**Оглавление**

Введение 3

Глава 1. Типы руководителей. Мотивации труда управляющего 5

Глава 2. Классификация методов стимулирования управляющего персонала 8

Заключение 10

Список использованных источников 11

**Введение**

Сегодня совсем, разумеется, что не только лишь настоящее, но и будущее создают менеджеры – люди, правящие трудовым коллективом в самых разных сферах, и обеспечивающие решение всего коллектива стоящих перед ними задач (финансовых, социальных, экологических, политических и т.д.), творящие условия для наилучшей жизни служащих. И в любом определенном случае фурор находится в зависимости от личностных свойств менеджеров, от его искусства действовать с людьми.

В идущем в ногу со временем мире практически ни 1 организация, ни 1 категория не довольствоваться в отсутствии управляющего. Когда соединение жителей нашей планеты имеют единые цели либо даже 1, то ее достижение, нужным условием считается управление деяниями.

Управление – процесс, при котором случается воздействие на подчиненных, являющийся методом вынудить их действовать на достижении общей цели.

Управлять в наши дни умеет не любой, хотя обучаться данному умению дано почти всем.

Проблемы, образующиеся при творении в жизнь управления, настоятельно просят кропотливого анализа всего процесса, установление их обстоятельств и результатов.

Актуальность этой темы как теоретическая, но и фактическая очень значимы. В нашей стране и за границей, имеется подъем теоретических исследовательских работ в сфере маркетинга. Данная наука развивается и ее верное использование выдает полезный эффект в почти всех организациях.

При большем числе публикаций, посвященных конкретно – прикладным нюансам управления, сильно много, в которых бы анализировались процессы организации, мотивировки, контролирования, планирования и координации.

С фактической стороны, актуальность проблемы не менее веска. В текущее время руководителям множество значений не хватает, например, простой конфликтологической культуры, познаний о маршрутах разрешения множества обстановок.

Постановка данной трудности (трудности организационных столкновений), считается довольно прогрессивной, так как в российских платных и личных текстурах делают дополнительные проблемы в решении заморочек управления. Конфликтные ситуации появляются часто и имеют все шансы перебегать в суровые инциденты как меж руководителями и подчиненными, но и меж самими подчиненными.

Цель этой работы состоит в том, собственно бы изучить работу управляющего и на базе осмотренных теоретических положений прогрессивного маркетинга, обнаружить его роль в организации, предложения, свойства, функции некие советы по их исправлении либо изменению

Функции управляющего, его стиль, имидж, описание и выявление данных черт менеджера, считается одной из задач реферата. Очередная задача работы – выявление менеджера как фаворита и его роль в рыночной экономике. В ходе работы управляющий набирается навыка, потому специалист и его составление – очередная задача.

Объект изыскания – сам управляющий. Предметом – его работа.

Менеджер – специалист по управлению делом, организующий работу фирмы, управляющий работой его служащих, обеспечивающий высшую отдачу производства и реализации продукции, услуг на базе рационального использования всех ресурсов фирмы, сначала – человеческих, с помощью внедрения самых идущих в одну ногу со временем основ, форм, способов и средств науки управления.

**Глава 1. Типы руководителей. Мотивации труда управляющего**

Зависимо от значения в управленческой иерархии можнож выделить 3 управляющих: высочайшего, среднего и низового звена. Они различаются между собой комплектом главных функций, их долей в текстуре, спектром и формой контактов, средствами работы, объемом возможностей и способностей.

К высочайшим руководителям относятся члены совета начальников, президенты, вице – президенты и иные группы менеджеров, чья доля в целом количестве правящих составляет 3-7%. Спецификой их работы будет то, собственно она интернациональна по масштабам, прости присутствия многолетнего опыта работы, не имеет окончания, в определенной форме не регламентируется общепризнанными мерками выработки либо времени.

Главы высочайшего значения регламентируются тем, собственно в их работы доминирует безличные формы официальных контактов с подчиненными (отчеты, аннотации, указы); периодические индивидуальные контакты с иными руководителями (планерки, совещания, летучки); эпизодические индивидуальные встречи (прием посетителей, разговоры по телефону).[[1]](#footnote-2)

Главные функции высочайших управляющих организации состоит в формулировке его миссии, политике, ценностей, главных эталонов работы, текстуры и системы управления, консульстве на переговорах с муниципальными органами и основными контрагентами.

В большой организации 1-ые главы перебегают к управлению ходом их выработки в составе команды. Команда высочайшего управления обыкновенно подкрадывается первым управляющим, занимающим собственную должность на основании договора с владельцем (государством, акционерами, пайщиками), являющимися его лицом доверенным и несущем прежде всего полную обязанность за состояние и последствия работы предприятия.

В повинности первого управляющего заходит организация работы в масштабах, характеризуемых законодательством, уставом и прочими документами; указание в обусловленных рамках имуществом и средствами в отсутствии особой доверенности; решение и расторжение договоров; решение кадровых вопросцев, открытие счетов в банках; стимулирование руководителей.

Главы среднего звена (главных компаний и подразделений, входящих в эту компанию), доля которых составляет 40-60%, освобождаются и назначаются от должности первым лицом либо его заместителями и несут перед ними обязанности за исполнение приобретенных заданий и сохранность имущества вверенных им подразделений.

Через подчиненных управляющих низового значения они правят текущей работой: задают задания исполнителям, контролируют, проводят события по совершенствованию организации и использованные в производстве, критерий труда, научно – технической, трудовой выдержки, санитарных общепризнанных мерок.

В масштабах зон ответственности им представлено право улаживать кадровые вопросы, поощрять либо наказывать собственных подчиненных.

Роль управляющего в целом управлении компании быть может определена так: управлять, организовывать, предугадывать, согласовывать, держать под контролем.

Управляющий организует всю работу фирмы; несет полную обязанность за его состояние и состояние коллектива; командует имуществом компании; договоры; ищет посетителей; организует указы по предприятия согласно с трудовым законодательством, воспринимает и высвобождает сотрудников; может использовать события одобрения и налагает взыскание на сотрудников фирмы.

Отношение к делу основоположника либо менеджера фирмы, работающего по договору, выступает образцом для подчиненных. Потому логично, собственно мотиваторы высочайшего управляющего стают важными для главных служащих, которые издавна действуют в фирмах.

В Европе по аспекту мотивировки управленческой работы подчеркнули 2 на подобии управляющих. Раз управляющий рвется обеспечить благоденствие фирмы и понимает себя в виде носителя ценностей, он ориентируется в области консалтинга как стратегический руководитель.

Мотивировка стратегического управляющего – данное обязанность за благоденствие и устойчивость фирмы, проф самопожертвование и отказ от личных целей, ежели они идут вразрез с корпоративными.[[2]](#footnote-3)

Таковой управляющий воспринимает решение и функционирует с расчетом на длительную перспективу развития организации. Он показывает индивидуальную застенчивость, не рвется к дорогим атрибутам власти. Часто у него есть возможность понизить свою зарплату, раз денежные ресурсы следуют на становление фирмы.

В практике русского консалтинга была замечена практика «наибольший вход – наименьший выход». Она значит, собственно водящий фаворит фирмы (основоположник либо собственник), затрачивая главную часть собственного актуального времени на работу и получая высочайшие выгоды, на физическом уровне не успевает затрачивать огромные средства на себя. Часто, активно работающие люди в собственной жизни нетребовательны. Рост духа, наслаждение и задор в их жизни – работа.[[3]](#footnote-4)

Отличается помимо прочего иная тенденция управленческой работы, при коем основной темой руководителя выступает рвение к индивидуальному рвению. Таковой руководитель рвется к индивидуальному благоденствию и обогащению.

Часто он устремляется к власти над другими людьми. Его мотив – самоутверждение средством угнетения воли и самодостаточности собственных подчиненных.

Коль скоро такой управляющий владеет харизмой и неплохими менеджерскими возможностями, компания процветает. При желании к индивидуальному утверждению он вытягивает и фирму. Хотя раз у такого директора нет выдающихся талантов, то в фирме появляется тяжелая атмосфера, вырастает текучесть персонала, борьба сортировок и сценарные инциденты.

Понятно, собственно работники относятся к стратегическому управляющему с почтением и идут за ним, так как с ним любопытно трудиться. Развиваясь сам, таковой руководитель делает условия для проф. подъема способных служащих. Он не считает их подчиненными, хотя лицезреет в их единомышленников и партнеров.

В конфликтной ситуации стратегический руководитель и босс, направленный на собственное утверждение, проявляют себя разнообразно. В работе стратегического управляющего находятся инциденты, хотя они, обычно, беспристрастны и имеют проф. содержание. Быстро проявляя себя в конфликте, ему предоставляется возможность быть критическим на самоутверждение, конфликтное поведение имеет персональную мотивировку, связанною с неразрешенностью его собственных психических заморочек.[[4]](#footnote-5)

В заключительном случае, имея невысокую оценку и испытывая напряжение в связи закомплексованности внутри себя, управляющий с индивидуальной мотивировкой на самоутверждение принципиально либо неосознанно дерется против всех, кто быть может удачнее его. Конкурентоспособные темы в его работе – на первом месте. Коль скоро кто – либо дает свежий план, он станет находить промахи; в случае если у кого – то возникла новенькая мысль продвижения фирмы на рынке, он станет демонстрировать ее бедность и так далее.

В случае если мотивировка на собственное самоутверждение имеет место быть у основоположника фирма, в неких обстановках ему представляется возможность увольнять способных служащих, в том числе теряя прибыль.

Мотивировка управленческой работы часто изменяется у одинаковых руководителей зависимо от его навыка и возраста. Молодой руководитель сможет начать собственную карьеру с личного самоутверждения, хотя с скоплением проф. познаний и управленческою навыка делается стратегическим управляющим. В конце карьеры, подходя к черте пенсионного возраста. В сражении за свое кресло, испытывая ужас оказаться невостребованным, у него есть возможность опять перейти в разряд управляющих, устремляющихся к самоутверждению.

Политические темы в работе менеджера, работающего по договору, появляются в его борьбе за власть и воздействие в фирме. Если выделить 2 категории мотиваторов, проф. и политические, то политические темы стают более значимы в периоды смены владельцев, слияния с иной фирмой, нововведений либо смены профиля работы.[[5]](#footnote-6)

Храня воздействие, управляющий борется за свое направление в работе, за служащих, оказавшихся у него в подчинении, посетителей и партнеров, с коими он сотрудничал почти все годы.

В оживленно развивающейся фирме постоянно присутствует конкуренция за вакансии. Потому в таковой организации политические темы в работе управляющего соединены с действенным управлением деловой конкурентностью.

Главы как высочайшего так и среднего звена управления заинтересованы в поддержании и расширении собственного воздействия на служащих.

Тактический шаг часто характеризуется положительной атмосферой, демократизмом и неформальным общением основоположников и работников компании, взаимопомощью, взаимоподдержкой и взаимозаменяемостью.

**Глава 2. Классификация методов стимулирования управляющего персонала**

Стимулами выступают любые блага (потребности человека), получение которых предполагают трудовую деятельность, т.е. благо становится стимулом труда, если оно формирует мотив труда. Другими словами, говоря о мотивах труда, мы ведем речь о работнике, стремящемся получить благо посред­ством трудовой деятельности (мотив), а говоря о стимулах, об органах управления, обладающих набором благ, необходимых работнику и предоставляющих их ему при условии эффективной трудовой деятельности.[[6]](#footnote-7)

Система морального и материального стимулирования труда предполагает комплекс мер, направленных на повышение трудовой активности работающих и, как следствие, повышение эффективности труда, его качества. Но при этом работник должен знать, какие требования к нему предъявляются, какое вознаграждение он получит при их неукоснительном соблюдении, какие санкции последуют в случае их нарушения. Поэтому сис­тема стимулов труда должна опираться на определенную базу (нормативный уровень трудовой деятельности).

Сам факт вступления работника в трудовые отношения предполагает, что он должен выполнять некоторый круг обязанностей за предварительно оговоренное вознаграждение. В этой ситуации для стимулирования еще нет места. Здесь находится сфера контролируемой деятельности, в которой работают мотивы связанные со страхом наказания за невыполнение предъявляемых требований. Таких наказаний, связанный с потерей материальных благ, может быть как минимум два: частичная выплата обусловленного вознаграждения либо разрыв трудовых отношений.[[7]](#footnote-8)

Однако грань между контролируемым и мотивированным поведением условна и подвижна, так как работник с сильной мотивацией труда обладает самодисциплиной, привычкой добросовестно выполнять требования и относиться к ним как к собственным нормам поведения.

Далее рассмотрим основной элемент стимулирования – заработную плату.

Заработная плата представляет собой цену рабочей силы, соответствующую стоимости предметов потребления и услуг, которые обеспечивают воспроизводство рабочей силы, удовлетворяя материальные и духовные потребности работника.

**Заключение**

Быть управляющим – специальность из числа тех, собственно именуют всеохватывающими, так как потребовала от жителя нашей страны владения настолько почти всеми и настолько различными способностями. Он обязан знать, пускай малость, хотя про все – от секретов менеджмента до ухищрений денежной науки, от способов организации передовых производств до тайников людской психологии.

Какими бы ни были цели управляющего, он обязан творить средства, при помощи которых можнож сделать лучше осознание и поддержать дух совместной работы в организации, поощрить расширенное участие всех людей в решении стоящих перед организацией заморочек.

Активизация деятельности управленческого персонала современного предприятия является одной из важнейших функций менеджмента.

Использование различных форм и методов стимулирования позволит сформировать руководству фирмы действенную мотивацию управленческих кадров к эффективной деятельности, что, в свою очередь, будет способствовать не только функционированию, но и развитию предприятия. Поэтому хозяйственная деятельность предприятия во многом зависит от правильной организации финансовой и управленческой работы на предприятии.

Успех любой фирмы во многом зависит от того, насколько полно и точно было проанализировано реальное состояние дел в области управления предприятием. Экономические реформы предполагают утверждение таких условий хозяйствования, при которых руководители получают условия , которые пробудили бы у них интерес к более эффективной трудовой деятельности. Нельзя экономить на заработной плате хорошим работникам и оснащении их рабочих мест. Так же необходимо разрабатывать систему нематериальных стимулов на предприятии. Улучшать отношения в трудовом коллективе. Сегодня обостряется необходимость решения проблем заинтересованности каждого человека в качественной и творческой работе во благо предприятия и обществ.

**Список использованной литературы**

1. Букин С.О. Основы менеджмента в вопросах и ответах: Учебное пособие. / Букин С.О. – М.: Гардарики, 2012. – 160 с.

2. Василенко, И.А. Государственное и муниципальное управление: учебник/ И.А. Василенко. – М.: Гардарики, 2014. — 320с.

3. Вахрушина, Арамовна. Управленческий анализ: учебно-практ. курс/М.А. Вахрушина–3-е изд. испр– М.: ОМЕГА-Л, 2012–432с.

4. Веснин В.Р.Стратегическое управление: Учебник. – М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2011. – 328с.

5. Волкогонова О.Д., Зуб А.Т. Стратегический менеджмент: Учебник. – М.: ФОРУМ: ИНФРА-М, 2013. – 256 с. 2 экз.

6. Егоршин А.П. Организация труда персонала: учебник – М.:ИНФРА-М, 2011. – 319с.

7. Калачева А.П.Организация работы предприятия. -М.:ПРИОР, 2012.- 431с.

1. Букин С.О. Основы менеджмента в вопросах и ответах: Учебное пособие. / Букин С.О. – М.: Гардарики, 2012. – 160 с. [↑](#footnote-ref-2)
2. Василенко, И.А. Государственное и муниципальное управление: учебник/ И.А. Василенко. – М.: Гардарики, 2014. — 320с. [↑](#footnote-ref-3)
3. Вахрушина, Арамовна. Управленческий анализ: учебно-практ. курс/М.А. Вахрушина–3-е изд. испр– М.: ОМЕГА-Л, 2012–432с. [↑](#footnote-ref-4)
4. Веснин В.Р.Стратегическое управление: Учебник. – М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2011. – 328с. [↑](#footnote-ref-5)
5. Волкогонова О.Д., Зуб А.Т. Стратегический менеджмент: Учебник. – М.: ФОРУМ: ИНФРА-М, 2013. – 256 с. 2 экз. [↑](#footnote-ref-6)
6. Егоршин А.П. Организация труда персонала: учебник – М.:ИНФРА-М, 2011. – 319с. [↑](#footnote-ref-7)
7. Калачева А.П.Организация работы предприятия. -М.:ПРИОР, 2012.- 431с. [↑](#footnote-ref-8)