

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/431656>

Тип работы: Курсовая работа

Предмет: Менеджмент

Введение 2

1. Теоретические аспекты изучения профессиональных и личностных качеств современного менеджера 4

1.1. Понятие, основные черты и функции менеджера организации 4

1.2. Методика развития профессионально важных качеств менеджера XXI века 10

2. Практика развития профессиональных и личных качеств менеджеров в компании ООО «Лип Лаб» 14

2.1. Общая характеристика предприятия 14

2.2. Анализ и оценка профессионально важных качеств менеджера ООО «Лип Лаб» 19

2.3. Совершенствование технологии развития качеств менеджера ООО «Лип Лаб» 26

Заключение 31

Список используемой литературы 33

Приложения 35

В современных рыночных условиях роста конкуренций среди различных компаний, необходимости их соответствия рынку по разным критериям и направлениям, наиболее важное значение приобретает разработка методов и технологий повышения компетенций и качеств как персонала компании, так и его главных менеджеров.

Менеджер организации — это человек, который занимает постоянную управленческую должность в компании и наделен полномочиями принимать решения по определенным вопросам, связанным со стратегической деятельностью организации.

Таким образом, актуальность данной темы заключается в том, что от уровня развития необходимых компетенций, навыков, умений, профессионально важных качеств зависит вся успешность и эффективность функционирования компании, поскольку именно менеджер определяет направления развития компании в целом.

Объектом данной работы выступает менеджер, как лицо, управляющее компанией или ее подразделением.

Предмет работы – система улучшения профессионально важных качеств менеджера.

Менеджер определяет основные задачи развития отделов компании, решает вопросы распределения ресурсов, осуществляет текущие корректировки и несет ответственность за последствия своих решений. Поэтому менеджер должен не только уметь выбрать наилучший вариант решения, но и решиться на то, чтобы повести руководимый им коллектив в определенном направлении.

Целью данной работы является комплексное изучение технологий совершенствования профессиональных навыков менеджеров и управленцев компании.

В связи с этой целью выделяется ряд задач:

- ☐ Определить роль и основные функции менеджеров компании
- ☐ Проанализировать основные требования к менеджерам
- ☐ Изучить список необходимых качеств, которыми должен обладать успешный менеджер
- ☐ Проанализировать деятельность компании и оценку уровня компетенций ее персонала
- ☐ Выявить проблемы оценки уровня профессиональных качеств менеджера компании
- ☐ Предложить технологию повышения необходимых менеджеру качеств на предприятии.

Для раскрытия данной темы были использованы монографии и исследования специалистов в области мониторинга и развития руководящего состава современных компаний.

1. Теоретические аспекты изучения профессиональных и личностных качеств современного менеджера

1.1. Понятие, основные черты и функции менеджера организации

Менеджер организации — это человек, который занимает постоянную управленческую должность в компании и наделен полномочиями принимать решения по определенным вопросам, связанным со стратегической деятельностью организации.

Термин «менеджер» имеет широкое толкование и может подразумевать под собой [6, с.56]:

- организатора конкретного вида работы в рамках отдельного подразделения или группы;
- руководителя предприятия или его отдела;

- руководителя по отношению к сотрудникам компании, ему подчиненных;
- администратора определенного уровня управления;
- специалиста по управлению;
- предпринимателя-организатора в определенной сфере;
- члена руководящего состава фирмы, который наделен исполнительной властью и осуществляет необходимые функции.

Таким образом, менеджеры могут занимать различные позиции в компании, решать разные важные задачи, выполнять разные функциональные обязанности.

Менеджеры компании выполняют следующие функции [6, с.58]:

- установление связей между отдельными функциональными отделами в компании;
- обеспечение выполнения целей и основных задач предприятия;
- осуществление руководства над персоналом организации или отделения;
- координация деятельности подчиненных на основе своего авторитета, высокого профессионализма и положительных эмоций;
- разработка и реализация стратегии и тактики деятельности компании;
- несение ответственности за результаты деятельности всей компании или ее подразделения;
- обеспечение интересов генерального директора организации;
- координация связей компании с ее внешней окружающей средой (власть, партнеры, клиенты и т. д.);
- создание коллектива и направление его развития в нужное направление, их воспитание на основе своих высоких нравственных качеств;
- поддержка инноваций в науке, внедрение в производство (техники торговли) ноу-хау;
- генерация идей, нахождение в ней сильных и слабых сторон для решения проблем;
- анализ, оценка результатов, разработка мер по улучшению деятельности компании или подразделения;
- представление организации в различных мероприятиях.

Таким образом, менеджер определяет основные задачи развития отделов компании, решает вопросы распределения ресурсов, осуществляет текущие корректировки и несет ответственность за последствия своих решений. Поэтому менеджер должен не только уметь выбрать наилучший вариант решения, но и решиться на то, чтобы повести руководимый им коллектив в определенном направлении.

Во-вторых, менеджер собирает информацию о внутренней и внешней среде предприятия, разъясняет его цели. От того, насколько хорошо менеджер владеет информацией, зависит результат и успех всей компании.

В-третьих, менеджер выступает в качестве руководителя, формирующего отношения внутри и вне предприятия, мотивирует сотрудников на достижение целей, координирует их усилия, выступает в качестве представителя компании. То есть менеджер – это человек, за которым люди готовы идти и который готов их вести.

Таким образом, каждый менеджер должен обязательно принимать решения, работать с информацией и выступать руководителем всей компании или ее подразделения.

Менеджеров организации можно подразделить на три уровня, или звена: низшее, среднее и высшее (рисунок 1).

Менеджеры низшего звена руководят непосредственно специалистами и сотрудниками. Они имеют напряженную работу по реализации многих краткосрочных задач предприятия.

Менеджеры среднего звена координируют и контролируют работу менеджеров низшего звена. Они могут возглавлять в компании крупные подразделения и являться связующим звеном между менеджерами высшего и низшего уровней.

Менеджеры высшего звена отвечают за принятие важнейших решений компании в целом на долгосрочный период. Их деятельность содержит значительный риск, поэтому их количество на предприятии небольшое.

1. Методики социально-психологического исследования личности и малых групп. / Отв. ред. А. Л. Журавлев, Е. В. Журавлева. - М.: Инфра-М, 2019. - с. 154-161.
2. Л.Г. Лаптев. Самооценка психической устойчивости в межличностных отношениях. – М: Издательство института психотерапии, 2021. – 640 с.
3. Практикум по психологии менеджмента и профессиональной деятельности / Под ред. Г.С. Никифорова. – М.: Инфра-М, 2024. – 438 с.
4. Денисов О.И. Проблема конфликтной компетентности руководителя. – М.: Дашков и К, 2022. – 339 с.
5. Андреев В. И. Саморазвитие менеджера. М.: Народное образование, 2020.-158 с.

6. Блейк Р., Моутон Д. Научные методы управления. — Киев: Наукова Думка, 2019.-240 с.
7. Вачков И. В. Основы технологии группового тренинга. Психотехники: Учебное пособие. 2-е изд., перераб. и доп. - М.: Изд-во "Ось - 89", 2024. -224 с.
8. Вудкок М., Фрэнсис Д. Раскрепощенный менеджер. М.: Дело, 2021. -320 с.
9. Деркач А. А., Ситников А. П. Формирование и развитие профессионального мастерства руководящих кадров: СПТ и прикладные психотехнологии.-М.: Луч, 2023.-71 с.
10. Евсеев А. В. Формирование социально-психологической компетентности молодых руководителей: Дис. . канд. психол. наук. -М., 2018. 189 с.
11. Елисеева И. А. Отношение руководителей школ к повышению собственной управленческой компетентности: Дис. . канд. психол. наук. М., 2021. -167 с.
12. Карпов А. В. Психология принятия управленческих решений. М.: Юрист, 2018.-440 с.
13. Коссов Б. Б. Профессиональная психодиагностика и методы исследования личности руководителя // Психологический журнал. 2021. - Т.2. № 2. -С. 43-50
14. Кудряшова Л. Д. Системно-психологическая оценка кадров руководителей и управленческих систем. Кишинев: Штинца, 2023. —159 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/431656>