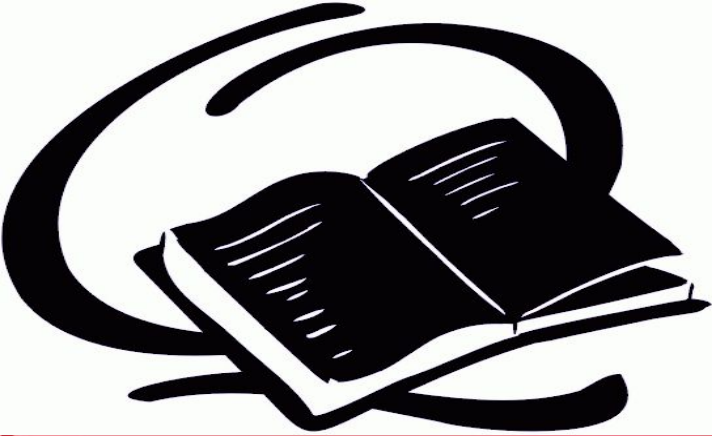


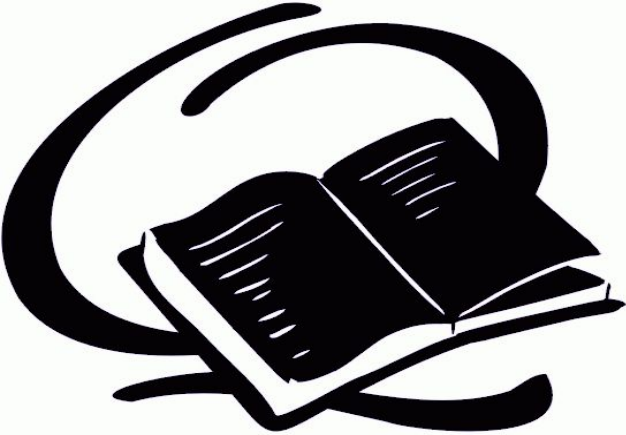


ФУНКЦИИ МЕНЕДЖМЕНТА



- **1.Общая функция - планирование**
- **2.Общая функция - организация**
- **3.Общая функция - мотивация**
- **4.Общая функция – контроль**

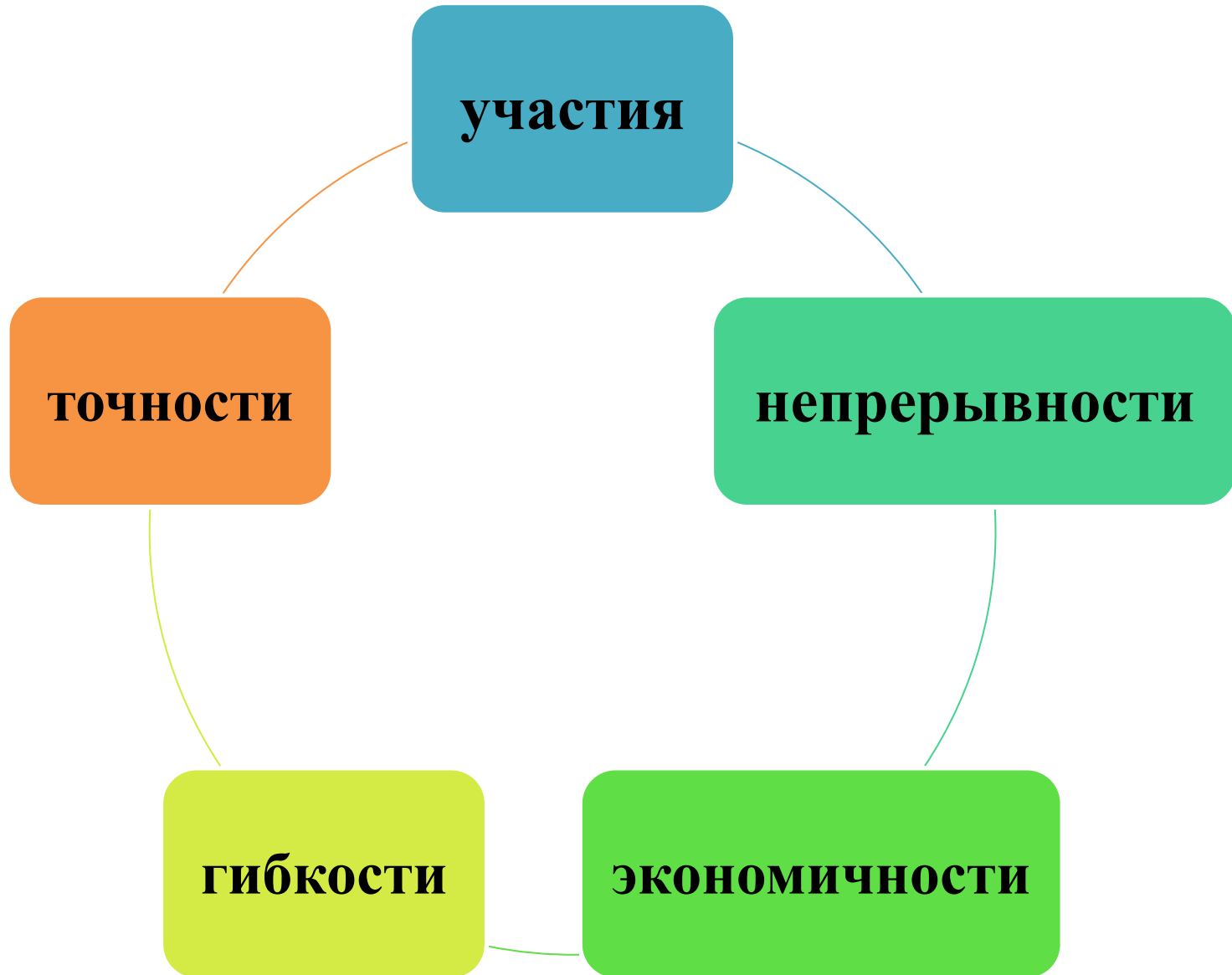




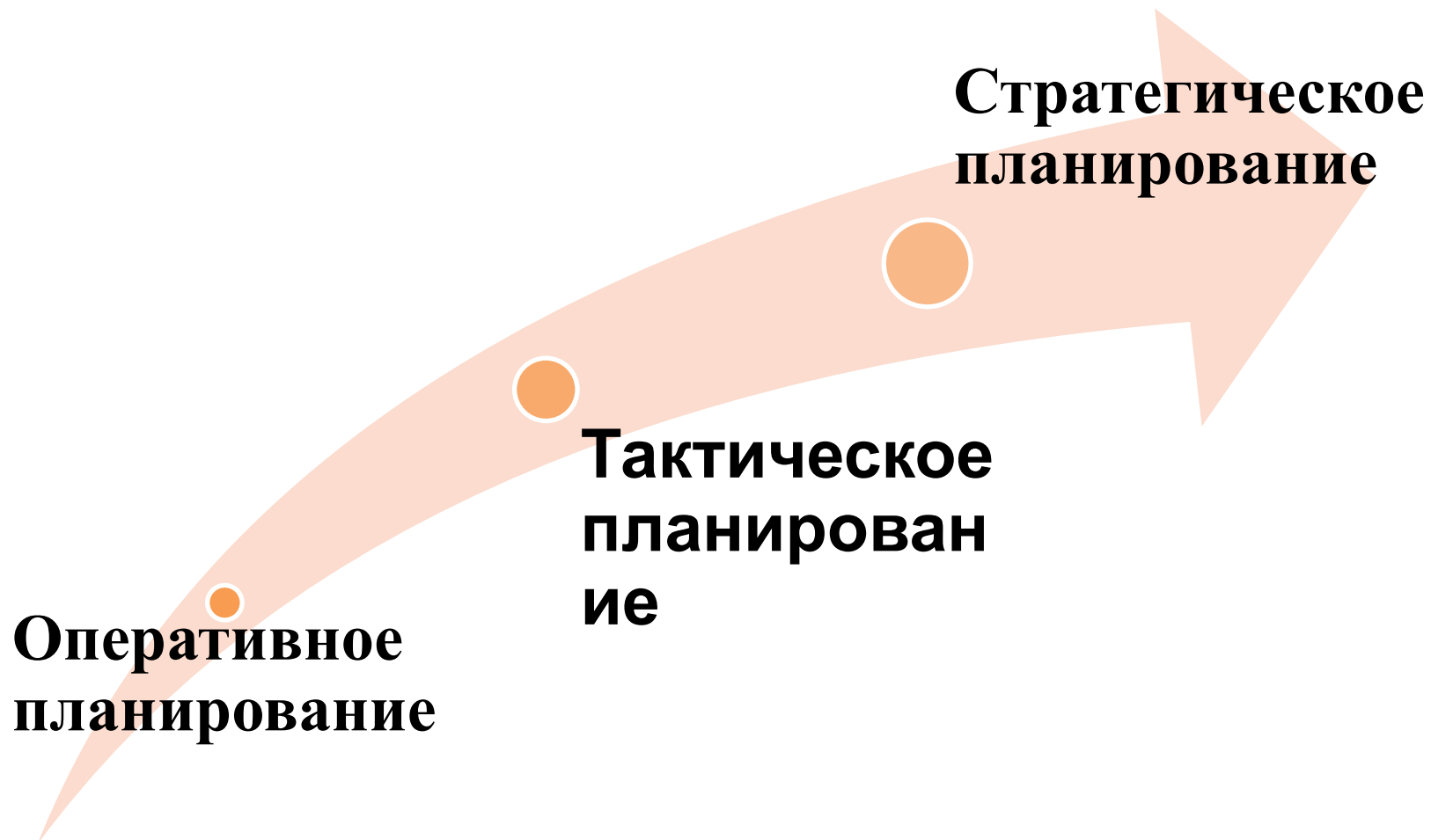
Планирование

- **представляет сложный процесс работы управленческого аппарата по определению миссии, целей и стратегии организации, распределению ресурсов, адаптации к факторам внешней и внутренней среды организации.**

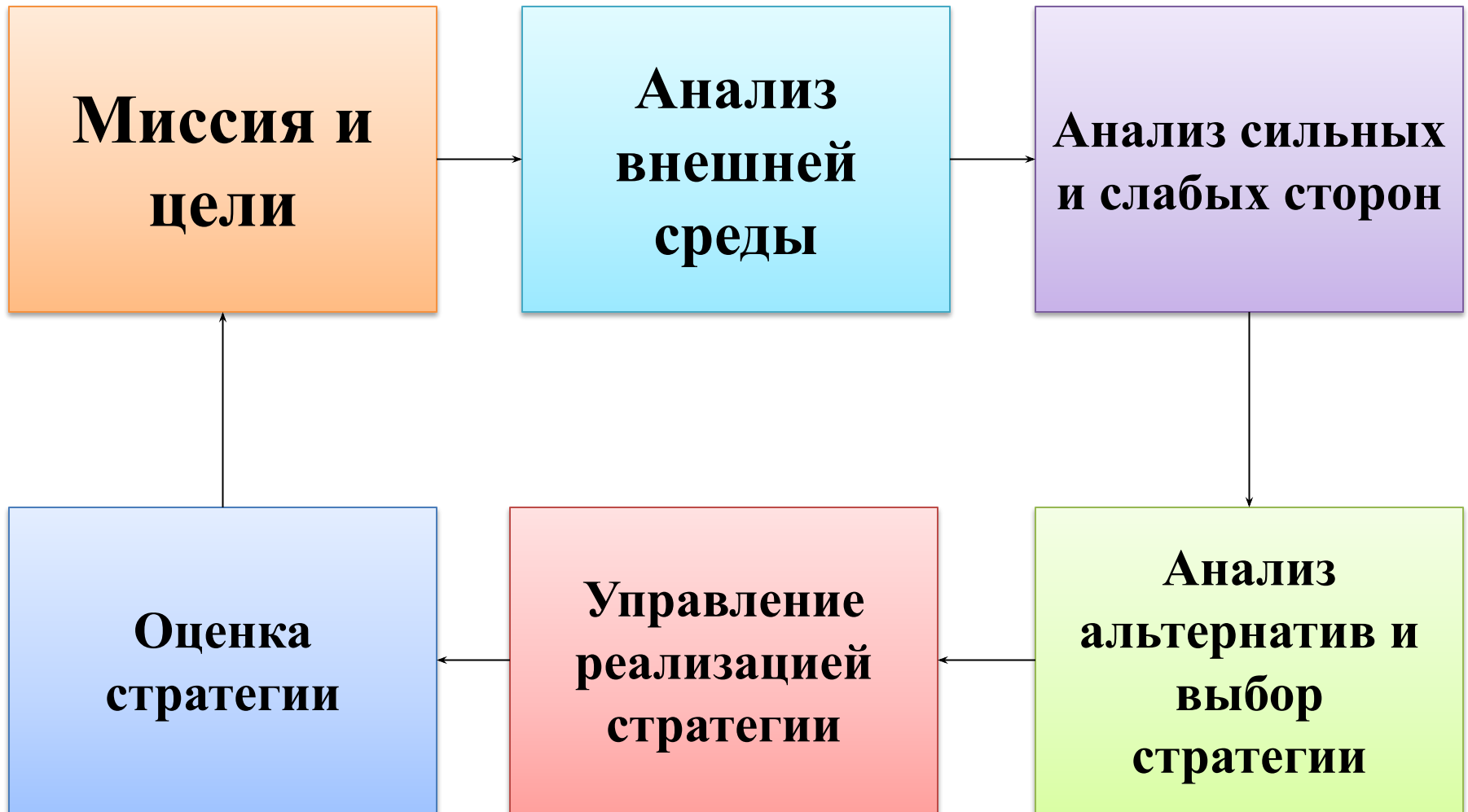
ПРИНЦИПЫ ПЛАНИРОВАНИЯ



ФОРМЫ ПЛАНИРОВАНИЯ



ПРОЦЕСС СТРАТЕГИЧЕСКОГО ПЛАНИРОВАНИЯ

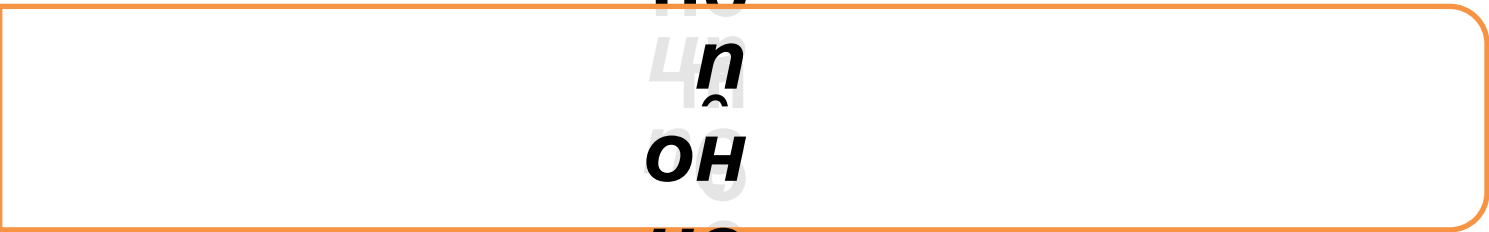
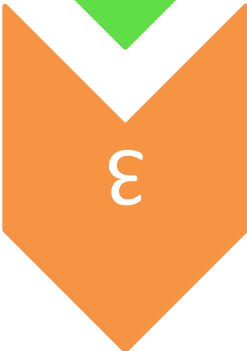
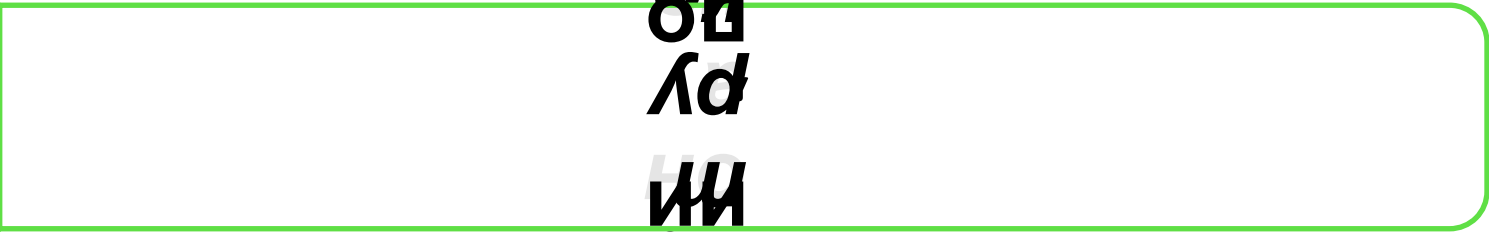
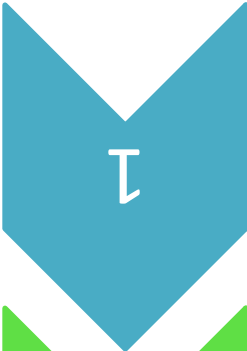




Организация как основная функция менеджмента

- собой вид управленческих действий, способов и средств по упорядочению совместной деятельности людей, сведению воедино всех специалистов организации, чтобы определить роль, ответственность, подотчетность для каждого из них.

Содержание функции организации сводится к трем основным направлениям:



Содержание функции организации сводится к трем основным направлениям:



делегирование

- это передача задач и полномочий должностному лицу, которое принимает на себя ответственность за решение данной задачи.

ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ РАЦИОНАЛЬНОГО ДЕЛЕГИРОВАНИЯ

единоначалие

соответствие

координация

достаточность

мотивированность

- ***ОТВЕТСТВЕННОСТЬ*** — **ЭТО**
обязательство работника выполнять
делеглируемые ему задачи и отвечать за их
удовлетворительное решение.

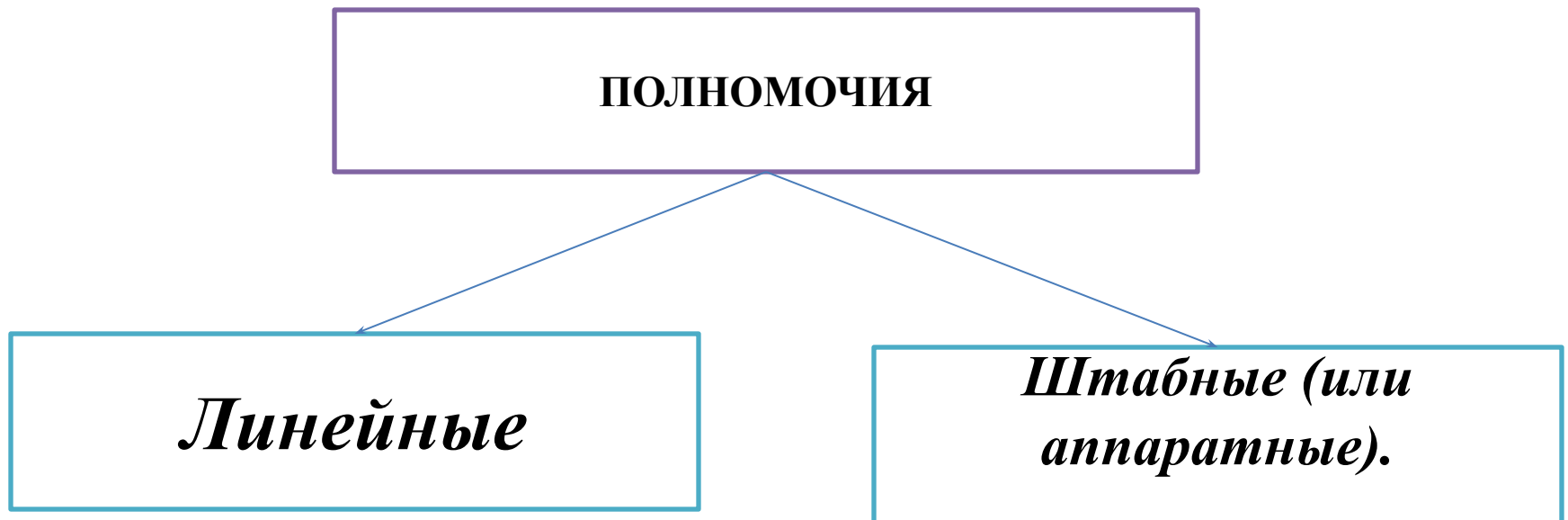
ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

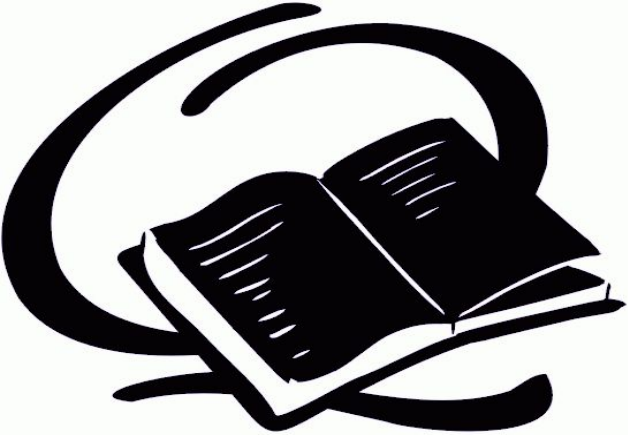
```
graph TD; A[ОТВЕТСТВЕННОСТЬ] --> B[общая ответственность]; A --> C[функциональная ответственность];
```

общая
ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

функциональная
ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

- **ПОЛНОМОЧИЕ** — совокупность официально предоставленных прав и обязанностей самостоятельно принимать решения, отдавать распоряжения и осуществлять те или иные действия в интересах организации.





Функция мотивации

- **это целенаправленное формирование мотивов человека (или группы людей), побуждающих к более эффективной работе для достижения целей организации.**

Процесс мотивации

Первая стадия — возникновение потребностей

Вторая стадия — поиск путей устранения потребности.

Третья стадия — определение целей (направления) действия

Четвертая стадия — осуществление действия.

Пятая стадия — получение вознаграждения за осуществление действия.

Шестая стадия — устранение потребности

ТЕОРИИ МОТИВАЦИИ

Содержательные теории мотивации

рассматривают и
классифицируют
потребности людей,
заставляющие индивидов
поступать определенным
образом при
осуществлении трудовой
деятельности.

Процессуальные теории мотивации

посвящены изучению
поведения работников с
учетом восприятия ими
вознаграждения.

МОТИВАЦИОННЫЕ ТЕОРИИ

Содержательные теории

Теория потребностей
А.Маслоу

Теория потребностей
Д.МакКлелланда

Теория потребностей
К.Альдерфера

Теория мотивации Ф.
Герцберга

Процессуальные теории

Теория
ожиданий В.
Врума

Теория
справедливости

Модель
Портера-
Лоулера

• **Теория
потребностей А.
Маслоу**

**Abraham Maslow;
(1 апреля 1908, Нью-
Йорк — 8 июня 1970)**



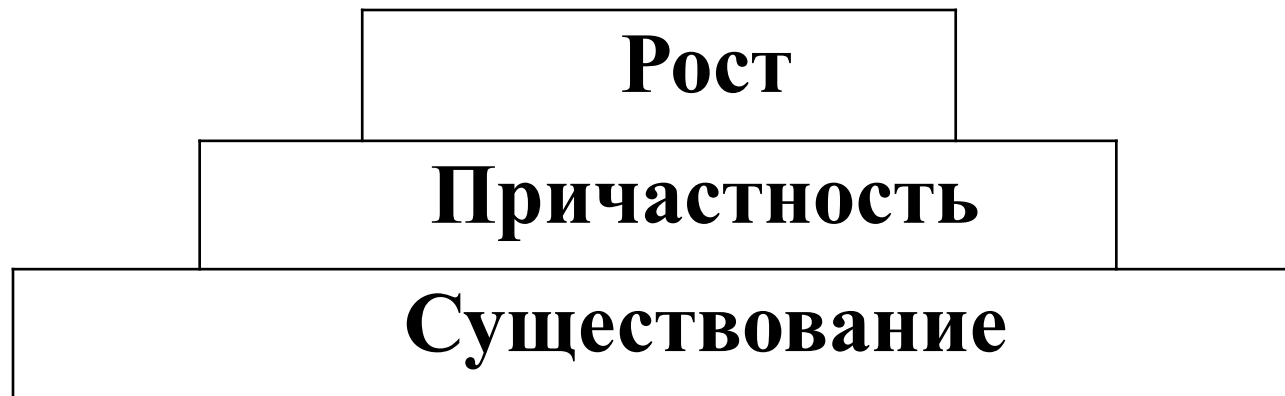
Теория потребностей Д. МакКлелланда

**Выделил виды потребностей,
мотивирующих трудовую
деятельность людей :**

- 1. Потребность власти;**
- 2. Потребность успеха;**
- 3. Потребность причастности.**

Дэвид МАККЛЕЛЛАНД

- *E (existence)* - потребности существования;
- *R (relatedness)* - потребности причастности;
- *G (growth)* - потребности личностного роста.



Иерархия потребностей Альдерфера

Теория ожиданий Виктора Врума

- 1.зависимостью между прилагаемым усилием и полученным результатом; (З-Р)
- 2.зависимостью между полученным результатом и получаемым вознаграждением или наказанием; (Р-В)
- 3.удовлетворенность получаемыми вознаграждениями. (В-В)

теория справедливости

- Люди субъективно оценивают соотношение вознаграждения и затрачиваемых усилий, при этом сравнивая его с вознаграждением других людей, выполняющих аналогичную работу.
- До тех пор, пока работники не начнут воспринимать вознаграждение как справедливое, они будут стремиться снизить интенсивность труда.

Комплексная процессуальная модель мотивации Портера—Лоулера

Модель отражает взаимозависимость пяти переменных:

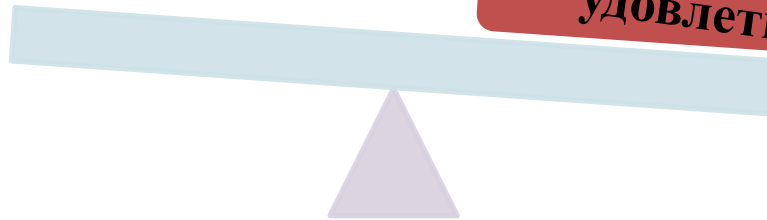
восприятия работником
его роли

полученных
результатов

вознаграждения

затраченных им усилий

степени
удовлетворения



ОБЪЕКТЫ КОНТРОЛЯ

1. средства и предметы труда;

2. персонал;

3. производственные и управленческие процессы.

ПРИНЦИПЫ КОНТРОЛЯ

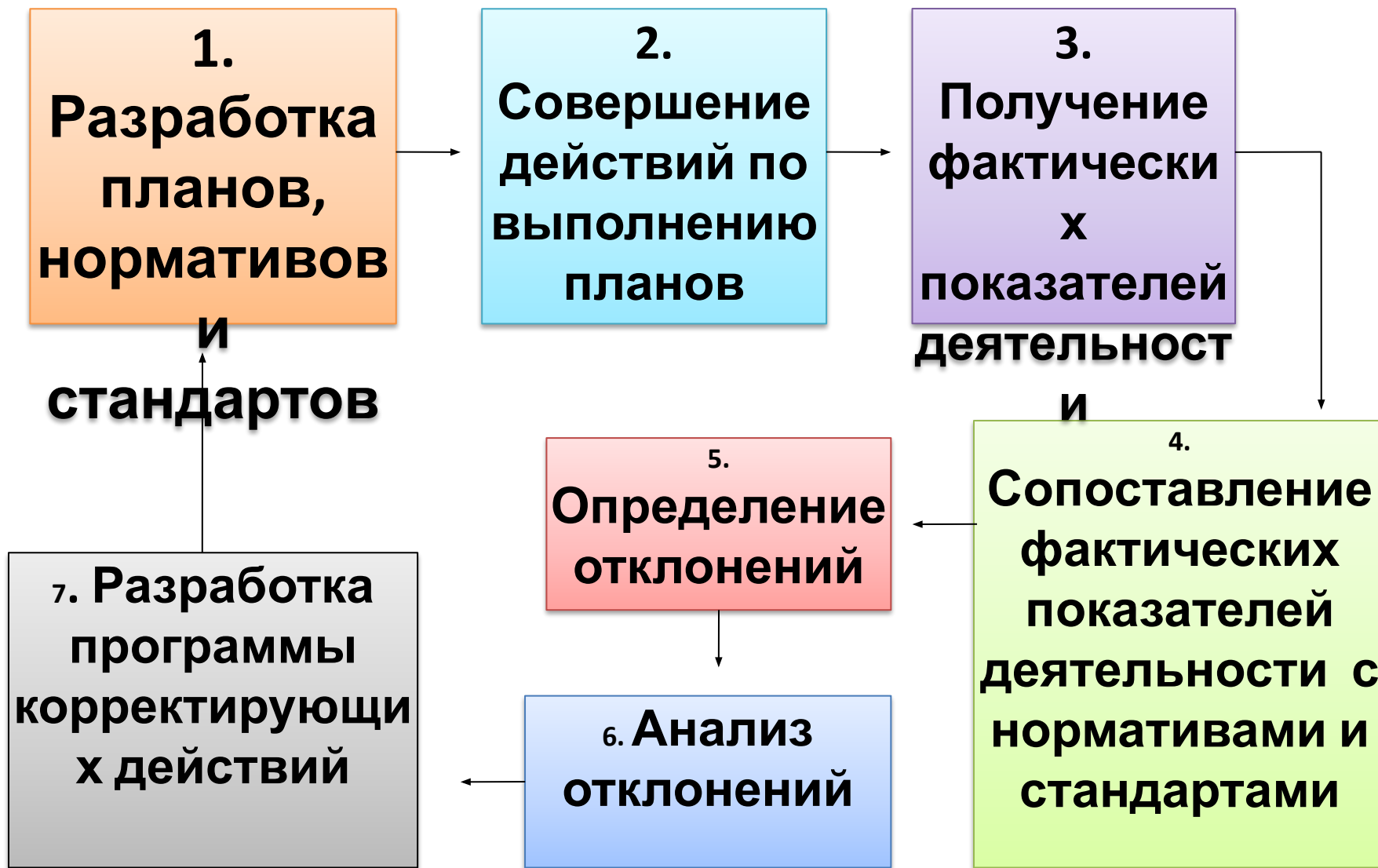
заблаговременности

результативности

объективности

открытости

экономичности



Этапы контроля