

Контрольная работа
по менеджменту
"Функции современного менеджмента"
Содержание

Введение

1. Сущность, содержание и классификация функций менеджмента
2. Основные функции менеджмента
3. Интеграционная роль основных функций управления
4. Взаимосвязь функций управления

Заключение

Список использованных источников

Введение

В настоящий период наше общество осуществляет исключительно непростую и по большей части разноречивую перемену. В социально-политической жизни это переход от тоталитаризма к демократии, а в экономике - от административно-командной концепции к рынку. Аналогичные преобразования в обществе, в экономике, а кроме того во всем нашем жизненном устройстве сложны тем, что они требуют изменения и самих нас.

Как демонстрирует всемирный навык, существенная доля данного изменения - это усвоение науки и искусства менеджмента.

Менеджмент - это предмет об управлении людьми, важной целью которой считается установка на создание, проектирование и воплощение в жизнь плана развития компании с целью того, чтобы повысить потенциальную прибыль фирмы, а кроме того для формирования стабильной системы управления предприятием.

В экономике складываются, функционируют и совершенствуются различные объекты как государственного социального управления, так и менеджмента горизонтальных рыночных структур. Более значительными объектами государственного управления считаются народная собственность, иными словами ресурсы производства, автотранспорт и связь, социальная инфраструктура, а кроме того коллективная собственность. Частная, то есть негосударственная и смешанная собственность являются объектами менеджмента горизонтальных рыночных структур.

Очень часто "менеджмент" считают синонимом "управления", но тем не менее у них существуют различия. Во-первых, управление - это процесс более древний и ёмкий, в отличие от менеджмента, который считается только частью управленческих механизмов. Во-вторых, менеджмент представляет собой науку, обладающей собственным предметом и способом, управление же подразделяется на большое

число наук, характеризующихся разными предметами и способами. Толкуя иными словами управление - это наиболее обширное понятие. А менеджмент используется только лишь в управлении социально-экономическими системами.

Процесс управления, а непосредственно менеджмент, содержит четыре значительные функции: планирование, организация, мотивация и контроль.

1. Сущность, содержание и классификация функций менеджмента

Довольно-таки быстро в наш словарный запас вошли такие слова, как "менеджмент" и "менеджер". Они поспешно заменили употребляемые нами ранее термины "управление", "руководитель" и "директор".

Согласно предпринимательской деятельности, менеджмент - это самоуправляющийся тип профессионально-осуществляемой деятельности, сосредоточенной на успех в ходе любой хозяйственной деятельности фирмы, функционирующей в рыночных условиях, которые определяются намеченными целями, путем рационального использования материальных и трудовых ресурсов. Процесс, с содействием которого профессиональные специалисты создают организации и заведуют ими через установление задач и разработку методов их достижения, называется менеджмент. Этот процесс предусматривает исполнение функций организации, мотивации, планирования и координации, выполняя которые менеджеры предоставляют условия для эффективной и производительной работы занятых в организации работников и приобретение результатов, которые соответствуют поставленным задачам. Именно по этой причине менеджмент - это еще и способность добиваться установленных целей, направляя интеллект, труд и мотивы действий людей, которые работают в этой организации. Все это является стержнем для того, чтобы анализировать менеджмент как процесс воздействия на организацию труда каждого сотрудника, команды и фирмы, в целях приобретения наивысших достижений.

Способность устанавливать и воплощать в жизнь поставленные цели, конкретно видеть то, что следует выполнить и как же это осуществить называется искусством. Таковым искусством обязаны владеть менеджеры, те люди, чья трудовая деятельность заключается в формировании и управлении труда всего коллектива для достижения максимального результата установленных целей. Вследствие этого менеджмент часто отождествляется с менеджерами, и равным образом с органами управления.

Как наука менеджмент отражает все количество знаний, набранное за тысячи лет деятельности и показанное в форме мыслей, положений, взглядов, путей и моделей управления. Также менеджмент фиксирует собственные старания на толкование сущности управленческого труда, нахождение взаимосвязи между следствием и причиной, обнаружение обстоятельств и условий, при помощи которых работа людей, выполненная совместными усилиями, становится как более плодотворной, так более нужной.

Представление менеджмента в качестве искусства управления опирается на то, что

организации ? это весьма непростые социально-технические приемы, на деятельность которых оказывают воздействие огромное и многообразное количество факторов как внешней, так внутренней среды. Народ, трудившийся в фирмах и с организациями ? это высочайший фактор, учет которого испытывает нужду не только в употреблении научного подхода, но и в искусстве его применения при определенных обстоятельствах.

Из этого следует, что менеджмент ? это управление в требованиях рынка и рыночной экономики, это означает:

- направление действующей организации на потребности рынка, на требования четких потребителей и на формирование производства тех форм продукции, которые имеют большой спрос и у которых есть возможность принести фирме планируемый доход;
- бесконечное желание увеличить результативность производства с минимальными расходами и с приобретением наилучших результатов;
- хозяйственную независимость, которая гарантирует свободу принятия решений тем, на плечах которых лежит ответственность за финальный результат работы организации или же ее подразделений;
- бесконечное исправление целей и планов в зависимости от положения рынка;
- раскрытый на рынке в ходе обмена окончательный итог работоспособности организации или ее индивидуальных отделов;
- потребность употребления нынешнего информационного центра с компьютерной техникой для многообразных вычислений при получении рациональных и оптимальных решений.

Сущность менеджмента объясняет также и содержание работы людей, которые непосредственно занимаются управлением. Труд в данной области называется управленческим. Сравнительно с остальными формами труда, он насчитывает ряд качеств, которые выражаются в его характере, его предмете, а также в достижении успеха. Отдельным содержанием труда являются сведения, видоизменяя которые они принимают решения, которые нужны для преобразования порядка управленческого объекта. Из этого следует, что в качестве средств трудовой деятельности работников менеджмента представляют способы работы с информацией. А по их итогам работы уже и оценивается результат поставленных перед ними целей.

Хоть менеджмент и играет совершенно конкретную роль в организации, вместе с тем он как бы проникает во всю организацию, затрагивая и потребляя почти все области ее функционирования. Вместе с тем при всем разнообразии взаимосвязей менеджмента и организации позволительно довольно-таки точно установить границы деятельности, организующие содержание менеджмента, и вдобавок определить типы управленческой деятельности менеджеров.

Управление организацией представляется в виде хода исполнений конкретного типа согласованных поступков по составлению и использованию ресурсов организации для лучшего результата своих целей. Менеджмент не равен всей деятельности организации по приобретению итоговых целей, а включает в себе лишь те функции

и действия, которые напрямую сплочены регулировкой и установлением согласования внутри организации. управление планирование мотивация коллектив Содержание, действия и функции, приведенный в исполнение в работе управления, зависят от типа организации, от сферы ее деятельности, от размеров организации, от уровня в управленческой иерархии, от функций внутри организации, а также и от многих других факторов.

Для того чтобы совершить непростые и серьезные функции, менеджеры обязаны владеть особыми познаниями и владеть возможностью применять их в ежедневном труде согласно управлению предприятиями. Требования к их высококлассной компетенции условно разделяются на 2 группы.

К первой группе относятся:

1. способность аргументировать и осуществлять выводы в ситуациях, для которых типична высочайшая активность и неясность;
2. большая осведомленность по вопросам формирования сферы, в которой трудится фирма: состояние исследований, техники, технологические процессы, конкурентная борьба, динамика спроса на продукцию и обслуживание и т.д.;
3. ознакомление с навыком маркетинга в иных фирмах в различных отраслях экономики;
4. умение распоряжаться ресурсами, составлять план и давать прогноз трудам компании, обладание методами увеличения производительности управления;
5. умения применять нынешнюю информационную технологию.

Вторая группа условий к профессиональной компетенции менеджера объединена с их возможностью функционировать с людьми и распоряжаться самими собой. К ним можно отнести:

1. обладание искусством управления человеческими ресурсами;
2. обладание искусством налаживания внешних взаимосвязей;
3. способность к самооценке, способность совершать верные заключения и постоянно повышать квалификацию.

В свою очередь, значимым условием увеличения результативности менеджмента считается распределение работы менеджеров, в таком случае имеется квалификация управленческих сотрудников в осуществление конкретных типов работы, разделение их возможностей, прав и кругов ответственности.

Многофункциональное распределение работы базируется в создании компаний сотрудников управления, исполняющих похожие функции менеджмента: составление плана, организация и наблюдение. Подобным способом, одни сотрудники аппарата управления работают на работах согласно планированию, другие нацеливают свои действия в компанию работ по осуществлению планов, третьи считаются экспертами в области контролирования хода, в измерении итогов и в оценке трудов.

Структурное распределение работы менеджеров выстраивается, отталкиваясь из таких характеристик контролируемого предмета точно организационное устройство, масштабы, области деятельности, отраслевая или же территориальная индивидуальность. В силу значительного многообразия условий, действующих на

структурное распределение работы, оно специально для любой компании. В тот же момент возможно отметить определенные совместные признаки специализации, имеющие отношение, в первую очередь, вертикального и горизонтального распределения работы менеджеров.

Вертикальное распределение труда построено на выделении трех уровней управления: низшего, среднего и высшего.

К низшему уровню причисляются менеджеры, имеющие в собственном подчинении сотрудников в основном исполнительского труда. Они исполняют руководство такими первичными подразделениями, как бригады, смены, области.

Средний уровень - наиболее массовый. Он складывается ориентировочно из 50 - 60 % всеобщей численности управленческого персонала компании и содержит в себе менеджеров, отвечающих за развитие производственного процесса в подразделениях, которые заключаются из многих первичных образований. Сюда же вступают менеджеры штабных и многофункциональных отраслей аппарата управления предприятия, его отделений и филиалов, а кроме того управление запасных и обслуживающих производств, целевых проектов и планов.

Высший уровень - это администрация компании, исполняющая единое стратегическое управление компании в целом, её многофункциональными и производственно-хозяйственными комплексами. В него вступают всего лишь 3 - 7 % общего управленческого персонала.

Подлинное количество уровней в фирмах характеризуется огромным многообразием и колеблется от одного - двух в небольших фирмах вплоть до восьми - десяти в солидных объединениях и корпорациях. В соответствии с этим изменяется и содержимое проблем, которые находят решение в различных уровнях менеджмента. Совместным считается то, что в любом из них, учитывается конкретный размер работ согласно функциям управления. Это - горизонтальное распределение труда менеджеров по функциям.

Многофункциональная конструкция трудов на любом уровне неодинакова. При перемещении от низшего уровня к высшему, возрастает количество и трудность вопросов по составлению планов и организации всей деятельности компании, увеличивается роль контрольной функции. В низшем и среднем уровнях менеджеры заняты координацией коллективной работы людей. По этой причине данная роль, наравне с мотивированием, становится более значительной. Наиболее полное горизонтальное распределение работы менеджеров подразумевает их квалификацию согласно основным областям работы, образующим подсистемы компании. Специалисты выделяют пять подсистем, а непосредственно: персонал, исследования и разработки, маркетинг, производство и финансы.

Техническое и профессионально- квалификационное распределение работы менеджеров учитывает типы и трудности исполняемых работ. Согласно данным аспектам в составе аппарата управления организацией акцентируют три категории сотрудников: руководители, специалисты и служащие. С точки зрения технологии процесса управления вопросы руководителей сводятся к принятию решений и организации их фактического осуществления, специалисты же реализовывают

планирование и исследование разновидностей решений, а служащие занимаются в основном информационным обеспечением всего процесса.

Каждый вид человеческой деятельности может быть представлен как объединение единичных действий, исполняемых участниками данной работы. А в управленческой деятельности такие процедуры заведено называть функциями, которые личной целью имеют предоставление работы компании в целом либо её отделения в установленном порядке. Понятие "функция" плотно объединено с такой управленческой категорией, как задача, поручение в совокупности с технологией ее исполнения. В бизнесе они формируют функции менеджмента и аппарата управления.

Функции управления разнообразны. Имеются разные комбинация к их классификации. Одним из подобных подходов может быть распределение функций в общие и специализированные. К общим заведено относить: планирование, организацию, мотивацию и контроль. В некоторых случаях к этим функциям причисляют и координацию, однако нередко её считают подфункцией, обеспечивающей регулирование и связь других функций.

Каждая из функций имеет свое содержание:

Функция

Содержание функции

Планирование

Самая главная функция, она затрагивает цели компании и их успехи. Дает ответы на вопросы: где мы находимся? Куда хотим идти? Как это сделать?

Организация

Состав подразделений, передача полномочий и обязательств, регулирование отношений, использование ресурсов.

Мотивация

Преобразование намерений в действия, мобилизуя людей, побуждая их к труду.

Контроль

Контроль людей и их работы с целью обеспечения исполнения плана. В ходе контроля возможно обрести ответы на последующие задачи: чему мы обучились? Что в следующий раз необходимо делать по-другому? В чем повод отклонений от запланированного? Какое влияние проявил контроль на установление выводов?

Мотивация и контроль составляют основа руководства.

Координация - это результат согласованности в труде абсолютно всех звеньев компании методом определения оптимальных взаимосвязей среди них. Характер этих взаимосвязей способен быть самым разнообразным, таким образом наподобие он обуславливается координируемыми действиями. Максимально часто применяются отчеты, собеседование, собрания, компьютерная связь, документы. Специализированные функции содержат в себе управление:

1. Производством;
2. Маркетингом;
3. Персоналом;
4. Экономикой и финансами;
5. Технической политикой и инновациями.

Внутри данных двух групп специализированные функции также разнообразны, к примеру, для крупного, среднего и малого бизнеса. Внутри бюджетной сферы имеется отличия в функциях, к примеру, в образовательных или же в медицинских

учреждения.

Рассмотрим поподробнее природу и структура каждой из функций менеджмента.

2. Основные функции менеджмента

Функция планирования

Планирование ? это одна из главнейших функций управления, обеспечивающая базу абсолютно всех административных функций. Остальные функции: организация, мотивация и контроль нацелены на осуществление стратегических проектов.

Наиболее значимым при планировании считается подбор цели компании. Для того чтобы цели поспособствовали успешной работе компании, они обязаны отвечать ряду требованиям, а также быть четкими и измеримыми.

Основой исполнения функции планирования считается установка целей. Она содержит следующие этапы:

1. Выбор цели;
2. Определение начальных посылов для будущего принятия решений;
3. Поиск и установление альтернатив для принятия решений;
4. Выбор оптимального варианта из числа существующих;
5. Исполнение плана.

Для выполнения функции планирования, в большинстве случаев, берутся действенные заключения. В основании принятия подобных решений находится влияние двух факторов:

- Выбор оптимального варианта;
- Учет способностей исполнителей принимаемого заключения;

Составление плана исключает осуществление внеплановых действий, так как они могут быть неадекватны установленной цели.

При осуществлении функции планирования предусматриваются последующие условия:

1. Ликвидировать негативный эффект неопределенности и измерения;
2. Сконцентрировать интерес на главных задачах данной стадии;
3. Составить финансовые затраты;
4. Облегчить контрольную функцию управления.

При исполнении функции планирования реализуется правило принятия обязанностей, который рассматривается с учетом гибкости самого планирования с целью снижения риска издержек.

Остановимся на отдельных отличительных показателях и вопросах, связанных с планированием.

1. Составление плана постоянно основывается на информации прошлого и настоящего, однако оно старается определить и осуществлять контроль в формирование компании в будущем. По этой причине его безопасность находится в зависимости от правильности подлинных показателей прошлого. Для этого работают различного рода отчеты, при этом наиболее надёжными из них считаются бухгалтерские отчеты.

2. Планирование необходимо начинать от так называемых "ограниченных" мест,

таких областей, в которых вероятность воздействия на формирование дел наиболее ограничена. Чаще всего это сфера финансов и сбыта.

3. Из-за неудовлетворительной основной информации требуется внедрять так называемые резервы, что способно послужить причиной к неточности, а также к учащенным корректировкам.

4. Особенность планирования в наибольшей степени находится в зависимости от компетенции работников, их полных знаний и интуиции. Планирование ? это представление свободы руководителей, менеджеров.

5. Концепции планов уменьшают опасности, однако не считаются гарантией достижения цели. Нужно иметь в виду то, что жесткое планирование душист новейшие идеи, таким образом это точно не сможет предоставить вдохновение, которое подсказывает следующий ход.

Функция организации

Анри Файоль рассказывал об организации точно об одной из функций управления: "Организовать предприятие ? значит снабдить его всем тем, что необходимо для его функционирования: сырьем, оборудованием, деньгами, персоналом".

Начальными предпосылками исполнения функции организации считаются последующие факторы:

- Учет руководителем собственных способностей, а кроме того существующих резервов, таких, как вещественных или человеческих;
- Подсчет перспектив собственных исполнителей;
- Точная расстановка персонала.

Смыслом организационной деятельности менеджера считается формирование и поддержка конкретного режима в работе. Учреждение в области управления ? это деятельность с персоналом, формирование организационных режимов, рекламная, информационная и экономическая работа коллектива. Деятельность согласно координации труда остальных людей составляет основу управления. Для того чтобы предприятие имело возможность осуществить собственные цели, ее проблемы обязаны быть скоординированы с помощью вертикального разделения работы. По этой причине управление считается важной работой в компании.

Общее для абсолютно всех учреждений ? это то, что они имеют необходимость в управлении. Большая часть учреждений имеет горизонтальное разделение работы.

Традиционный образец которого: производство, финансы и маркетинг.

Функция мотивации

В жизни поведение человека постоянно мотивировано. Под мотивом подразумевают энергичные движущие силы, характеризующие действия людей, мотивация ? система условий, содействующих осуществлению установленной задачи.

Мотивация в организационном контексте ? это процесс побуждения себя и остальных сотрудников к интенсивной работе с целью удовлетворение индивидуальных нужд и с целью достижения целей компании. С другой стороны, мотивация, равно как и формирование внутреннего побуждения к желанным поступкам, является непростым эмоциональным действием. Цепь взаимосвязи главных условий, обуславливающих действия человека, смотрится следующим

способом: внешняя среда - потребности ? интересы ? побуждение ? решение действовать ? установка ? поступок.

Упрощенную форму движения мотивации можно представить состоящей с трех частей: Потребности, Целенаправленные действия, Удовлетворение потребностей. Роль мотивирования в ходе управления деятельностью компании считается одной из труднейших, так как главным действующим лицом считается личность работника. Менеджеры, исполняющие данную функцию, придерживаются последующей схемы действий:

1. Знание наиболее значимых нужд исполнителей;
2. Учет индивидуальных отличительных черт исполнителей;
3. Понимание собственных сотрудников, их целей, желаний и наклонностей;
4. Применение персонального подхода к работникам, когда это потребуется;
5. Учет межличностных взаимоотношений внутри группы;
6. Умение вознаграждать сотрудников;
7. Оказание помощи и поддержки исполнителям выводов;
8. Знание об отношении к труду у работников;
9. Доброжелательность в обращении с подчиненными;
10. Проявление терпимости и доброжелательности в беседе с исполнителями;
11. Уважение к подчиненным;
12. Знание себя и отличительных черт собственного поведения.

С целью направления стремлений сотрудника на результат назначенных целей зачастую применяется термин "стимулирование труда", под которым подразумевается обширный запас способов для исполнения установленных решений и запланированных работ. Соотношение среди понятий "мотивация" и "стимулирование" приблизительно такое же, как среди понятий "климат" и "погода". Климат в конкретной территории если изменяется, то весьма медленно, а погодные условия ? каждый день. Установки мотивации являются наиболее едиными, а стимулирование нередко находится в зависимости от рабочей ситуации.

Существует одна увлекательная притча, которую поведал о разных мотивах человеческого поведения главный управляющий компанией "Порше" Питер Шульц: "Работали три человека, которые что-то строили. Занимались-то все одним и тем же, но, когда их спросили, что они делают, ответы были разные. Один сказал: "Я дроблю камни", другой: "Я зарабатываю себе на жизнь", третий: "Я строю храм".

Функция контроля

Контроль ? одна из главных функций обеспечения процесса управления. Она занимает немалую долю времени менеджера. Функция планирования циклична: в начале периода, года, квартала. Функции контроля в этом или другом варианте менеджеру требуется осуществлять каждый день. По этой причине контроль ? основной механизм формирования политики и принятия постановления. Имеется только лишь одна проблема выше рангом ? это постановка цели.

Контроль ? это процесс обеспечения свершения организацией собственных целей. Он заключается из установки стандартов, измерения в действительности достигнутых

результатов и выполнения корректировок, в случае если приобретенные результаты в значимой степени различаются от поставленных стандартов.

В течении исполнения функции контроля начальник встречается с вопросом акцента контроля с прошлого на будущее. Разумеется, невозможно заявлять о массовом характере предотвращения будущих погрешностей, между тем, исследовав характерные черты сотрудников, с некоторой частью вероятности допустимо предугадать уровень и отличительные черты ошибок, предпринять меры в целях их недопущения.

Исполнение функции контроля ? это непрерывное сопоставление того, что имеется, с тем, что обязано быть. Осуществлять контроль способен исключительно тот, кто понимает, что в действительности обязано быть, и в положенный срок производит данное достоянием других.

В контроле допускается выделение двух стороны: организационной и поведенческой.

Организационная сторона контроля

В ней выделяют 4 стадии:

1. Формирование общепризнанных норм работы либо стандартов, то есть четкое установление целей, которые обязаны быть достигнуты в конкретный период времени. Она основывается на целевое планирование;
2. Отбор информации о подлинном состоянии дел как итог выполнения или измерения того, что существовало в действительности достигнуто за конкретный промежуток. При этом немаловажно обладать требуемыми данными, употребляя как компьютерные ресурсы, так и классические отчеты исполнителей, и анализы статистики;
3. Оценка и сопоставление достигнутого с прогнозируемым итогом. Тут основным становится установка обстоятельств, которые характеризуют отступление подлинных результатов от начальных установок;
4. Выработка и реализация корректирующего воздействия, в случае если имеется отклонения от начального плана. Вероятен также и пересмотр ориентиров с целью сделать их более реалистичными и подходящими ситуации. Тут немаловажно понимание о том, где, как и когда необходимо совершить корректирующие воздействия, пока положение не переросло в кризисную.

Контроль обязан в первую очередь ориентироваться только на результат, производиться в положенный срок, быть элементарным и экономичным, а также соответствовать сути проводимой работы.

Поведенческая сторона контроля

Человеческий фактор при контроле - это психологический рефлекс подчиненных на контролируемые функции. Для множества людей контроль обозначает в первую очередь ограничения, принуждение, неимение самостоятельности - все то, что собственно никак не сходится с представлениями о независимости личности. Тем не менее вероятен иной подход: контроль - это процесс обеспечения достижения организацией собственных целей.

При верном контроле возможно в кратчайший срок приобрести информацию об

успехах или же неудачах и произвести заключения на будущее. Контроль за итогами работы является весьма значимым, вследствие того, что собственно он определяет преуспевание компании. Оценка главных итогов выполнения установленных задач компании считается предпосылкой направленного контроля. Измерение результатов с содействием установленных стандартов дает возможность менеджерам определить, какие действия необходимо предпринимать в определенной ситуации.

3. Интеграционная роль основных функций управления

К функциям интеграции работы причисляют формирование и реализацию сочетания, взаимодействия, совмещения, целенаправленности, стабилизации, соответствия, а также селекции.

Совместная деятельность людей выстроена на разделении работы. И в случае если управление назначено для согласования деятельности, то важнейшей его проблемой считается интеграция труда.

Интеграция - это выстраивание концепции взаимодополняемости, взаимозаменяемости вплоть до конкретной степени, взаимответственности, сочетания и совмещения распределенных функций, что достигается путем управления.

Дифференциация, выступающая точно объективная надобность становления управления, просит интеграции, то есть организации разрозненных, выделенных частей и разновидностей управленческой работы. В случае если предположить себе то, что уровень дифференциации и в отдельности интеграции управления допускается замерять коэффициентом, диапазон перемены которого от 0 до 1, в таком случае скорости или темпы перемены этих коэффициентов станут неодинаковы. Чем больше уровень дифференциации управления, тем труднее интеграция.

В конкретных обстоятельствах возможно появляться расхождение среди тенденций дифференциации и интеграции управления. Оно выражается в сдерживании, как например, процессов дифференциации способностями интеграции. В отдельных вариантах вообще последующая дифференциация становится неосуществимой, вследствие того, что это может послужить причиной разлому системы управления, даже если становится неосуществимым ее соединение, другими словами интеграция. Продолжением движений дифференциации и интеграции управления считается специализация целого управления и в окончательном результате - его профессионализация.

Из определения управления вытекает то, что интеграция управления находится в зависимости от множества обстоятельств управления, однако главным условием считается цель управления.

Цель предполагает собой безупречный образ состояния управляемой системы. К тому же данный образ присутствует не только лишь в сознании менеджера, но и в сознании любого работника компании. Менеджер всего лишь обобщает данный образ и устанавливает его в базу собственной управленческой работы. Корни цели -

это круг интересов сотрудников или же, говоря другими словами, это та доля увлечений, которая воссоздает их единство и вследствие которой общество объединяет работа и приобретение шанса удовлетворения остальных индивидуальных интересов, никак не совпадающих с совместными. В случае если установленная менеджером задача воссоздает совпадающие увлечения абсолютно всех или в большей части отображает единые интересы, то она считается интегрирующим условием, связывающим людей, и принуждающим их находить разумные виды исполнения коллективной работы, единого перемещения к получению того итога, который соответствует пониманию цели. При этом, очевидно то, что имеется надобность делать расхождение среди осознания результата и цели. Цель - это что-то огромное, нежели результат деятельности, который возможно анализировать в конкретный период достижения цели. Цель - это то, что собственно считается в деле человека путеводной звездой. Она дает возможность приобретать единственный результат. Собственно по этой причине цель и считается интегрирующим фактором. Согласование работы в существенной мере обуславливается функциями управления. Согласование - это в свою очередь результат интеграции, гармоничности взаимодействия сотрудников в исполнении собственной деятельности. Безусловно, оно находится в зависимости и с функцией управления.

Основную интеграционную нагрузку в согласовании работы исполняют основные функции управления, которые ранее были названы как виды деятельности, отображающие содержание управления. По этой причине они и считаются функциями интеграции управления, так как группируют сотрудников в систему коллективной работы.

Подобным образом, интеграция начинается с цели, действительно отображающей круг интересов людей, объединяющей их в коллективные работы. Интеграция управления выражается в единстве и соответствии системы, механизма и процесса управления.

4. Взаимосвязь функций управления

В настоящий период времени в определении функций, в их дифференциации и интегрировании сохраняется исторически сформировавшаяся противоречивость. В первую очередь, разнообразное содержание придается самому суждению "функции управления", в силу чего избираются разнородные причины для их выделения. Классификации и перечни расходятся согласно количеству выделяемых функций, а также согласно уровню их укрупнения.

В функциях выражается основа управления. В производящем управлении структуры, а также содержание его открывается в процессе. Отсюда, функция управления является функцией процесса управления.

Целиком вся эта гигантская и трудная совокупность управленческих поступков, на каждом уровне и в каждой системе, способна быть сведена к урезанному списку касательно строго локализуемых функций, образующих замкнутый цикл управления:

- принятие управленческого решения;
- реализация решения;
- контроль.

Любопытно то, что почти все без исключения эксперты полностью разделяют подобную позицию о составе управленческого цикла, тем не менее это применительно только к технологическим процессам управления, которые никак не объединяются с его сутью, и, следовательно, с функциями. Любая из функций управления способен быть подвергнута дальнейшей дифференциации. Классификация функций управления.

Стадии управления

Функции управления

принятие управленческого решения

планирование

прогнозирование

реализация решения

организация

координация

регулирование

оценка результата

анализ

учет

Имея конкретную закономерную очередности в осуществлении функций, они практически проникают внутрь друг друга. Таким образом, учет и анализ, как бы, заканчивают управленческий оборот, но на самом то деле они всего лишь дают повод для корректировки, регулирования и активизации.

Из-за целостности процесса и структуры управления, его функции обязаны рассматриваться во взаимосвязи и в отношениях с функциями аппарата.

Осуществление функций управления в определенном экономическом объекте практически сплочены с исполнением задач, которые призваны для регулировки соответствующего аппарата управления.

Структура функций, непосредственно, как и сам аппарат управления, обуславливается отличительными чертами объекта управления, оказывающего на них формулирующее влияние.

В зависимости от отличительных черт объекта, наравне с функциями управления объектом в целом, имеют все шансы быть выделены и функции единичных звеньев аппарата:

- техническая подготовка производства;
- различные виды обслуживания;
- контроль качества продукции.

Целостность процесса и структуры управления проявляется во взаимопроникновении функций управления и задачах, находящихся решение в управленческом аппарате: решение любой задачи, подразумевает осуществление абсолютно всех функций управления, которые, в свою очередь, представляют собой методы их реализации.

Эта классификация дает возможность внести какую-то точность в определенные положения теории функций и способна служить фундаментом при решении практических вопросов по улучшению управления экономическими объектами. При учете подобного расклада должны обязательно рассматриваться пути улучшения структуры управления, а также основы формирования систем управления предприятиями.

Заключение

В ходе проделанной работы можно сделать ряд выводов. Максимально глубокое содержание менеджмента как процесса воссоздадут основные функции. Они считаются единым обстоятельством управления социальными и социально - экономическими процессами.

Функцией в менеджменте именуют особенный тип управленческой работы, с поддержкой которой субъект управления оказывать влияние на контролируемый объект.

Главными функциями менеджмента считаются: планирование, организация, мотивация и контроль.

Функция менеджмента воссоздает сущность процесса управления, тип управленческой работы, комплекс обязанностей заправляющей подсистемы.

Окончательным итогом управления считается формирование управленческого влияния, команды, приказа, которые нацелены на результат поставленной цели.

Один сотрудник способен осуществлять определенное число функций также, как и несколько сотрудников могут выполнять одну функцию. Любая функция менеджмента предполагает собой сферу воздействия конкретного процесса управления, а система управления подразумевает определенный объект либо вид работы, что является совокупностью функций, сопряженных одним-единственным управленческим циклом.

Список использованных источников

1. Веснин В.Р., Основы менеджмента: учебник для вузов. М: Проспект, 2014 г. - 320 с.

2. Латфуллин Г.А., Теория менеджмента: учебник для вузов - 2-е издание - СПб.: Питер, 2014 г. - 464 с.

3. http://arbir.ru/articles/a_2053.htm

4. <http://bibliofond.ru>

5. <http://center-yf.ru/data/Marketologu/Upravlenie-marketingom.php>

6. http://studopedia.ru/17_21698_otlichie-upravleniya-ot-menedzhmenta.html

7. http://studopedia.ru/1_87275_menedzhment-v-sisteme-ponyatiy-rinochnoy-ekonomiki.html

* Технологии современных воспитательных систем // 2dip - студенческий справочник. URL:

https://2dip.su/теория/педагогика/педагогические_воспитательные_системы/технологии_современных_воспитательных_систем/