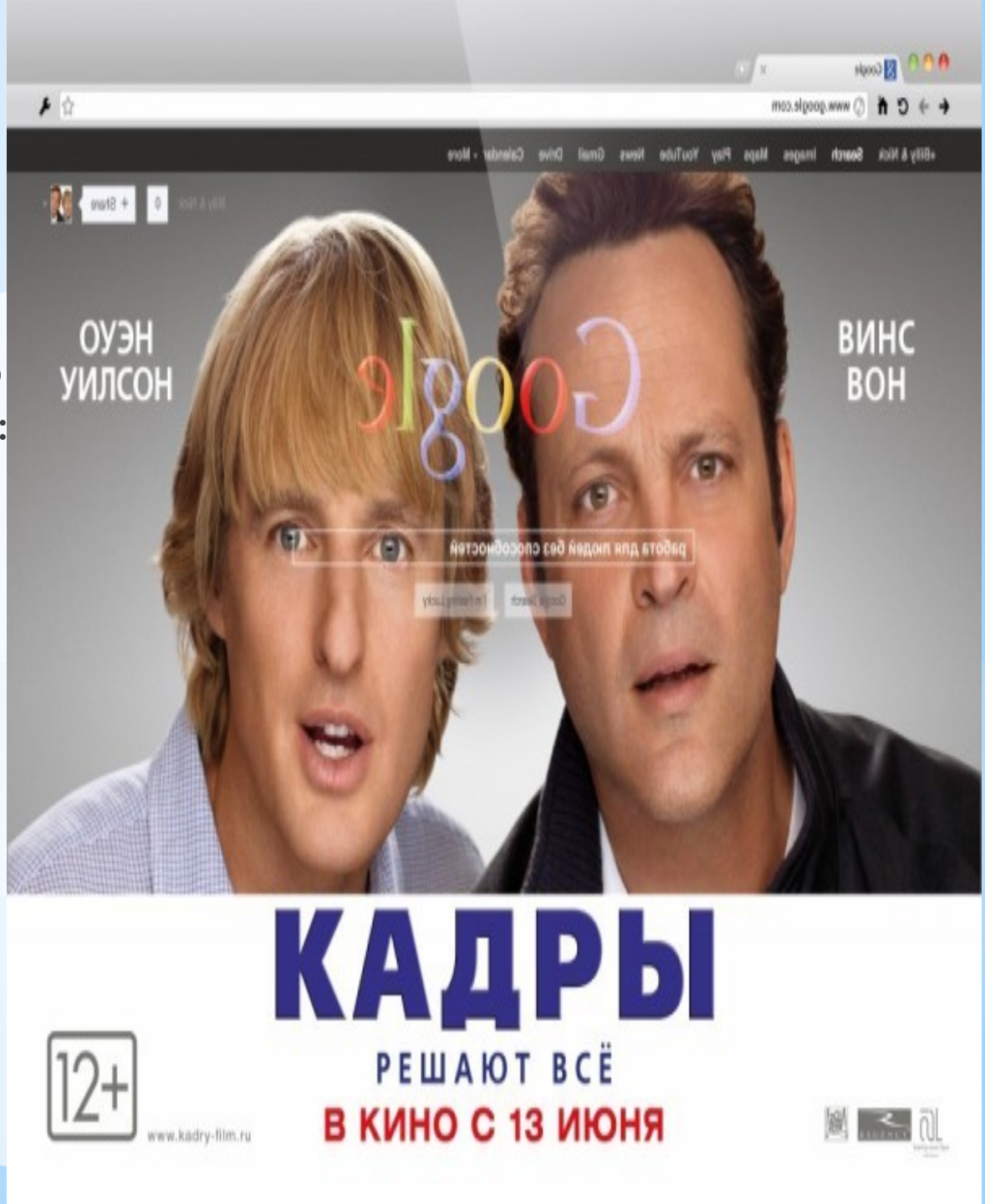
Кадры управления - это работники, в том числе: <u>РУКОВОДИТЕЛИ</u>, <u>СПЕЦИАЛИСТЫ</u> и <u>ВСПОМОГАТЕЛЬНЫЙ ПЕРСОНАЛ</u>, чья профессиональная деятельность состоит в процессе принятия и реализации решений.

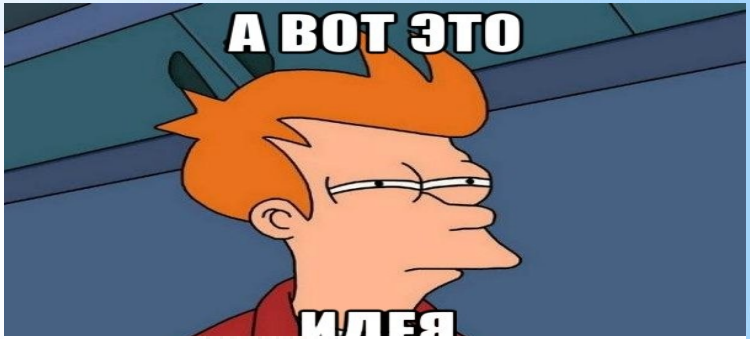


Руководители принимают решения и обеспечивают их реализацию, специалисты подготавливают варианты решений и участвуют в их реализации, вспомогательный персонал занимается сбором и подготовкой информации, документов.

Роль – это набор представлений о поведении менеджера. Каждая роль предполагает выполнение определенных видов деятельности, что в конечном итоге обеспечивает выполнение всех четырех управленческих функций (планирование, организация, мотивация и контроль).

Менеджер должен обладать тремя управленческими навыками и способностями:

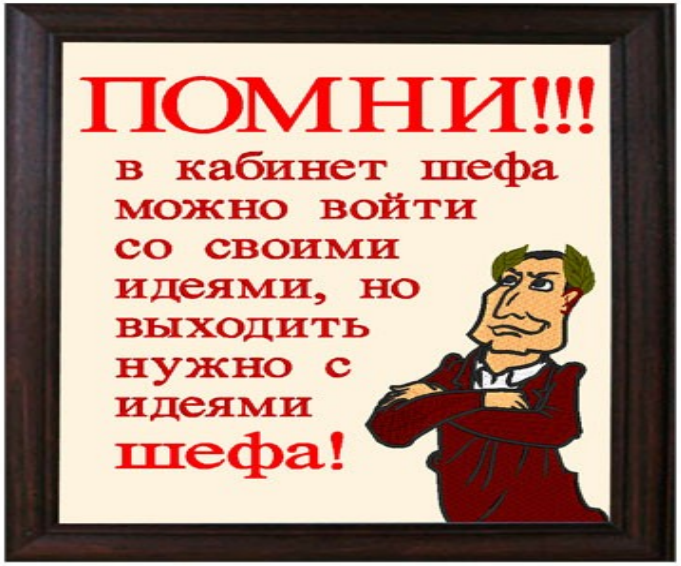
*концептуальные,



*коммуникативные,

*технические.

Управленческая деятельность может быть описана в терминах исполнения менеджерами 10 ролей, которые играют руководители в разные периоды и в разной степени. Г. Минцберг сгруппировал эти роли в 3 концептуальные категории: информационные (управление информацией); межличностные (управление людьми) и связанные с принятием решений (управление действиями).



- Информационные роли состоят в сборе информации о внутренней и внешней среде, распространении ее в виде фактов, нормативных установок и разъяснении политики и основных целей организации.
- Межличностные роли подразумевают взаимодействие менеджера с другими людьми как внутри организации, так и вне ее. Они формируют отношения внутри и вне организации, создают благоприятный морально-психологический климат в коллективе, мотивируют членов организации на достижение целей, координируют их деятельность и представляют организацию во внешней среде.
- Роли по принятию решений выражаются в том, что менеджер определяет стратегию развития организации, решает вопросы распределения ресурсов, ведет переговоры с профсоюзами, клиентами, осуществляет текущие корректировки.