. Работа менеджера включает в себя не только взаимодействие с разными людьми, но и управление различными процессами, такими как планирование, прогнозирование, мотивация, учет, контроль и т.д.

Так, если менеджер не сумеет правильно спланировать деятельность отдела, которым управляет, то этот отдел будут ждать постоянные дедлайны, сверхурочная работа и, как следствие, плохой психологический климат в коллективе.

Если же менеджер не знает основ мотивации сотрудников, то вся его работа по мотивированию своих подчиненных будет сводится к материальным поощрениям, а как мы знаем из теории Ф. Герцберга, заработная плата является гигиеническим, а не мотивационным фактором.

Также, если менеджер не знает, как правильно вести управленческий учет, он делегирует данную функцию, рискуя попасть в «капкан», где более знающие подчиненные будут им пользоваться в своих целях.

Таким образом, если менеджер не будет знать теорию управления, он не сможет полноценно исполнять управленческие функции, а значит, он будет не эффективен.

К этому стоит прибавить тот факт, что руководитель, хоть и харизматичный, но не разбирающийся в процессах организации деятельности предприятия или в процессах функционирования организации быстро потеряет уважение работников.

# 2 Основные проблемы стимулирования качества труда участниками организации

Необходимость всестороннего изучения мотивирования труда диктуется экономической необходимостью. Управляя трудом через систему стимулов и мотиваций, можно выявлять наиболее эффективные затраты на заработную плату сотрудников, решать социально-общественные проблемы, а также организовывать трудовую деятельность в хороших условиях и с дальнейшим развитием.

В последнее время на большинстве предприятий были выявлены одни из наиболее главных проблем в процессе стимулирования персонала. Например, одной из них является слабая гибкость организации системы оплаты труда, ее несвоевременность и неспособность отвечать на те или иные изменения результативности и продуктивности каждого конкретного работника. Так же одной из проблем является отсутствие объективной оценки личных, индивидуальных качеств, подхода и показателей эффективности, выполненной работы каждого сотрудника. Необъективная и, вследствие чего, и неэффективная оплата труда, а именно необоснованное соотношение уровней оплаты труда у специалистов и руководителей. И как результат, недовольство со стороны персонала к размеру существующей оплаты труда. Так, к примеру, на государственной службе особенно четко прослеживается необоснованное соотношение уровней оплаты труда у специалистов и руководителей, зарплата специалиста может составлять десятую, а то и меньшую часть зарплаты руководителя.

Для того, чтобы данные проблемы были решены, необходимо сформировать и создать эффективную систему стимулирования. Для этого необходимо придерживаться определенных принципов, таких как: комплексность, системность, регламентация, специализация, стабильность.

**3 Типы поведения членов организации в конфликте**

Конфликт определяется в психологии как отсутствие согласия между двумя или более сторонами — лицами или группами.

Существуют различные типы поведения в конфликте.

1. Соревнование - такой вид поведения в конфликте, в котором человек стремится добиться удовлетворения своих интересов в ущерб интересам другого. Человек, который следует этой стратегии, уверен, что выйти победителем из конфликта может только один участник и победа одного участника неизбежно означает поражение второго.

2. Приспособление - это такой способ поведения участника конфликта, при котором он готов поступиться своими интересами и уступить другому человеку ради того, чтобы избежать противостояния. Такую позицию могут занимать люди с низкой самооценкой, которые считают, что их цели и интересы не должны приниматься во внимание.

3. Избегание. Часто люди стараются избежать обсуждения конфликтных вопросов и отложить принятие сложного решения «на потом». В этом случае человек не отстаивает собственные интересы, но при этом не учитывает и интересы других.

4. Компромисс это частичное удовлетворение интересов обеих сторон конфликта.

5. Сотрудничество. При выборе этой стратегии участник стремиться разрешить конфликт таким образом, чтобы в выигрыше оказались все. Он не просто учитывает позицию другого участника, но и стремится добиться, чтобы другая сторона тоже была бы удовлетворена.

Из жизненной практики могу сказать, что наиболее труднодостижимым и при этом наиболее результативным типом поведения является сотрудничество.

# Список использованных источников

1 Иванова, И. А. Менеджмент : учебник и практикум для СПО / И. А. Иванова, А. М. Сергеев. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 305 с. — (Серия : Профессиональное образование).

2 Джордж Дж. М., Организационное поведение: Основы управления :

учебное пособие / Джордж Дж. М., Г.Р. Джоунс ; пер. В.Н. Егоров. -

М. : Юнити-Дана, 2015. - 460 с.

3 Менеджмент: Учебное пособие / В.Д. Дорофеев, А.Н. Шмелева, Н.Ю.

Шестопал. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 328 с.

4 Организационное поведение: Учебник / С.Д. Резник. - 4-e изд.,

перераб. и доп. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 463 с.:

5 Административный менеджмент: Учебник / А.В. Райченко; Институт

экономики и финансов "Синергия". - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 416

с.