

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:

<https://studservis.ru/gotovye-raboty/kurovaya-rabota/251975>

Тип работы: Курсовая работа

Предмет: Стратегический менеджмент

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ 3

Глава 1. Роль менеджера в формировании стратегии управления 5

1.1 Личные способности руководителя, как фактор его успешной деятельности в системе управления 5

1.2 Характеристика менеджеров и эффективность сочетания конкретного типа менеджера и конкретной стратегии 8

1.3 Взаимодействие в процессе стратегического управления руководителей и подразделений 11

Глава 2. Роль менеджера в стратегическом управлении предприятием ГУП «Московское молоко» 16

2.1 Характеристика предприятия 16

2.2 Стратегические решения по планированию и подготовке менеджера 19

2.3 Основные подходы к повышению квалификации менеджера 23

ЗАКЛЮЧЕНИЕ 28

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ 29

ВВЕДЕНИЕ

Когда назначаются менеджеры, то очень хорошо, если выбор кандидата созвучен стратегической политике компании или отрасли, в которой будет работать. Кроме того, успех работы нового менеджера в основном зависит от требований, предъявляемых к данной должности и атмосферы на рабочем месте.

Наиболее важной задачей лидеров во все времена и для всех видов организаций была задача наблюдать за тем, чтобы управленческие должности занимали люди, соответствующие этим постам, и чтобы были достойные преемники. В современной корпорации данная задача могла бы быть сформулирована следующим образом: принимать на работу, распределять людей и ресурсы от имени организации и ее подразделений, причем в динамической гармонии с установленными целями и стратегией. Основная идея состоит в том, чтобы найти менеджеров, которые соответствуют определенной стратегии.

С другой стороны, высшее руководство ограничено в своем выборе стратегии имеющимся потенциалом управления в компании.

Выбор менеджеров и согласование должностей направлен то, чтобы создать логическое и реально работающее целое. Это называется формированием управления. В процессе формирования управления возникает целый ряд фундаментальных вопросов, включая следующие ключевые вопросы: как вы можете распознать чьи-либо возможные управленческие способности? Что определяет, почему один человек – лидер, а другой является ведомым? Кто и что определяет, нужны ли некоторые функции определенной должности внутри организации или нет?

Вышеизложенное определяет актуальность темы курсовой работы.

Объектом исследования является предприятие ГУП «Московское молоко».

Предмет исследования – стратегическое управление.

Цель работы – определить роль руководителя в стратегическом управлении предприятием, его функции и найти основные подходы к подготовке и повышению квалификации руководителя.

Для достижения поставленной цели были определены следующие задачи:

- рассмотреть личные способности руководителя, как фактор его успешной деятельности в системе управления;
- рассмотреть изучить характеристики менеджеров и эффективность сочетания конкретного типа менеджера и конкретной стратегии;
- рассмотреть взаимодействие в процессе стратегического управления руководителей и подразделений;
- проанализировать роль менеджера в стратегическом управлении предприятием ГУП «Московское молоко».

Исследованиям место и роли в стратегическом управлении организации посвящено большое количество

научных исследований в зарубежной литературе. Среди фундаментальных работ можно выделить исследование Дж.Равена, Д.О.Клемпа, Р.Ликерта, Дж.Мак Клелланда, Л.Спенсера. В отечественной литературе обращались такие авторы, как В.Г.Игнатова, Е.А.Климова, А.И.Турчинова. Проблеме профессиональной пригодности посвящены исследования В.А.Бодрова, Л.М.Митиной и др.

Методы исследования:

- анализ научной и методической литературы;
- метод наблюдения, беседы.

Структура работы. Курсовая работа включает введение, основную часть, заключение, список литературы.

Глава 1. Роль менеджера в формировании стратегии управления

1.1 Личные способности руководителя, как фактор его успешной деятельности в системе управления

Сегодня компании выросли настолько, что их единоличное управление стало практически невозможным. Кроме того, к руководителям были добавлены многие внешние функции, включая сотрудничество с партнерами, правительственными чиновниками и политическими деятелями. Каждым руководством занимается независимый менеджер, поэтому руководитель компании стал менеджером-организатором, основной обязанностью которого является координация деятельности группы менеджеров. При выполнении этой задачи современный менеджер выполняет несколько ролей [3, с. 87]:

- во-первых, это уполномоченный администратор, который руководит большой командой людей.
- Во-вторых, это лидер, способный руководить своими подчиненными, используя свой авторитет, свой профессионализм, свои положительные эмоции.
- в-третьих, речь идет о дипломате, который устанавливает контакты со своими партнерами и властями для успешного преодоления внутренних и внешних конфликтов.
- в-четвертых, это учитель с высокими моральными качествами, способный создать команду и направить ее развитие в нужное русло.
- в-пятых, это просто человек, обладающий высокими знаниями и способностями, уровнем культуры, честностью, решительностью характера и в то же время рассудительностью, способный во всех отношениях быть образцом для подражания для других.

В процессе управления менеджер выполняет ряд конкретных функций, среди которых: организация и планирование деятельности команды и собственной работы; распределение обязанностей, инструктаж подчиненных и контроль над ними; ознакомление со всеми новинками в мире бизнеса, бизнеса и бизнеса. технологии и технологии. технологии; презентация и обзор новых идей и

В современных условиях зачастую все проблемы ложатся на плечи человека, выполняющего все вышеперечисленные роли-лидера.

Лидерство - это искусство влиять на людей, побуждать их стремиться к доброй воле для достижения определенных целей. Очень часто, к сожалению, особенно в политике, это амбициозные личные цели самого лидера. Сила лидера основана на хорошем знании подчиненных, умении поставить себя на их место, проанализировать ситуацию, определить сиюминутные и долгосрочные последствия своих действий, желании стать лучше, умении внушать подчиненным доверие, осознании необходимости их действий. их действия. совершайте определенные действия, так как поведение сотрудников отражает то, что чувствует лидер, и прекрасно понимает психологические особенности партнеров, оппонентов, умело использует их как в формальных, так и в неформальных контактах. Убеждая других, он демонстрирует завидную гибкость и способность идти на компромисс. Лидер должен постоянно и упорно стремиться двигаться вперед, несмотря на все препятствия, упорно продвигаясь к своей собственной цели [5, с. 43].

Принятие управленческих решений требует от менеджеров не только квалификации, но и эмоциональной зрелости, которая выражается в умении и готовности идти навстречу острым ситуациям, успешно справляться с ними, не допускать неслыханных трагедий неизбежных поражений на пути к успеху. жизнь любого менеджера. Менеджер должен быть коммуникативным, контактным, то есть общительным, ориентированным на внешний мир, проявляющим интерес к окружающим. Он должен уметь располагать к себе людей, слушать и понимать их, убеждать их в своей правоте.

Руководитель должен быть не только хорошо обученным и высокообразованным, но и творческим человеком. Необходимо не только верить в свои творческие способности, но и ценить эти способности в других людях, уметь их мобилизовать и использовать, преодолевая все препятствия, встречающиеся на

пути. Для этого необходимо проявить настойчивость, почувствовать потребность в переменах, уметь расставаться с традициями, воспринимать новые идеи и инновационные решения, систематически их использовать. Креативный лидер обычно работает с группами, используя метод мозгового штурма, поощряет свободное выражение эмоций и идей и постоянно учится, в том числе на собственных ошибках. Хороший руководитель должен быть в состоянии обеспечить участие сотрудников в работе. Для этого необходимо правильно подбадривать людей, превращать любую, даже самую утомительную работу в увлекательную игру, искать нестандартные подходы и неизвестные грани в решении проблемы, осваивать свои действия с определенной долей авантюризма, чтобы добиться большего успеха. Большая привлекательность. Руководитель должен опираться на желание подчиненных достичь определенного положения в этом мире, узнать свои идеалы и внести свой вклад в их реализацию в жизни. Но самое главное – менеджер должен обладать способностью руководить, организовывать и поддерживать работу команды, быть готовым действовать, рисковать [3, с. 80]. Он должен уметь определять степень своих официальных полномочий, уметь действовать независимо от руководства, побуждать людей подчиняться, избавляться от балласта и помогать другим становиться самими собой, а не выдавать себя за себя. Для этого менеджер должен проявлять терпимость к слабостям людей, которые не мешают работе, и нетерпимость ко всему, что мешает успешно решать проблемы, с которыми сталкиваются он и команда. Необходимо также знать, что управление учитывает надлежащий характер организации и, в частности, стратегическую направленность типа управления. Существует несколько стратегических областей, для которых вы можете выбрать подходящие типы менеджеров.

1. Абрамова А.В. Стратегический менеджмент. - М.: Финансы и статистика, 2019. - 254 с.
2. Борисов А.В. Формулирование стратегии // Проблемы теории и практики управления. - 2022. - № 1. - С. 11-17.
3. Веселов А.М. Стратегия предпринимательства. - СПб.: Корвус, 2021. - 265 с.
4. Воронова А.С. Стратегический менеджмент. - М.: Ника, 2020. - 387 с.
5. Горбунов С.В. Стратегический менеджмент. - М.: Информационно-издательский дом "Филин", 2020. - 276 с.
6. Горева П.Н. Основы стратегического менеджмента / Пер. с англ. - М.: Экономика, 2021. - 206с.
7. Дятлов В. В. Стратегический менеджмент. - СПб: Питер, 2020. - 218 с.
8. Иванова В.А. Организация стратегического менеджмента на предприятии. - М.: Центр экономики и маркетинга, 2021. - 283 с.
9. Каримов М.В Стратегический менеджмент. - М.: Финпресс, 2019. - 315 с.
10. Ларин А.В. Стратегический менеджмент и предпринимательство. - М.: Инфра - М, 2021. - 347 с.
11. Лебедева А.В. Организационное проектирование системы управления персоналом. - М.: Юнити, 2019. - 122 с.
12. Лисицина П.В. Стратегический менеджмент. - М.: Просвещение, 2019. - 284 с.
13. Михайлов П.А. Системы управления. - М.: Педагогика, 2020. - 324 с.
14. Михайлова Н.С Стратегический менеджмент. - М.: Юрайт, 2019. - 336 с
15. Некрасов С.И. Стратегический менеджмент. - М.: Юрайт, 2019. - 167 с.
16. Овсянко Д.М. Стратегический менеджмент. Учебное пособие. - М.: Дело, 2020. - 429 с.

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:

<https://studservis.ru/gotovye-raboty/kurovaya-rabota/251975>