Министерство образования и науки РФ

Всероссийский Заочный Финансово-Экономический Институт

Кафедра экономики, менеджмента и маркетинга

Контрольная работа по дисциплине

 «Менеджмент»

 Вариант № 9

Тема «Функции менеджмента»

Исполнитель:

Факультет: Учетно-статистический

Специальность: Бух. учет, анализ и аудит

Группа:

№ зачетной книжки:

Руководитель: Разгон А.В.

Барнаул 2009

Содержание

[Введение 3](#_Toc226732527)

[1. Функции менеджмента 4](#_Toc226732528)

[2. Практическое задание 9](#_Toc226732529)

[Заключение 12](#_Toc226732530)

[Список использованной литературы 13](#_Toc226732531)

# Введение

Необходимость менеджмента в рыночной экономике определяется наличием организации, в которой люди работают для достижения цели и удовлетворения своих интересов. Менеджмент аккумулирует управленческий опыт и знания, накопленные за тысячи лет, и дополняет их новыми подходами, принципами, методами. Это позволяет говорить о менеджменте не просто как о теории и практике, а как об особой науке управления.

Функция – широко распространенное слово, имеющее множество значений. Функция – это обязанность, круг деятельности, назначение, роль. Данное понятие используется во всех областях знаний и во всех сферах деятельности. Функции занимают особое место в системе менеджмента и играют ключевую роль в ее формировании.

Целью данной работы является рассмотрение основных функций менеджмента - планирование, организация, мотивация, контроль, координация.

# Функции менеджмента

Функция как категория менеджмента характеризует существенный вид управленческой деятельности или объективно необходимый вид отношений между людьми как области проявления сущности менеджмента.

Функция менеджмента – это целенаправленный вид управляющего воздействия, осуществление которого рассматривается как составная часть процесса управления. Понятие «организация управления» означает существование на практике таких функций управления, как построение организации и осуществление взаимодействия в процессах хозяйственной деятельности людей, технологии, информации по решению задач. [2. с.56]

Функция менеджмента как возможная область формирования управляющего воздействия предполагает осуществление непрерывных взаимосвязанных между собой действий по выработке средств и методов воздействия и их реализации применительно к решению конкретной проблемы. Поэтому функция рассматривается как объективно необходимая область процесса управления, имеющего временную и пространственную определенность и конечную результативность.

Процесс управления представляет собой совокупность непрерывных, последовательно выполняемых действий по формированию и использованию ресурсов организации для достижения намеченных целей. Эти действия представлены функциями менеджмента. Можно сказать, что процесс управления есть выполнение разнообразных, но взаимосвязанных друг с другом функций.

Основные функции менеджмента характеризуются полнотой содержания, устойчивостью структуры, системностью и универсальностью использования в разных сферах деятельности. Главная их особенность в том, что каждая основная функция менеджмента представляет собой отдельный процесс управления по выработке методов активизации и средств воздействия на персонал и его деятельность для достижения общих результатов социально-экономической системы.

Функции управления носят объективный характер, что определяется объективной необходимостью самого процесса управления в условиях совместного труда людей. Объективность функций управления обнаруживается везде, где осуществляется управленческая деятельность. В зависимости от места расположения того или иного объекта в общей системе управления меняется только объем работ по данной функции, но не меняются ее целевые назначение и содержание.

Основные функции управления проявляются принципиально одинаково в управлении организацией в любой сфере деятельности. К ним относятся: планирование, организация, мотивация, контроль и координация. Связями между ними являются процессы принятия решений и коммуникации.

Первой из функций является **планирование**. Управлять – это, прежде всего, планировать. По своему содержанию планирование означает разработку и реализацию программы действий на определенный период. Если плановые показатели недостаточно обоснованы, то, как бы хорошо организация ни работала, результат будет низким. Поэтому от качества планирования во многом зависит качество управления.

Планирование дает ответы на следующие вопросы: 1) Каково положение организации в настоящее время? Для этого нужно оценивать положение в области финансов, маркетинга, производства. 2) Каковы должны быть цели организации? Оценивая возможности и угрозы в окружающей среде, следует определить цели организации. 3) Как организация может достичь целей? Нужно решить, что делать персоналу для достижения целей, каковы должны быть ресурсы.

Следующей функцией менеджмента является **организация**.Данная функция заключается в создании структуры предприятия, которая позволяет претворить в жизнь намеченные планы. Взаимосвязь с предыдущей функцией состоит в том, что после того, как разработаны планы, создаются необходимые условия для их выполнения. В любом плане, составляемом в организации, всегда имеется стадия организации, то есть создания реальных условий для достижения запланированный целей. Нередко это требует перестройки структуры производства и управления с тем, чтобы повысить их гибкость и приспособляемость к требованиям рыночной экономики. В настоящее время организации формируют структуру управления в соответствии с собственными потребностями.

Можно выделить следующие этапы осуществления функции организации:

* разработка и совершенствование организационной структуры управления: выделение подразделений, их задач и функций;
* определение типов взаимоотношений в организации. На этом этапе устанавливаются права, обязанности и ответственность структурных подразделений и отдельных лиц;
* делегирование полномочий. Это предполагает поручение руководителем своим подчиненным выполнение отдельных обязанностей с предоставлением необходимых ресурсов;
* построение системы внутрифирменных коммуникаций. Налаживание коммуникаций между всеми участниками трудового процесса позволяет развивать прямую и обратную связь;
* организационные отношения предприятия с элементами внешней среды. Они являются необходимым условием своевременной и быстрой реакции на изменения всей совокупности внешних факторов.

Функция **мотивации** служит логическим дополнением к планированию и организации. Планы выполняют люди, а для этого у них должна быть заинтересованность. Мотивация и предполагает создание побудительных мотивов к определенной деятельности. Ранее считалось, что мотивирование – это предложение соответствующего денежного вознаграждения в обмен за прилагаемые усилия. В современных условиях мотивация рассматривается в контексте создания внутреннего побуждения к действиям. Действия по мотивации включают экономическое и моральное стимулирование, обогащение самого содержания труда и создание условий для проявления творческого потенциала работников и их саморазвития. Существуют два воздействия на людей: принуждение и побуждение. В случае принуждения человека заставляют делать то, что необходимо. Даже если сотрудник не заинтересован в выполнении задания, он, тем не менее, его выполняет. Побуждение настраивает человека на поведение, способствующее эффективному достижению целей организации.

Осуществляя эту функцию, менеджеры должны постоянно воздействовать на факторы результативной работы членов трудового коллектива. К ним в первую очередь относятся: разнообразие работы по содержанию, рост и расширение профессиональной квалификации работающих, удовлетворение от полученных результатов, повышение ответственности, возможности проявления инициативы и осуществления самоконтроля.

Функция **контроля** – необходимый компонент организации и управления любого трудового процесса. Она связана с установлением определенных стандартов и сопоставлением фактических результатов со стандартами.

Известны три аспекта управленческого контроля: 1) *установление стандартов* в процессе планирования – это точное определение целей, которые должны быть достигнуты за определенный период времени. 2) *измерение* того, что было в действительности достигнуто за определенный период. 3) *сравнение* достигнутого с ожидаемыми результатами.

Контроль позволяет по мере необходимости предпринимать корректирующие действия по предотвращению отклонений или по изменению целей. Он необходим для обнаружения и разрешения возникающих проблем раньше, чем они станут слишком серьезными, и может также использоваться для стимулирования успешной деятельности.

Контроль - это критически важная и сложная функция управления. Одна из важнейших особенностей контроля, которую следует учитывать в первую очередь, состоит в том, что контроль должен быть всеобъемлющим. Каждый руководитель, независимо от своего ранга, должен осуществлять контроль как неотъемлемую часть своих должностных обязанностей, даже если никто ему специально этого не поручал.

Контроль есть фундаментальный элемент процесса управления. Ни планирование, ни создание организационных структур, ни мотивацию нельзя рассматривать полностью в отрыве от контроля. Действительно, фактически все они являются неотъемлемыми частями общей системы контроля в данной организации.

При всей значимости рассмотренных функций менеджмента основное место среди них занимает функция **координации**. Главная задача координации – обеспечение взаимодействия и согласованности в работе всех звеньев организации путем установления рациональных связей между ними.

Обеспечивая взаимосвязь всех функций менеджмента, координация способствует бесперебойной работе предприятия. Для выполнения этой функции могут использоваться различные формы: отчеты, аналитические материалы, совещания. Но при всем многообразии основу координации составляет обмен информацией.

Координация синхронизирует не только текущую деятельность организации, но позволяет осуществлять согласованные действия по ее изменению, адаптации к меняющимся требованиям рынка. Это имеет особое значение в современных условиях, когда приспособляемость к внешней среде становится одним из основных факторов развития.

# Практическое задание

Признано, что в идеале менеджер должен обладать следующими качествами:

* глубокое знание всего того, что связано с функционированием и развитием рыночной экономики;
* политическая зрелость, т.е. умение учитывать политические последствия решений;
* склонность и способность искать и использовать резервы человеческого фактора в предпринимательстве;
* умение эффективно использовать лучшие достижения научно-технического прогресса;
* приоритет общественных интересов, т.е. готовность на определенном этапе отказаться от личных выгод ради достижения общественно значимых целей;
* психологическое образование;
* склонность и желание руководствоваться принципами социальной справедливости;
* умение принимать на себя ответственность;
* способность критиковать с пользой для дела и воспринимать критические замечания;
* постоянно проявлять инициативу и предприимчивость;
* деловитость (умение не делать бесполезных дел);
* стремление преодолевать препятствия, проявлять волю и гибкость;
* логическое мышление;
* способность в интересах дела использовать предложения, противоположные собственной позиции;
* стрессоустойчивость как средство защиты от перегрузок с помощью эффективных методов работы.

Оцените весь комплекс качеств, которым должен обладать идеальный менеджер, и подготовьте ответы на следующие вопросы:

1. Достаточно ли полон, на ваш взгляд, приведенный перечень? Не нужно ли в него что-либо добавить?
2. Нет ли в этом наборе, по вашему мнению, чего-либо лишнего?
3. Какие дополнительные качества необходимы менеджеру, функционирующему в современном российском бизнесе?

1)В данный перечень я бы добавила: знание техники и технологии производства в отрасли, к которой принадлежит организация по виду и характеру своей деятельности (в особенности для менеджеров низового и среднего уровня); умение самостоятельно и своевременно принимать обоснованные решения и настойчиво добиваться их исполнения путем воздействия на подчиненных; четкие личные цели; упор на постоянный личный рост; изобретательность и способность к инновациям; способность формировать и развивать эффективные рабочие группы.

2) Думаю, что лишним в приведенном списке является приоритет общественных интересов, т.е. готовность на определенном этапе отказаться от личных выгод ради достижения общественно значимых целей.

3) А каковы же должны быть личные качества современного менеджера? Без сомнения, формула успеха будет неполной, если забыть о таком важном аспекте, как лидерство. Стать по-настоящему успешным менеджером можно только при наличии лидерских качеств. Научиться быть лидером - вопрос хорошей профессиональной подготовки и практики. Есть еще одно качество, отличающее современного менеджера, которое трудно оспорить. Речь идет об образовании. Нужно учиться, причем получать базовые знания лучше в молодости, а совершенствоваться - всю жизнь. Наша система образования позволяет сегодня выбрать тот способ получения и реализации знаний, который тебе наиболее близок. А также слова "менеджер" и "человек" не должны противоречить друг другу, и, наверное, счастливое сочетание этих двух понятий и становится отличительной чертой тех, кто будет строить бизнес в новом веке.

# Заключение

Благодаря этой работе я убедилась в том, что настоящим менеджером не может стать простой человек. Организациям нужны действительно профессионалы своего дела. Те специалисты, которые не просто обладают минимумом знаний, а которые всесторонне развиты, умеют применять знания на практике, те кто целеустремлен и настроен незамедлительно действовать.

Нужно иметь в виду, что не существует менеджера, обладающего универсальными способностями и одинаково эффективно действующего в любой ситуации. Существует определенный набор человеческих качеств, которые были перечислили выше, составляющий основу организаторских способностей.

Итак, в итоге можно сказать, что я смогла подробно рассмотреть основные функции менеджмента.

# Список использованной литературы

1. Менеджмент: Учебник для вузов/ Под ред. М.М. Максимцова, А.В. Игнатьевой. – М.: Банки и биржи, ЮНИТИ, 1998. – 343с.
2. Менеджмент: Учебник/ Под общ. ред. проф. М.П. Переверзева. – М.: ИНФРА – М, 2007. – 288с.
3. Менеджмент: Учебник/ Под ред. Ф.М. Русинова и М.Л. Разу. – М.: ФБК – ПРЕСС, 1999. – 504с.
4. Основы менеджмента: учеб. пособие/ под ред. д-ра экон. наук, проф. В.И. Королева. – М.: Магистр, 2008. – 620с.