

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://stuservis.ru/diplomnaya-rabota/68343>

Тип работы: Дипломная работа

Предмет: Социология управления

Введение 3

1. Теоретические основы управленческой деятельности 5

1.1. Понятие и сущность управленческой деятельности 5

1.2. Эффективность управленческой деятельности 7

1.3. Стили руководства 12

2. Анализ эффективности управленческой деятельности руководителя войсковой части №12403 28

2.1. Характеристика деятельности организации -28

2.2. Анализ управленческой деятельности руководителя 32

3. Направления совершенствования эффективности управленческой деятельности руководителя 36

3.1. Рекомендации по повышению эффективности управленческой деятельности руководителя 36

3.2. Социальная эффективность внедрения рекомендаций 39

Заключение 41

Список использованных источников 45

Приложение 1 48

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы исследования обусловлена тем, что в достижении успеха совместной деятельности людей роль руководителя является особенно значимой и приоритетной. Это обусловлено теми функциями, которые реализует данный субъект компании в области организации работы и ориентации персонала на достижение целей. Однако, не всегда в организациях дается правильная оценка тому какими качествами должен обладать руководитель, чтобы достичь эффективности в управленческой деятельности и результативно реализовывать управленческие процессы.

Для того чтобы понимать какие методы управления эффективны необходимо владеть методологией оценки эффективности управленческой деятельности руководителя. В связи с этим представляется важным рассмотреть данный аспект управленческой деятельности современной организации.

Объектом исследования является методология оценки эффективности управленческой деятельности.

Предмет исследования – требования, предъявляемые к личностным и деловым качествам руководителя современной организации.

Цель исследования состоит в анализе оценки эффективности управленческой деятельности современного руководителя.

Для достижения указанной цели решаются следующие исследовательские задачи:

1. Определить понятие и сущность успеха руководителя в управлении.

2. Выделить показатели эффективности управленческой деятельности руководителя

3. Рассмотреть личность руководителя как комплексную категорию, определяющую успех в управлении организацией.

4. Провести анализ эффективности управленческой деятельности руководителя воинской части.

5. Выявить направления повышения эффективности управления руководителя воинской части

Методы исследования. В данной работе применяются такие общенаучные методы исследования, как наблюдение, измерение, описание, сравнение, анализ, синтез, индукция, дедукция, аналогия и некоторые другие.

Эмпирическую базу исследования составили результаты анализа личностных и деловых качеств руководителя и системы управления персоналом коммерческой воинской части.

Структура исследования: введение, 3 раздела и 7 подразделов в них, в которых решаются поставленные исследовательские задачи, заключение, список источников и литературы.

1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

1.1. Понятие и сущность управленческой деятельности

Под управлением понимается, прежде всего, сознательно организованное, целенаправленное взаимодействие коллективов и групп людей. Ожидаемые результаты такого взаимодействия планируются, проектируются как близкое или отдаленное, но реальное будущее.

В практике менеджмента успешным считается управлением, при котором обеспечивается достижение целей организации. Однако понятие успеха организации требует пояснения. Во-первых, всякий успех может быть оценен через определенные результаты деятельности организации (показатели, характеристики или состояние организации), которые отражает сущность этого успеха, в том числе по отношению к другим организациям. Решением этой проблемы может быть определение общих составляющих успеха организации в рассматриваемых условиях ее функционирования. Во-вторых, приведенное выше определение успешного управления (как достижение целей организации) необходимо дополнить основными подходами к решению главных проблем управления организацией, функционирующей в условиях изменения внешней среды, характерных для рыночной экономики.

Управленческая деятельность включает в себя широкий спектр функций и задач, связанных с процессом менеджмента:

- планирование деятельности всех сотрудников организации, формирование стратегических и тактических планов, плановых показателей, разработка программ, проведение стратегического и ситуационного анализа,
- организация структуры и бизнес-процессов, делегирование и распределение обязанностей, зон ответственности, полномочий,
- координация, т.е. своевременная корректировка текущих бизнес-процессов в соответствии с результатами ситуационного анализа,
- мотивация сотрудников и формирование корпоративного духа, инициативности и творческой ориентации, лояльности персонала,
- формирование и развитие системы контроля для обеспечения выполнения поставленных целей и задач.

Управленческая деятельность – сложное многоуровневая категория, включающая в себя несколько важных блоков (рис.1.1):

Рисунок 1.1 – Основные блоки управленческой деятельности.

Реализация данных блоков составляет полный функционал управленца широкого профиля. Однако чаще всего, в организациях некоторые функции возлагаются на конкретных специалистов или структурные подразделения.

Каждый блок в свою очередь, охватывает множество подзадач, требующих как управленческих знаний и навыков, так и определенной коммуникационной и технической оснащенности.

Важным аспектом управленческой деятельности является умение управлять ресурсами и распределять их. Зачастую профессионализм оценивается именно по данному аспекту и определяет эффективность управленческой деятельности.

1.2. Эффективность управленческой деятельности

Эффективность управленческой деятельности оценивается прежде всего хорошим руководством. Быть хорошим руководителем – непростая задача.

Оценка эффективности системы управления персоналом — это установление прямой зависимости между вложениями во все HR-процессы и итоговой отдачей от них — вкладом в общий результат развития бизнеса. Оценивая итоговый результат, можно определить, насколько HR-стратегия и тактика способствуют достижению целей, поставленных перед всей организацией.

Для разработки конкретных критериев оценки результативности необходимо, в первую очередь, ответить на вопрос, чем определяется эффективность систем управления персоналом организации. Поскольку в структуру этой подсистемы менеджмента организации входят несколько процессов, то и оценка эффективности управления персоналом организации должна учитывать как общий результат от их реализации, так и по каждому подпроцессу в отдельности. Условно все показатели оценки эффективности системы управления персоналом можно разделить на несколько видов, оценивающих: достигнутый

социальный эффект; экономический результат от реализованных программ.

Социальная эффективность управления персоналом измеряется через оценку удовлетворенности сотрудников работой на предприятии: рабочим местом, стилем руководства, коллективом, организацией работы, возможностями для профессионального развития и карьерного роста. Экономическая эффективность управления персоналом оценивается двумя способами: через определение общего роста производительности труда; путем расчета экономии общих затрат.

Показатели эффективности управления персоналом для оценки полученного социального эффекта рассчитываются через специальные критерии, такие как: удовлетворенность сотрудников заработной платой, определяемую как соотношение специалистов, считающих свой доход приемлемым или, наоборот, недостаточным к общему числу работников; коэффициент текучести кадров, при расчете которого количество работников, уволенных за период, необходимо разделить на среднесписочную численность и полученный результат умножить на 100; развитие специалистов компании через показатели выполнения плана по обучению или определение количества резервистов, назначенных на должность, в соотношении к общему количеству специалистов кадрового резерва; влияние мотивации на повышение эффективности управления персоналом с определением групп сотрудников, для которых мотивационные схемы были изменены, и анализом изменений в качестве и сроках выполнения ими рабочих задач.

С помощью экономических показателей оценивается общая экономическая результативность управления человеческими ресурсами и отдача от каждого работающего сотрудника. Показатели эффективности управления затратами на персонал определяют, какое количество общих затрат вложено во все HR-процессы по направлениям найма, адаптации, оценки, обучения и развития, мотивации. Они могут быть рассчитаны: по каждому процессу отдельно; в соотношении к общим затратам организации за период; через оценку эффекта, полученного от вложений. Например, к первой группе критериев могут быть отнесены все виды расчетов по освоению бюджетов по каждому из HR-направлений, в том числе с определением экономии затраченных средств без потери качества в реализации проектов.

При определении доли затрат в общем объеме вложений компании в свою деятельность могут быть определены издержки на работников к общему объему продаж, доля затрат на заработную плату в общей структуре расходов предприятия. Оценка вложений, как качественный оценочный критерий, может определяться через соотношение роста производительности к увеличению затрат на сотрудников. Как контролировать и корректировать Управление эффективностью деятельности персонала как управленческий процесс требует постоянного контроля.

Для оценки качества его реализации необходимо использование методов промежуточного и итогового контроля. Это означает, что для каждого показателя должны быть определены: периодичность расчета; нормативное значение по каждому показателю; вес, определяющий приоритетность и важность показателя в общей системе оценки. Корректировка как самих критериев, так и методики расчета проводится в зависимости от ситуации в компании, изменения стратегии развития или общей экономической ситуации в отрасли, требующей от компании активных действий для того, чтобы оптимизировать свою работу.

Считается, что умение быть лидером – это определенный талант, которым некоторые люди обладают с самого рождения, а некоторые приобретают путем кропотливой работы над собой. Действительно, развитие личности руководителя требует внушительных усилий. Профессиональный управленец должен обладать личностными и профессиональными качествами, позволяющими ему направлять работу коллектива, создавать оптимальные условия труда и контролировать процесс работы. Нередко именно черты характера директора компании определяют атмосферу внутри нее. Роль личности руководителя в корпоративной культуре трудно переоценить. Предпочитаемый стиль управления, уровень контроля, пути решения конфликтов, способы принятия решений – все это напрямую зависит от личности человека, стоящего во главе компании.

Под биографическими характеристиками подразумеваются возраст, пол, уровень образования и социальный статус руководителя. Ведется много споров о том, кто является лучшими управленцами: мужчины или женщины, в каком возрасте человек может успешно управлять коллективом, должен ли руководитель обладать каким-то определенным образованием и статусом.

Традиционно лучшими управленцами считаются мужчины: они более активны, легче решают групповые задачи, обладают амбициозностью и стремлением доказать свое превосходство в бизнесе. Что касается женщин, то они лучше приспосабливаются к ситуации, более демократичны и ориентируются скорее на человеческие отношения. Эффективность руководителя мало зависит от его пола. Качества личности руководителя и стиль управления мужчин и женщин сильно разнятся, но это не мешает и тем и другим быть успешными управленцами.

Что касается возраста, то здесь скорее имеется в виду социальная зрелость и накопленный опыт. Молодые руководители более склонны к принятию рискованных решений, что позволяет им совершать настоящие прорывы в бизнесе. Управленцы с опытом, напротив, чаще консервативны. Их стиль руководства – залог стабильности компании. Говоря об образовании и социальном статусе руководителя, можно смело утверждать, что такое значимое лицо как директор компании должен обладать знаниями в области управления и бизнеса, разбираться в специфике деятельности организации и иметь экономическую и юридическую подготовку.

Образование важно не только для того, чтобы занять руководящую должность, но и для того, чтобы успешно выполнять обязанности в дальнейшем. С другой стороны, как это часто случается, профессиональная подготовка определяется не только дипломом, но и навыками, реальными умениями. Что касается социального статуса, он тоже не определяет эффективность управленца однозначно. С одной стороны, высокий статус значительно облегчает путь по карьерной лестнице, с другой – мы видим массу примеров того, как успешными основателями крупнейших компаний становятся люди, чья стартовая площадка находится очень невысоко.

Оценка деловых качеств руководителя при рассмотрении кандидатов на управленческие позиции занимает важное место. Способности можно условно разделить на общие и специфические. Под общими способностями подразумевается интеллект, который оказывает наибольшее влияние на эффективность управления. Важно отметить, что к высокому уровню интеллектуального развития должны прилагаться мотивация и опыт, которые являются важнейшими условиями успешной работы в руководящей должности. Кроме того, управленец должен уметь выстраивать отношения с коллективом и вышестоящим начальством. Способность поддерживать взаимовыгодные связи, коммуникативные навыки руководителя также являются основой его эффективности.

Специфическими способностями считаются умения и знания руководителя, его ключевые компетенции и информированность в профессиональной области.

Личностные качества руководителя

Среди черт личности, присущих хорошим руководителям, можно выделить следующие общие признаки:

- Доминантность или умение оказывать влияние на других людей, как формальное (за счет власти, полномочий, авторитета), так и неформальное.
- Уверенность в себе, умение вызывать доверие и уважение, обеспечивать определенный уровень спокойствия в коллективе и повышать мотивацию сотрудников.
- Уравновешенность и стрессоустойчивость, умение контролировать эмоции и справляться с их негативными проявлениями.
- Творческий подход к задачам и креативность, способность видеть элементы творчества в работе и поддерживать их, как в своей деятельности, так и в работе подчиненных.

1. Азимов Т. А., Безнощук Л. Ю. Сравнение стилей руководства // Молодой ученый. — 2016. — №11. — С. 590-593.
2. Андреева Г. М. Социальная психология: Учебник для ВУЗов / Г. М. Андреева. — 5-е издание, испр. и доп. — М.: Аспект Пресс, 2016.
3. Веснин В.Р. Основы менеджмента. — М.: Проспект, 2016. — 320 с.
4. Гелих О.Я. Философия и методология управления: учебное пособие для вузов / О.Я. Гелих, А.В. Нестеров / 2-е изд. – СПб.: Книжный Дом, 2016., С.21
5. Григорян Э. Г. Факторы успешности современного руководителя: социальная ответственность // Молодой ученый. — 2015. — №15.1. — С. 20-22
6. Деловая оценка выявит хорошего управленца // Директор по персоналу.Электронный журнал.-2015. – 7 сент. -[Электронный ресурс]: <http://www.hr-director.ru/article/13122-delovaya-otsenka-personala> (Дата обращения: 12.05.2019).
7. Доронина Н.Н., Амельченко М. А. Личностные и деловые качества руководителя сферы бизнеса // Научный результат. (Серия «Технологии бизнеса и сервиса»). -2015. -№1. -URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/lichnostnye-i-delovye-kachestva-rukovoditelya-predpriyatiya-sfery-servisa> (Дата обращения: 03.02.2016).
8. Как личность руководителя влияет на корпоративную культуру // Директор по персоналу (Электронный журнал). – 2016. – №2. (Дата обращения 10.05.2019) <http://www.hr-director.ru/article/65894-qqq-16-m2-kak-lichnost-rukovoditelya-vliyaet-na-korporativnuyu-kulturu>
9. Как стать успешным руководителем // Директор по персоналу -[Электронный ресурс]:<http://www.hr->

- director.ru/article/63447-qqq-15-m4-kak-stat-uspeshnym-rukovoditelem(Дата обращения:12.51.2019).арамова А.С. Личностные качества руководителя // Гуманитарные научные исследования. -2014. -№ 2. - [Электронный ресурс]: URL: <http://human.snauka.ru/2014/02/5817> (Дата обращения: 12.05.2019).
10. Коврижных, И.В. Анализ и оценка эффективности управления в организации [Текст]: Учебно-методическое пособие / И.В. Коврижных. - Барнаул: АФ СибАГС, 2016.- 86 с.
11. Кулькова И.А., Тюркина В.С. Рабочее время – важнейший ресурс повышения эффективности организации // Отходы и ресурсы, 2018 №2, <https://resources.today/PDF/02ECOR218.pdf> (доступ свободный). Загл. с экрана. Яз. рус., англ. DOI: 10.15862/02ECOR218
12. Кухар М.А. Критерии оценки эффективности руководителя // Современные научные исследования и инновации. 2014. № 6. Ч. 2 [Электронный ресурс]. URL: <http://web.snauka.ru/issues/2014/06/35562> (дата обращения: 25.05.2019).
13. Личные качества руководителя [Электронный ресурс] // <http://kak-bog.ru/lichnye-kachestva-rukovoditelya> (Дата обращения: 06.05.2019.).
14. Общевоинские уставы Вооруженных сил Российской Федерации — М.: Эксмо, 2016. — 560 с. Одегов Ю.Г., Никонова Т.В. Аудит и контроллинг персонала; Альфа-Пресс, 2016. - 672 с.
15. Руководитель отдела продаж: как стать отличным управленцем // Коммерческий директор. - 2015 - №2 - [Электронный ресурс]:<http://www.kom-dir.ru/article/260-rukovoditel-otdela-prodaj> (Дата обращения: 06.05.2019.).
16. Рязанов С. А., Тухватуллин И. И., Яцук К. В. Управление подразделениями // Молодой ученый. — 2016. — №25. — С. 383-386
17. Розанова В. А. Психология управления: учебное пособие. — М.: ООО «Журнал «Управление персоналом». — 2016. - 254 С.
18. Серкина Н. А. Совершенствование управления развитием персонала в коммерческом банке // Молодой ученый. - 2015. - №18. - С. 286-289
19. Сыченкова Е.В., Надреева Л.Л. KPI как инструмент мотивации и стратегического управления // Вестник магистратуры. - 2015. - № 1-2 (40). - С. 44-46.
20. Управление персоналом: Учебник для вузов/Под ред. Т.Ю.Базарова, Б.Л. Еремина. - 2 -е изд., перераб. и доп. - М.; ЮНИТИ, 2015, С.56
21. Эскиев М.А. Профессионально важные качества руководителя / М.А. Эскиев, А.И. Бексултанова, С.А. Аслаханова // Молодой ученый. - 2015. - №23. - С. 692-696.
22. Эскиев М.А. Значение и роль руководителя в деятельности организации / М.А. Эскиев, Р.А. Ялмаев // Молодой ученый. - 2015. - №24. - С. 625-628

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://stuservis.ru/diplomnaya-rabota/68343>