Контрольная работа по дисциплине:

" Этика и культура управления "

Тема: "Нравственный портрет современного менеджера "

выполнила: студентка 2-го курса з/о

факультет: управления

специальность: менеджмент организации

проверил:

Санкт-Петербург

2005

***Содержание***

1. Вступление стр.3

2. Менеджер: каким он должен быть? стр.4

3. Лидер: а в чем его особенность? стр.7

4. Заключение стр.11

5. Список используемой литературы стр.13

***Вступление***

Сегодня совершенно очевидно, что не только настоящее, но и будущее творят менеджеры – люди, управляющие трудовым коллективом в самых различных сферах деятельности и обеспечивающие решение всего комплекса стоящих перед ними задач (экономических, социальных, политических, экологических и т.д.), создающие условия для лучшей жизни сотрудников. И в каждом конкретном случае успех зависит от личных качеств менеджера, от его умения работать с людьми.

Главный вопрос, поставленный при написании данной работы, звучал так: какими качествами нравственной культуры должен обладать современный менеджер? Чтобы дать ответ на него, выясним сначала, что же представляет собой сама нравственность. В «Толковом словаре русского языка» С.И.Ожегова дано следующее определение этого понятия: «Нравственность – внутренние, духовные качества, которыми руководствуется человек, этические нормы; правила поведения, определяемые этими качествами». Таким образом, нравственность – это широчайшее понятие, включающее в себя, на мой взгляд, такие характеристики, как тактичность, культура поведения, уравновешенность, справедливость и пр.

В моей работе эти качества рассматриваются в непосредственной связи с другими чертами характера, способностями человека, также необходимыми ему в роли управленца. Всё это в комплексе является своеобразными требованиями к менеджеру современного общества, тем, чем необходимо руководствоваться и чего добиваться в процессе работы, к чему стремиться в идеале. Отдельная глава посвящена вопросу лидерства: что представляет собой менеджер-лидер, какими чертами ему необходимо обладать, в чём его отличие от прежнего руководителя, роль и значение лидера в успехе предприятия.

Следует учитывать, что предписанный объем контрольной работы повлиял на содержание и некоторые вопросы раскрыты конспективно.

***Менеджер: каким он должен быть?***

Вопросам определения комплекса знаний, способностей, личных и деловых качеств, которыми должны обладать менеджеры, уделяется ныне большое внимание. Многие ученые, представители различных школ, занимающихся разработкой методов и форм управления производством, пытались сформулировать основные требования, которым должен удовлетворять идеальный менеджер. Но оказалось, что выявить такие конкретные требования практически невозможно, поскольку требования к менеджеру не могут быть одинаковыми при всех условиях, а зависят от особенностей среды, в которой менеджеру приходится работать. Но в то же время условия работы в процессе развития предприятия могут и должны трансформироваться и поэтому менеджеру важно обладать способностью менять методы и стиль руководства в зависимости от создающихся условий. В этом и заключается, в частности, способность менеджера при любых условиях успешно управлять бизнесом.

Важным для менеджеров является понимание потребностей и запросов людей, умение правильно оценивать потенциал и индивидуальные особенности работников, прислушиваться к мнению, советам и рекомендациям членов коллектива, содействовать развитию их инициатив и оптимально использовать их в практической работе.

Организаторские способности помогают менеджерам создавать и поддерживать в коллективе твердую, сознательную дисциплину, без которой предприятие не может нормально работать. Такая дисциплина создается не наказаниями, не частой заменой подчиненных, не грубостью, а справедливой требовательностью, умением побуждать людей к плодотворной деятельности, правильным воспитанием, хорошим отношениям к людям, личным примером руководителя. Она основывается на взаимном уважении подчиненных и менеджеров.

Организаторские способности менеджера определяются целым комплексом его личных и деловых качеств, особенностями характера, способностью к выполнению управленческой работы. К основным чертам характера, которые столь важны для менеджера, можно отнести ***самостоятельность и творческий характер мышления, инициативу, целеустремленность***. Успех на поприще управленческой работы во многом определяется аналитическими способностями, гибкостью в отношениях с людьми, а также ответственным отношением к работе, деловой предприимчивостью. Способности каждого менеджера лучше всего выявляются на практической работе. Только здесь можно проверить, как он в состоянии использовать имеющиеся возможности, преодолевать трудности и добиваться успеха.

Очень важны для руководителя такие черты, как тактичность, уравновешенность, самообладание и т.д. Эти типичные качества менеджера помогают ему завоевать авторитет как среди своих подчиненных, так и среди всего коллектива предприятия. Наличие авторитета является наиболее важным условием для успешного руководства предприятием.

Разграничивая понятия – знание, умение, деловые и личные качества менеджера, можно примерно так определить разницу между ними: знания служат для того, чтобы представлять, что надо делать; умения и навыки дают возможность осознать, как это сделать; деловые и личные качества обеспечивают способность к анализу обстановки, правильной её оценки, уверенность в принятии оптимальных решений и энергичные действия по претворению принятых решений в жизнь. Чтобы квалифицированно управлять фирмой, менеджеру необходимо иметь соответствующие знания в области техники, экономики, организации производства и управления.

Знания эти должны быть не только теоретическими, но и практическими, полученными в процессе работы. Общий объем комплекса теоретических и практических сведений для осуществления практического руководства зависит от тех функций управления, которые выполняет менеджер.

Не все даже самые высококвалифицированные специалисты, обладающие соответствующими знаниями, способны успешно руководить организацией. Менеджеру необходимо иметь способности в руководстве людьми, коллективом предприятия или его подразделений. Любой самый талантливый и работоспособный менеджер не способен добиться успеха, если он не умеет правильно организовать и спланировать свою работу и трудовую деятельность подчиненных, сочетать оперативное руководство производством с работой над перспективными вопросами. Менеджеру важно уметь предвидеть будущее, не успокаиваться на достигнутом, изыскивать новые возможности и резервы, постоянно ставить перед коллективом новые, напряженные, но реальные задачи по развитию и совершенствованию деятельности организации.

Оперативное руководство заключается в умении менеджера быстро найти и принять конкретное решение многообразных задач, постоянно возникающих в процессе производства. Задержка в решении текущих вопросов неизбежно приводит к нарушению его нормального ритма и хода.

## Лидер: а в чём его особенность?

Большое значение имеет умение менеджера подбирать себе помощников, четко распределять функции, обязанности и ответственность каждого из них, предоставлять им возможность самостоятельно решать возникающие в ходе производства вопросы, сохраняя за собой оперативный контроль работы звеньев. При всех обстоятельствах менеджер призван быть ярко выраженным лидером.

***Лидер – человек, обеспечивающий интеграцию групповой деятельности, объединяющий и направляющий действия всей группы. Лидерство характеризует отношения, в основе которых лежит доверие, признание высокого уровня квалификации, готовность поддерживать во всех начинаниях, личные симпатии, стремление перенимать положительный опыт.*** Доверие к лидеру определяется его человеческими качествами, особым авторитетом, ответственным отношением к делу и людям. Отношения лидерства в оптимальном варианте совпадают с формальными полномочиями менеджера.

Нынешний этап перестройки управления в России революционен, поскольку изменениям подвергаются, прежде всего, психология управляющего, стиль его хозяйственного поведения, происходит переоценка менеджерами своего места и роли в системе управления. ***В эру острой конкуренции и глобальных перемен руководителю уже недостаточно быть просто менеджером, какой бы высокой ни была его квалификация.*** Согласно преобладающей ныне точке зрения, деятельность менеджера имеет больше технический характер (планирование, работа с бюджетом, организация, контроль). Сфера действий менеджера-лидера гораздо шире. Вместо последовательного, постепенного развития такой деятельности менеджер стремится к коренным преобразованиям и обновлению.

Лидер предвидит в будущем возможности, которых не видят другие.

Он выражает свое отношение в концепции, в простой и ясной картине, которая, по сути, является мечтой, раскрывающей, чем должна стать организация или в каком направлении ей нужно развиваться. Менеджер добивается понимания этой концепции, объясняя, что она осуществима, но что её реализация зависит от вклада каждого работника. Своим примером, руководящей ролью, воздавая должное людям за их успехи, воспитывая у них гордость за свою работу, он вдохновляет сотрудников на воплощение концепции в жизнь. ***Современные менеджеры-лидеры – это носители нового хозяйственного мышления, ориентированного на нововведения и интеграцию усилий работников, на использование культурно-этических инструментов руководства.***

Эффективным менеджером, отвечающим запросам новой философии управления, считается человек, который осознает, что его авторитет непосредственно зависит от уважения подчиненных, а не от его формального статуса. Опыт ведущих фирм убеждает в том, что авторитет – это высокий профессионализм и стремление к современному стилю управления. Речь идет о способности управляющих вести дело так, чтобы их подчиненные постоянно чувствовали к себе уважение, были причастны к решению возникающих проблем, не испытывали помех в созидательном труде, полностью неся ответственность за результаты деятельности и чувствуя при этом свою значимость.

Можно выделить следующие ***основные черты современного руководителя:***

- доступен каждому работнику, тон обсуждения любых проблем неизменно доброжелателен;

- глубоко вовлечен в процесс управления персоналом, постоянно уделяет внимание системам поощрения, лично знаком со значительной частью работников, много времени уделяет поиску подходящих кадров и их обучению;

- не терпит кабинетного стиля управления, предпочитает появляться среди рядовых работников и обсуждать проблемы на местах, умеет слушать и слышать, решителен и настойчив, охотно берет на себя ответственность и часто идет на риск;

- терпим к выражению открытого несогласия, делегирует полномочия исполнителям, строит отношения на доверии;

- вину за неудачи принимает на себя, не теряя времени на поиск виновников, для него самое главное – преодолеть ошибку;

- при выдвижении на ответственные посты рекомендует, в первую очередь, способных сотрудников организации и лишь в исключительных случаях приглашает специалистов со стороны;

- поощряет самостоятельность подчиненных, причем мера этой самостоятельности точно соответствует способностям и профессионализму работника;

- без необходимости в работу подчиненных не вмешивается, а контролирует только конечный результат и ставит новые задачи;

- уверен в себе и собственных силах, неудачи воспринимает как временное явление;

- постоянно перестраивает свою работу, ищет и внедряет новое, поэтому возглавляемая им организация оказывается более мобильной и устойчивой в кризисных ситуациях, эффективно функционирует и интенсивно развивается.

С указанными чертами управляющего-лидера тесно связаны ***особенности его поведения, стиля работы.*** В условиях рыночных отношений авторитарный стиль исчерпывает свои возможности. Демократизм в управлении существенно повышает заинтересованность коллектива в конечном результате работы, мобилизует энергию людей, создает благоприятную психологическую атмосферу. В чем же проявляется этот стиль? Во-первых, распоряжения и приказы уступают место убеждению, строгий контроль – доверию.

Это отражает переход от внутриорганизационных отношений типа «начальник - подчиненный» к отношениям сотрудничества, кооперации партнеров, равно заинтересованных в успехе дела. Во-вторых, управляющие-новаторы стремятся развивать коллективные формы работы единой «командой», что резко увеличивает взаимный обмен информацией между членами рабочих групп. В-третьих, менеджеры-новаторы всегда открыты для любых новых идей – от коллег, подчиненных, клиентов. Более того, поведение, приоритеты, ценностные установки этих управляющих создают для окружающих среду, в которой свободное высказывание идей и обмен мнениями становятся естественной формой рабочих взаимоотношений. В-четвертых, руководитель-новатор всемерно стремится создать и поддерживать хороший психологический климат в коллективе, он старается не ущемлять интересы одних работников за счет других, с готовностью, а главное публично признает заслуги сотрудников.

***Заключение***

Подведём некоторые итоги. Какова же роль менеджера в рыночной экономике, и какие требования она предъявляет современному менеджеру?

Чтобы подчиненные шли за своим лидером, он должен понимать своих последователей, а они – понимать окружающий мир и ситуацию, в которой оказались. Поскольку и люди и ситуации постоянно меняются, менеджер должен быть достаточно гибким, чтобы приспособиться к непрекращающимся переменам. Понимание ситуации и знание того, как управлять человеческими ресурсами, - важнейшие компоненты эффективного руководства. Все это свидетельствует о том, что управленческая работа относится к числу таких видов человеческой деятельности, которые требуют специфических личностных качеств, делающих конкретную личность профессионально пригодной к управленческой деятельности.

В бывшем СССР при подборе управленческих кадров руководствовались четырьмя основными требованиями: политическая грамотность, моральная устойчивость, компетентность, организаторские способности.

Для сравнения приведем квалификационные требования к личности менеджера в Великобритании:

1) понимание природы управленческих процессов, знание основных видов организационных структур управления, функциональных обязанностей и стилей работы, владение способами увеличения эффективности управления;

2) способность разбираться в современной информационной технологии и средствах коммуникации, необходимых для управленческого персонала;

3) ораторские способности и умение выражать мысли;

4) владение искусством управления людьми, подбора и подготовки кадров, регулирования отношений среди подчиненных;

5) способность налаживать отношения между фирмой и её клиентами, управлять ресурсами, планировать и прогнозировать их деятельность;

6) способность к самооценке собственной деятельности, умение делать правильные выводы и повышать квалификацию;

7) умение оценивать не только знания, но и проявлять навыки на практике.

Исследование, проведенное Институтом Гэллаппа, показало, что, несмотря на управленческий ранг, имеется определенное сочетание параметров-требований, гарантирующих успех в работе любого менеджера. В частности, в системе управления США выделяется пять основных требований:

1) здравый смысл;

2) знание дела;

3) уверенность в своих силах;

4) высокий общий уровень развития;

5) способность доводить начатое дело до конца.

Таким образом, рыночная экономика требует от менеджера:

-способности управлять собой;

-разумных личных ценностей;

-четких личных целей;

-постоянного личного роста (развития);

-навыков решать проблемы;

-изобретательности и способности к инновациям;

-способности влиять на окружающих;

-знания современных управленческих подходов;

-способности обучать подчиненных;

-способности формировать и развивать трудовой коллектив.

***Список используемой литературы***

1. Кабушкин Н.И. Учебник. - Мн.: ЗАО «Экономпресс», НПЖ «ФУА», 1998. – 284 с.
2. Ожегов С.И. и Шведова Н.Ю. Толковый словарь русского языка: 80000 слов и фразеологических выражений (Российская АН; Российский фонд культуры; - 2-е изд., испр. и доп. – М.: АЗЪ, 1995.)
3. Уткин Э.А. Курс менеджмента. Учебник для вузов. – М.: Издательство «Зерцало», 1998. – 448 с.