

Основы менеджмента

Выполнил:
Студент 11ИДМБ,
Колотова М.С.



Предмет и сущность менеджмента

Предметом изучения науки о менеджменте является совокупность инструментов, которые позволяют проводить эффективную управленческую деятельность.

К ним принадлежат законы, закономерности, принципы, категории, механизмы, модели и тому подобное.

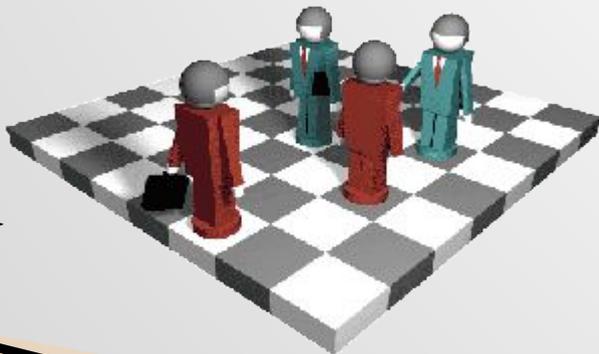
Менеджмент в упрощенном понимании это умение добиваться поставленных целей, используя труд, интеллект и мотивы поведения других людей.



Рис. Сущность менеджмента

Объект и субъект менеджмента

- ▣ **Объектом** изучения менеджмента является процесс управления на предприятии.
- ▣ **Субъектом** изучения менеджмента являются работники предприятия, которые занимаются управлением.



Цели менеджмента

Цель – это конечное состояние, желаемый результат, которого стремится добиться любая организация.

Поставленные менеджментом цели фирмы используют для установления стандартов, для оценки эффективности организации, дают общий ориентир для деятельности.

Характеристики целей

Конкретные и измеримые цели

Выражая цели в конкретных измеримых формах, руководство создает четкую базу отсчета для последующих решений и оценки хода работы

Взаимно поддерживающие цели

Действия и решения, необходимые для достижения одной цели, не должны мешать достижению других.

История возникновения

История менеджмента насчитывает несколько тысячелетий.

Вместе с тем на этом долгом пути выделяют ряд этапов и революционных преобразований в подходах к проблемам менеджмента.

Началом истории менеджмента принято считать зарождение письменности в древнем Шумере. *Это революционное достижение в истории человечества привело к образованию особого слоя «жрецов-бизнесменов», занятых торговыми операциями.*

Управленческие революции

Первая управленческая революция получила название религиозно-коммерческой.



Вторая относится к 1760 г. до н. э. и связана с деятельностью царя Хаммурапи, издавшего свод законов управления государством для регулирования многообразных общественных отношений между различными социальными группами населения.



Третья произошла во времена правления Навуходоносора II (682-605 гг. до н. э.) и была направлена на соединение государственных методов управления с контролем за деятельностью в сферах производства и строительства.

Четвёртая относится к XVII-XVIII векам н. э. и вызвана зарождением капитализма и началом индустриального прогресса в Европе.



Пятая управленческая революция, часто называемой бюрократической, относится к концу XIX – началу XX в. Теоретической основой преобразований была концепция бюрократии, позволившая сформулировать крупные иерархические структуры управления, осуществить разделение труда, ввести нормы и стандарты, установить должные обязанности и ответственность.

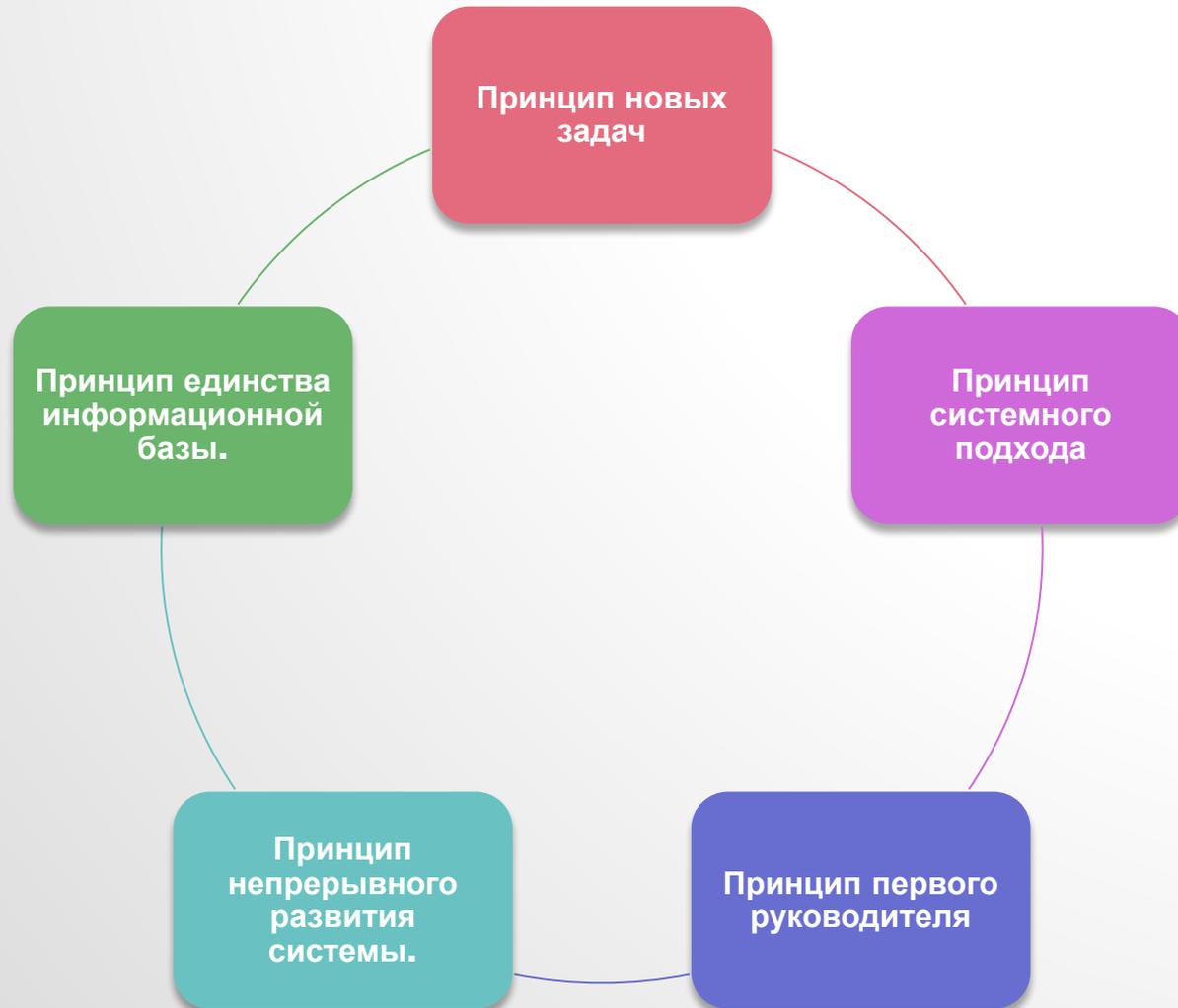
К концу XIX – началу XX в. Появились первые работы по научному обобщению накопленного опыта и формирование основ науки управления.

Основные принципы управления

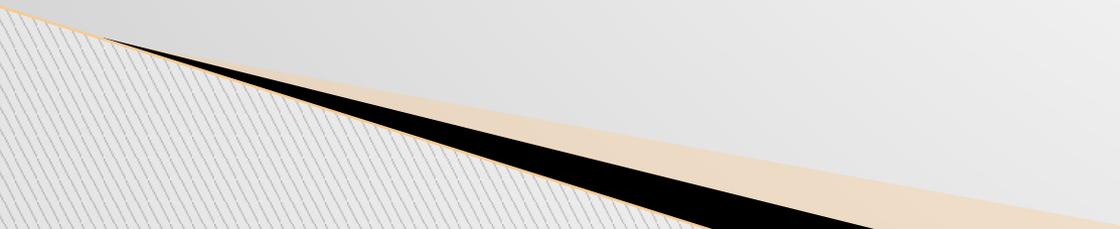
Управление — неотъемлемый элемент менеджмента, функция организованных систем различной природы



Основные принципы управления

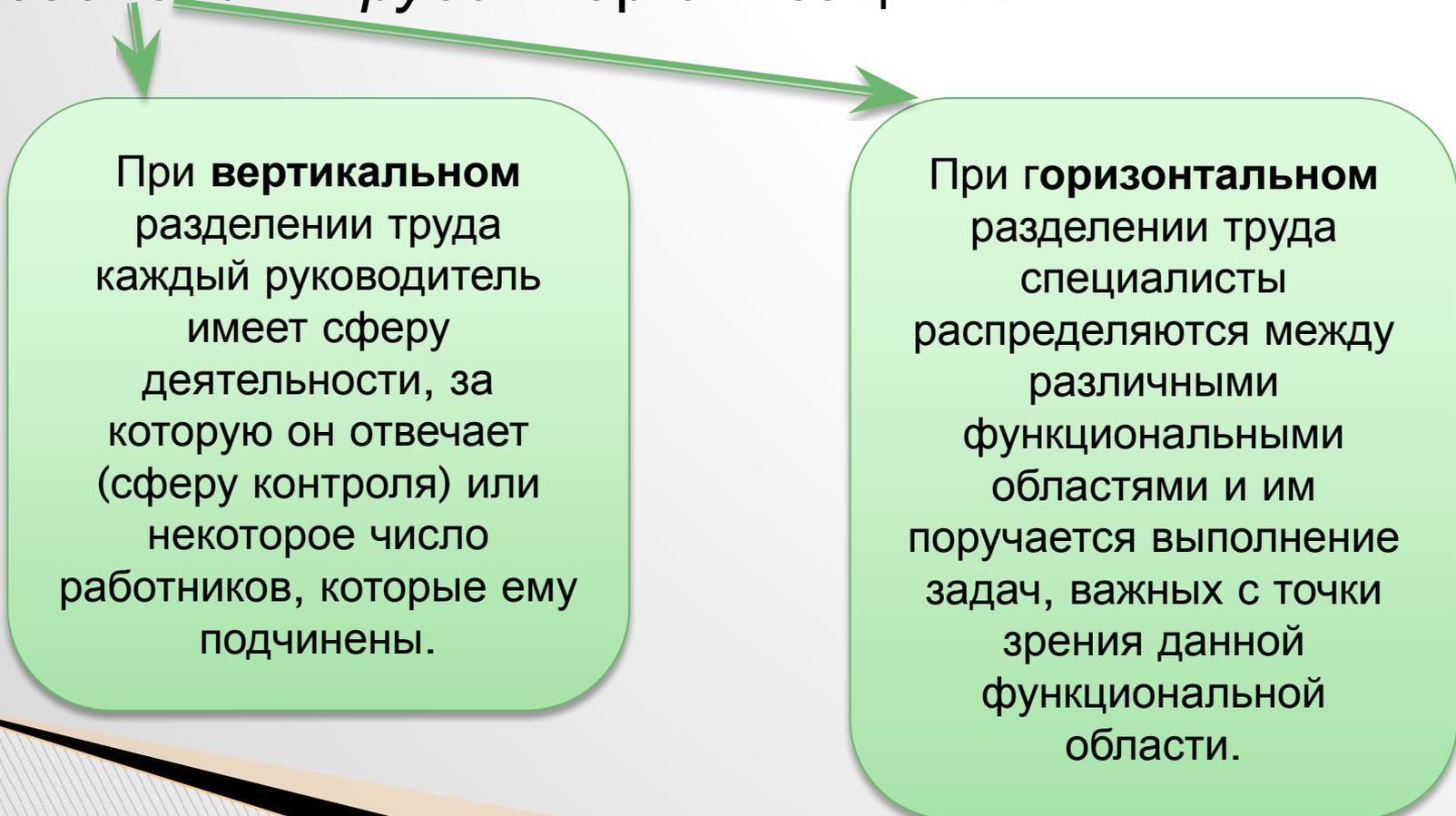


Основными функциями управления являются:

1. Планирование.
 2. Организация.
 3. Координация и регулирование.
 4. Стимулирование и мотивация.
 5. Контроль.
- 

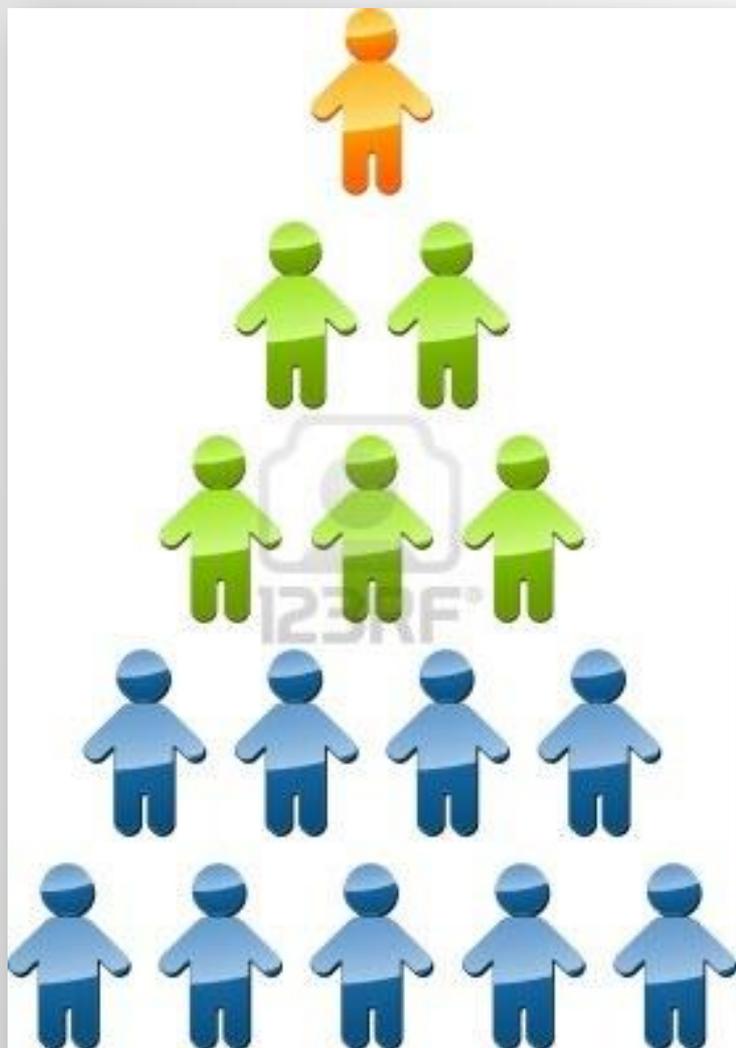
Уровни управления

Уровни управления — это проявление *разделения труда* в организациях.



При **вертикальном** разделении труда каждый руководитель имеет сферу деятельности, за которую он отвечает (сферу контроля) или некоторое число работников, которые ему подчинены.

При **горизонтальном** разделении труда специалисты распределяются между различными функциональными областями и им поручается выполнение задач, важных с точки зрения данной функциональной области.



Уровни управления включают:

1. Планирование
2. Организацию
3. Распорядительность
4. Координацию
5. Контроль
6. Анализ
7. Оценку эффективности
8. Принятие решения
9. Подбор персонала
10. Мотивацию и оптимизацию индивидуальной деятельности
11. Представительство и ведение переговоров

Определение «Менеджер»

Менеджер — руководитель или управляющий, отвечающий за определённое направление деятельности предприятия



Роли менеджера

Межличностные роли

*роль главного
руководителя,
роль лидера,
роль связующего
звена*

информационные роли

*роль
приемника инфор
мации, роль рас
пространителя
информации,
роль представит
еля*

роли, связанные с принятием решений

*Предпринимател
ь, Устранитель
нарушений,
Ведущий
переговоры*

Определение «Кадровый менеджмент»

Кадровый менеджмент - это целенаправленная деятельность руководящего состава организации, руководителей и специалистов подразделений системы управления персоналом, включая разработку концепции и стратегии кадровой политики, принципов и методов управления персоналом.

Основные задачи кадрового менеджмента

Подготовка
организационного
проекта

- Проектирование организационной структуры
 - Расчет потребностей в персонале
- Анализ кадровой ситуации в регионе
 - Разработка системы стимулирования труда

Формирование
кадрового
состава

- Анализ деятельности и формирование критериев отбора кандидатов
- Определение сегмента рынка рабочей силы

Разработка
принципов
кадровой работы

- Формирование кадровой политики
- Формирование кадровой службы
 - Разработка систем сбора, хранения и использования кадровой информации

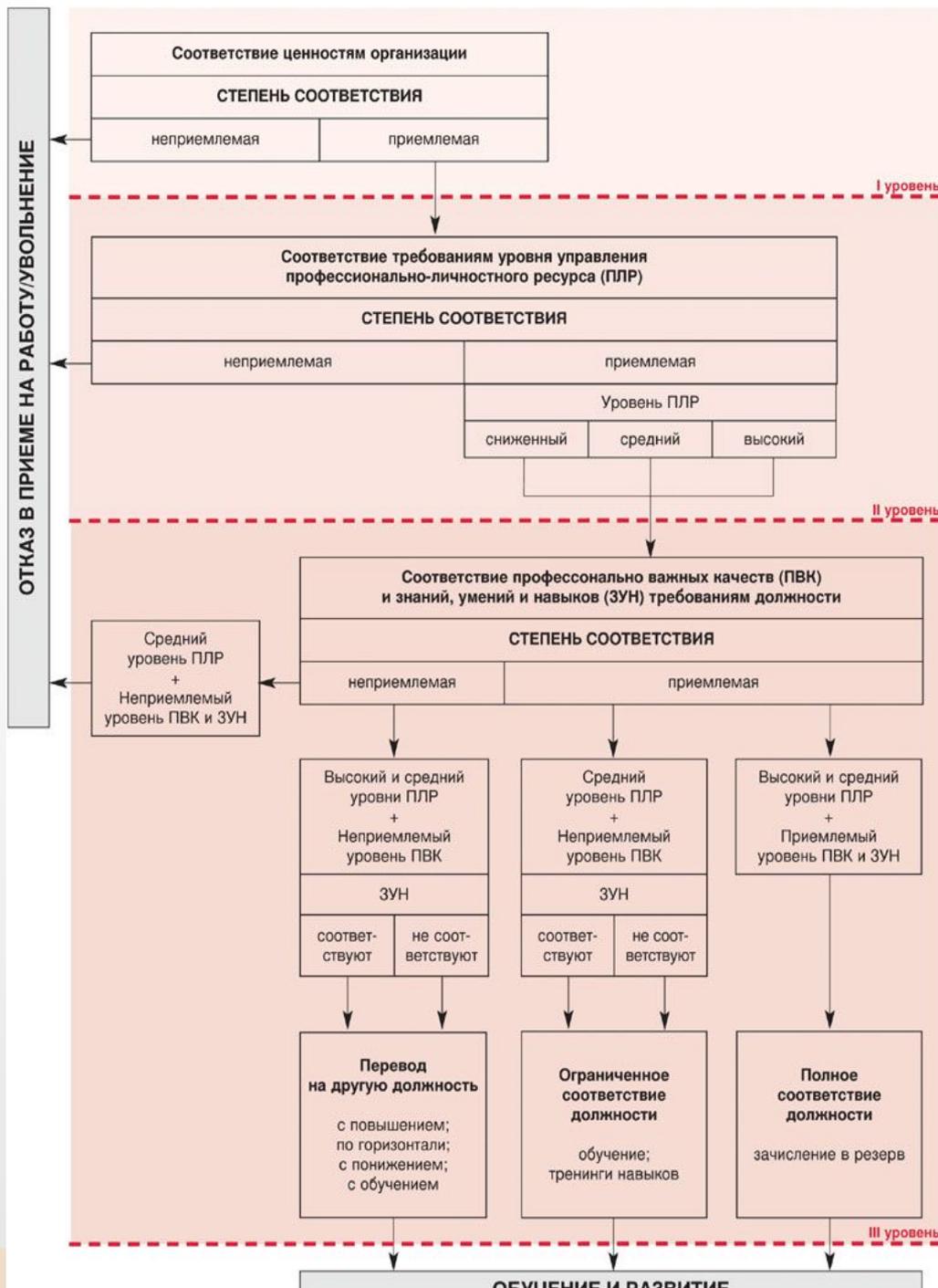
Этапы управления трудовыми ресурсами



Методы оценки кандидатов

1. Тесты на профпригодность.
2. Общие тесты способностей.
3. Биографические тесты
4. Личностные тесты.
6. Рекомендации.
5. Интервью.
6. Рекомендации.
7. Астрология, графология и другие нетрадиционные методы

Процесс по принятию решения о приеме на работу



Методы поиска персонала

Этичные

- ▣ Поиск кандидата в самой компании
- ▣ Использование резервной базы резюме
- ❖ Использование личных контактов
- ❖ Поиск резюме в интернете
- ❖ Размещение объявлений в интернете и др.

Неэтичные

- Прямое переманивание работников компании-конкурента
- Переманивание работников компании-конкурента через близких им людей
- Переманивание с помощью услуг частных служб безопасности
- Получение нелегальным способом базы персональных данных компании-конкурента
 - Внедрение агента в компанию-конкурент, через которого происходит переманивание или получение доступа к базе да