**0810.2021 Учебная группа 4ТМ**

**Преподаватель Кравцова Лариса Васильевна**

**МДК 02.01 Управление коллективом исполнителей**

**Раздел 4. Менеджмент**

**Тема1: Понятие и сущность менеджмента**

**Лекция №2**

**Цели занятия:**

**- образовательная –** изучение требований к личности менеджера;

**- воспитательная –** воспитание интереса к выбранной специальности;

**- развивающая –** развитие умения анализировать полученную информацию.

**Задачи занятия:** рассмотреть требования к личности менеджера.

**Мотивация:** полученные знания и умения необходимы для дальнейшего изучения учебной дисциплины МДК 02.01 Управление коллективом исполнителей и найдут практическое применение при трудоустройстве по специальности.

**Задание студентам:**

1.Записать в тетрадь и выучить конспект лекции.

2. Ответить на контрольные вопросы.

Фотографию конспекта и ответы на контрольные вопросы в текстовом документе в формате Word или в тексте электронного письма прислать на электронный адрес **kravcova200167@mail.ru**в срок **до 11.00 06.10.2021.**

План

1. Требования к личности менеджера

2. Развитие науки управления

Литература:

1. Казначеевская Г.Б.Менеджмент:Учебник для вузов.–Ростов на/Д:

Феникс, 2008.

2. Шегда А.В. Менеджмент: Учебник. – К.: Знання, 2004.

3. Иванов А.П. Менеджмент: Учебник.– СПб: Изд-во Михайлова В.А.,2002

**Вопрос 1. Требования к личности менеджера**

*Менеджер –* это специалист,которого нанимают для организации и управлениякаким-то участком, для осуществления управленческой деятельности.

1. Социальные значения.

- умение обосновывать и принимать решения в динамичных условияхинформировать по вопросам развития отрасли, в котором работает предприятие, знание состояние и исследования техники, технологии, поступлении, динамика спроса и т. д.

* + знакомство с опытом менеджмента в других организациях и отраслях
	+ способность управлять ресурсами, прогнозировать и планировать работу предприятия
	+ умение использовать совершенную информацию, технологию, средства коммуникации и связи.
1. Способность работать с людьми и управлять собой.
	* высокое чувство долга и преданность делу
	* честность в отношение с людьми и доверие к партнерам
	* умение четко выражать мысли и убеждать других
	* уважительное отношение к людям в независимости от их положения в организации.
	* способность быстро восстанавливать свои душевные и физические силы, критически оценивать свою деятельность.
2. Индивидуальные качества:
	* особая память;
	* высокая эмоционально-волевая устойчивость;
	* развитые коммуникативные и организаторские способности;
	* готовность к разумному риску;
	* смелость, решительность;
	* самокритичность, но не самобичевание;
	* терпение;
	* комплектность;
	* чувство юмора;
	* умение концентрироваться на поставленных задачах.
3. Медицинские противопоказания:
	* психические расстройства;
	* заболевание сердечно-сосудистой системы;
* гипертоническая болезнь;
* заболевания желудочно-кишечного тракта тяжелой формы.

**Вопрос 2. Развитие науки управления**

Научное управление (1885 - 1920 г.г.) наиболее тесно связано с работами Ф. У. Тейлора, Френка и Лилии Гилбрет и Генри Гантта. Эти создатели школы научного управления полагали, что, используя наблюдения, замеры, логику и анализ можно усовершенствовать многие операции ручного труда, добиваясь их более эффективного выполнения.

Научное управление не пренебрегало человеческими факторами. Важным вкладом этой школы было систематическое использование стимулирования с целью заинтересовать работников в увеличении производительности и объема производства. Научное управление также выступало в защиту отделения управленческих функций обдумывания и планирования от фактического выполнения работы.

С возникновением классической или административной школы (1920- 1950.г.) специалисты начали постоянно вырабатывать подходы к совершенствованию управления организацией в целом. Возникновение этой школы связано с именем Анри Файоля, которого иногда называют отцом менеджмента.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  |  | Таблица 2.1. |
|  |  | Принципы управления Анри Файоля |
| . | Разделение труда | Специализация является естественным порядком вещей. Целью |
|  |  | разделения является выполнение работы большей по объему и |
|  |  | лучшей по качеству, при тех же усилиях. Это достигается за счет |
|  |  | сокращения числа людей, на которые должны быть направлены |
|  |  | внимание и усилия |
| 2.Полномочия и | Полномочия есть право отдавать приказы, а ответственность есть |
| ответственность | ее составляющая противоположность. Где даются полномочия - там |
|  |  | возникает ответственность |
| 3. | Дисциплина | Дисциплина предполагает послушание и уважение к |
|  |  | достигнутым соглашениям между фирмой и ее работником. Так же |
|  |  | предполагает справедливо применяемые санкции |
| 4. | Единоначалие | Работник должен получать приказы только от одного |
|  | непосредственного начальника |
| 5.Единство | Каждая группа, действующая в рамках одной цели, должна быть |
| направления | объединена единым планом и иметь одного руководителя |
|  |  |
| 6.Подчиненность | Интересы одного работника или группы работников не должны |
| личных интересов | превалировать над интересами компании или организации |
| общим | большего масштаба |
| 7.Вознаграждение | Для того чтобы обеспечить верность и поддержку работников, |
| персонала | они должны получать справедливую зарплату за свою службу |
| 8. Централизация | Централизация является естественным порядком вещей. |
|  | Соответствующая степень централизации будет варьироваться в |
|  | зависимости от конкретных условий |
| 9. Скалярная цепь | Скалярная цепь - это ряд лиц, стоящих на руководящих |
|  | должностях, начиная от лица, занимающего самое высокое |
|  | положение, до руководителя низового звена |
| 10. Порядок | Место - для всего и все на своем месте |
| 11. Справедливость | Справедливость - сочетание доброты и правосудия |
| 12.Стабильность | Высокая текучесть кадров снижает эффективность организации |
| рабочего места для |  |
| персонала |  |
| 13. Инициатива | Инициатива означает разработку плана и обеспечение его |
|  | успешной реализации, Это придает организации силу и энергию |
| 14. Корпоративный | Союз - это сила. А она является результатом гармонии персонала |
| дух |  |

Основоположником научного менеджмента является Тейлор (1856 – 1915 гг.) Основные взгляды Тейлора изложены в книгах «Управление предприятием» (1903г.), «Принципы научного управления» (1911г.)

Основные идеи этих работ:

1. роль менеджеров
2. стимулирование и вознаграждение
3. нормирование работ

Его заслугой является то, что:

1. Доказал возможность разработки на основе анализа затрат времени, движений, усилий, методов осуществление производственных и трудовых операций.
2. Каждый менеджер должен осуществлять подбор, осуществлять расставку рабочих на те места, где они могут принести пользу, мотивировать, контролировать работу
3. Совершенствовать систему оплаты труда.

Заслуга Тейлора и его последователей школы заключается в утверждении принципов научного управления:

1. Исследование каждого отдельного вида деятельности
2. Отбор работ для выполнения определенных операций и их обучение
3. Обеспечение работников необходимыми ресурсами
4. Систематическое и правильное использование материалов стимулирования
5. Выделение, планирование в отдельный процесс управления
6. Утверждение менеджмента в качестве самостоятельной деятельности

**Контрольные вопросы:**

1. Каким требованиям должен удовлетворять менеджер?

2. Кто был основоположником научного управления?

3. Какие принципы управления разработал Анри Файоль?

4. Кто являлся основоположником научного менеджмента. Основные идеи его работ.

5. Назовите основные принципы научного управления Тейлора.

План

1. Понятие организации и организационной структуры.

2. Признаки организации.