

# **ЮЖНО-КАЗАХСТАНСКАЯ ГОСУДАРСТВЕННАЯ ФАРМАЦЕВТИЧЕСКАЯ АКАДЕМИЯ.**

---

**Кафедра: Общественного здравоохранения №1**

**Тема: Менеджмент**

**Выполнила: Сейдаметова Ж**

**группа:514б**

**Приняла:**

# Менеджмент

---

Менеджмент — это особый вид профессиональной деятельности, направленной на достижение оптимальных результатов на основе рационального использования материальных, трудовых и финансовых ресурсов, применения многообразных принципов, функций и методов экономического мех

**Менеджмент существовал всегда там, где работали люди, и как правило в трёх сферах человеческого общества.**

---

политической — необходимость установления и поддержания порядка в группах;  
экономической — необходимость в изыскании, производстве и распределении ресурсов;  
оборонительной — защита от врагов и диких зверей.

# Основная цель менеджмента

---

Основная цель менеджмента - обеспечение гармонии в развитии организации, т. е. согласованного и эффективного функционирования всех внешних и внутренних элементов организации.

Задача гармонизации по отношению к организации имеет внутренний (эндогенный) и внешний (экзогенный) аспекты.

На содержание менеджмента оказывают влияние две группы факторов:

тенденция развития организации;

специфические национальные факторы развития экономики.

# Субъект и объект менеджмента, их взаимосвязь.

---

Субъект менеджмента — это человек или группа людей, создающих управленческие воздействия в рамках организации и в целях реализации её целей и задач. Объект менеджмента — это все то, на что ориентированы управленческие воздействия субъекта менеджмента. Объектами менеджмента могут выступать персонал организации, её конкуренты, финансы организации, производство, сбыт, поставщики ресурсов, информация т.д. Субъекты и объекты менеджмента представляют собой в совокупности систему управления организации.

# Функции менеджмента

❖ организация,

❖ мотивация,

❖ контроль,

❖ Руководство

**1. Но всё же реальными основными функциями именно менеджмента (топ менеджмента, менеджмента среднего звена, менеджмента нижнего звена), а не управления, являются:**

✓ разработка,

✓ создание,

✓ управление (максимально эффективное использование),

✓ контроль.

# Элементы системы менеджмента.

---

Миссия организации

Цели организации

Организационная схема подчинённости

Подразделения

Показатели оценки результативности деятельности (KPI)

Регламенты работы

Система измерений деятельности

# Составные части менеджмента

Управление проектами

---

Управление персоналом

Управление качеством

Маркетинг

Инновационный менеджмент

Финансовый менеджмент

Стратегический менеджмент

Инвестиционный менеджмент

Риск-менеджмент

Информационный менеджмент

Экологический менеджмент



# Стратегическое управление

---

Стратегическое управление — деятельность, направленная на достижение стратегических целей с помощью стратегических инструментов.

Стратегическими целями могут быть — любые природные ресурсы, географические области, новое качество, лидерство по тем или иным ключевым конкурентным параметрам.

Стратегическими инструментами выступают — капитал и любой привлекаемый финансовый ресурс, любые материальные и нематериальные активы, организационно-кадровые и сырьевые ресурсы, внешняя и инвестиционная политики организации, оборудование, ключевые знания и технологии.

Особенностями стратегического управления являются специальные приёмы и способы достижения стратегических целей, не очевидные с точки зрения линейного менеджмента.

# Управление проектами

---

Управление проектами — в соответствии с определением национальным стандартом ANSI PMBoK — область деятельности, в ходе которой определяются и достигаются четкие цели проекта при балансировании между объёмом работ, ресурсами (такими как деньги, труд, материалы, энергия, пространство и др.), временем, качеством и рисками. Ключевым фактором успеха проектного управления является наличие чёткого заранее определённого плана, минимизации рисков и отклонений от плана, эффективного управления изменениями (в отличие от процессного, функционального управления, управления уровнем услуг).

# Управление персоналом

---

Управление персоналом ([англ.](#) *human resources management, HRM, HR-менеджмент*) — область знаний и практической деятельности, направленная на обеспечение организации качественным персоналом, способным выполнять возложенные на него трудовые функции, и [оптимальное](#) его использование. Управление персоналом является неотъемлемой частью качественных [систем управления](#) организации.

# Экологический менеджмент

---

Экологический менеджмент — часть общей системы корпоративного управления, которая обладает четкой организационной структурой и ставит целью достижение положений, указанных в экологической политике посредством реализации программ по охране окружающей среды.

# Маркетинг

---

Маркетинг (от англ. marketing — в буквальном переводе с английского означает «действие на рынке», «рыночную деятельность») — это организационная функция и совокупность процессов создания, продвижения и предоставления продукта или услуги покупателям и управление взаимоотношениями с ними с выгодой для организации. В широком смысле задачи маркетинга состоят в определении и удовлетворении человеческих и общественных потребностей.

# Инновационный менеджмент

---

Инновационный менеджмент — взаимосвязанный комплекс действий, нацеленный на достижение или поддержание необходимого уровня жизнеспособности и конкурентоспособности предприятия с помощью механизмов управления инновационными процессами.

# Финансовый менеджмент

---

Финансовый менеджмент направлен на управление движением финансовых ресурсов и финансовых отношений, возникающих между хозяйствующими субъектами в процессе движения финансовых ресурсов. Вопрос, как искусно руководить этими движениями и отношениями, составляет содержание финансового менеджмента. Финансовый менеджмент представляет собой процесс выработки цели управления финансами и осуществление воздействия на финансы с помощью методов и рычагов финансового механизма для достижения поставленной цели. Одним из эффективных методов является применение теста Хаскеля, позволяющего в короткие сроки выявить слабые стороны в финансовом менеджменте.

# По признаку содержания различают нормативный, стратегический и оперативный менеджмент.

---

Нормативный менеджмент предусматривает разработку и реализацию философии организации, ее предпринимательской политики, определение позиции организации в конкурентной нише рынка и формирование общих стратегических намерений.

Стратегический менеджмент предполагает выработку набора стратегий, их распределение во времени, формирование потенциала успеха организации и обеспечение стратегического контроля за их реализацией.

Оперативный менеджмент предусматривает разработку тактических и оперативных мер, направленных на практическую реализацию принятых стратегий развития организации.

Методы менеджмента - это система правил и процедур решения различных задач управления с целью обеспечения эффективного развития организации.

Принципы менеджмента - это общие закономерности и устойчивые требования, при соблюдении которых обеспечивается эффективное развитие организации.



## Существует несколько подходов в управлении:

---

Процессный подход: управление рассматривается как процесс, например, планирование, организация, мотивация, контроль;

Системный подход: обозначаются цели, задачи в показательной форме. Строится дерево цели, где система разбивается на подсистемы, например, организация — на подразделения

# Важнейшие принципы системного подхода (системного анализа) следующие:

---

процесс принятия решений должен начинаться с выявления и четкого формулирования конкретных целей;

необходимо рассматривать всю проблему как целое, как единую систему и выявлять все последствия и взаимосвязи каждого частного решения;

необходимы выявление и анализ возможных альтернативных путей достижения цели;

цели отдельных подсистем не должны вступать в конфликт с целями всей системы (программы);

восхождение от абсолютного к конкретному;

единство анализа и синтеза, логического и исторического;

выявление в объекте разнокачественных связей и их взаимодействия и др.

# Понятие и виды функций менеджмента

---

Функции менеджмента определяют устойчивый состав специфических видов управленческой деятельности, характеризующихся однородностью целей, действий или объектов их приложения.

Они имеют общие задачи и направления управленческих работ, состав и предложение которых в наименьшей степени зависит от специфики конкретной организации (ее отраслевой принадлежности, размера, организационно-правовой формы и т. п.).

Дифференциация функций менеджмента позволяет выделить отдельные задачи и виды управленческой деятельности и регламентировать рациональные правила и процедуры их осуществления.

Рассмотрение менеджмента как совокупности процесса взаимосвязанных функций обеспечивает синтез различных школ научного управления и возможность реализации ситуационного подхода при принятии управленческих решений.

Различные концепции менеджмента предусматривают большое разнообразие состава и содержания функций менеджмента.

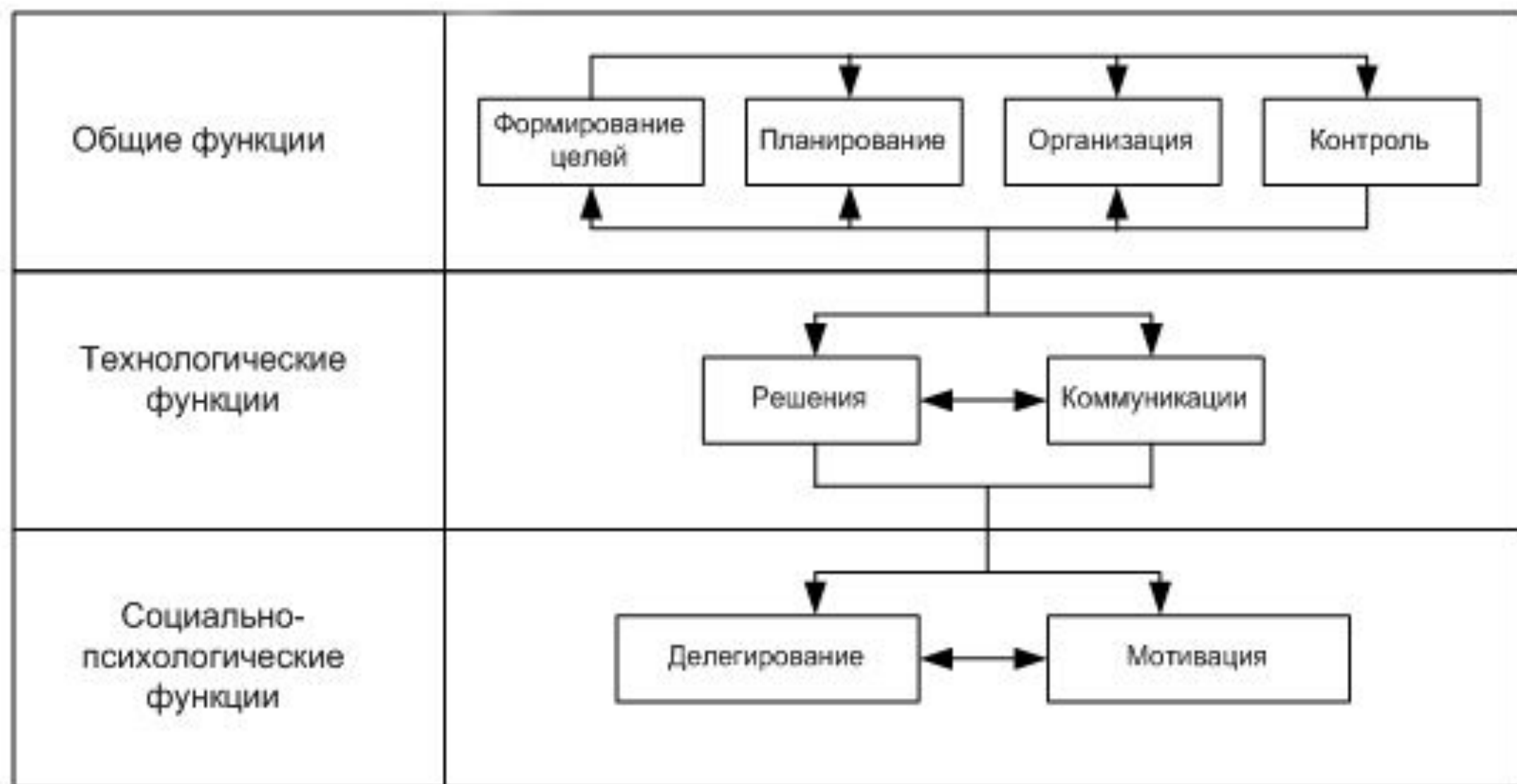
---

При системном рассмотрении можно выделить три группы функций менеджмента, являющихся наиболее общими для всех видов организаций и любых условий функционирования :

**общие функции менеджмента;**

**социально-психологические функции менеджмента;**

**технологические функции менеджмен**



# Состав и содержание социально-психологических функций менеджмента.

Социально-психологические функции менеджмента обеспечивают регулирование отношений между людьми, возникающие в процессе функционирования организации.

---

Социально-психологические аспекты управления в современных условиях нередко становятся решающим специфическим фактором успеха предпринимательской деятельности организации.

К социально-психологическим функциям менеджмента относятся делегирование и мотивация.

Обе эти функции позволяют определить состав задач и полномочий каждого из участников осуществляемых процессов и сформировать наиболее благоприятные условия его деятельности, стимулирующие получение высоких результатов.

Делегирование как функция менеджмента означает процесс передачи задач и определения компетенции лица или группы лиц, принимающих на себя ответственность за их осуществление.

Задачи формулируют конечные и промежуточные результаты деятельности участника или руководителя подразделения.

Компетенция означает ограниченное право сотрудника или подразделения использовать средства и ресурсы предприятия для выполнения установленных задач.

Ответственность означает обязательства лица или подразделения выполнять установленные задачи в рамках представленных полномочий, т. е. прав и ресурсов.

Мотивация как функция менеджмента означает процесс стимулирования всех участников деятельности организации, направленный на достижение установленных целей развития организации.

Мотивация связана с использованием ряда специфических категорий и понятий, относящихся как к отдельному человеку, так и к коллективу людей, т. е. организации.

---

**Потребности** — это основополагающая категория классических и современных концепций мотивации, означающая осознанное ощущение недостатка чего-либо или его отсутствия.

Побуждение в мотивационном механизме — это проявленное стремление к удовлетворению осознанных потребностей, т. е. мотивы целенаправленной деятельности.

Побуждения человека и коллектива проявляются в мотивационном поведении, т. е. поведении, направленном на реализацию осознанных и принятых мотивов.

Стремление к достижению цели становится стимулом всей деятельности сотрудника или коллектива.

Стимул в мотивационном механизме — это результат, к которому направлены побудительные мотивы деятельности сотрудника. Оценка достижения этого результата человеком ощущается через получаемое вознаграждение.

Вознаграждение — это материальная или моральная (психологическая) оценка результата удовлетворения потребности, т. е. всего процесса мотивации. Вознаграждение как оценка может носить внешний (со стороны руководителя, организации) и внутренний (как самооценка удовлетворения от работы) характер.

**Типичные управленческие решения****Формирование целей**

- Принятие миссии предприятия
- Формирование целевых параметров
- Принятие стратегической концепции предприятия
- Утверждение целевых параметров проекта

**Планирование**

- Формирование тематического плана НИОКР
- Утверждение календарного графика работ по проекту
- Утверждение сметы затрат по проекту
- Формирование производственной программы предприятия
- Утверждение штатного расписания по подразделениям
- Запрос кредитных средств на инновации
- Принятие финансового плана предприятия
- Утверждение плана реализации продукции

**Организация**

- Создание предприятия
- Выбор организационно-правовой формы предприятия
- Принятие организационной структуры предприятия
- Утверждение положений о службах предприятия и должностных инструкциях
- Создание новых или упразднение существующих подразделений предприятия
- Открытие филиала или дочерней фирмы предприятия

**Контроль**

- Оценка состояния работ по проекту
- Оценка финансового состояния предприятия
- Анализ работы служб и подразделений предприятия
- Распоряжение об изменении сроков проведения работ по проекту
- Установление порядка оценки деятельности исполнителей
- Оценка исполнения стратегической концепции предприятия



# Заключение

---

Менеджмент как область самостоятельных знаний, как наука сформировался в конце XIX в. Научная дисциплина "менеджмент" представляет собой совокупность эмпирических знаний, аккумулирующих разнообразный управленческий опыт и знания, накопленные за сотни и тысячи лет практики и обобщения в виде подходов, принципов и методов, раскрывающих и моделирующих различные аспекты управленческой деятельности. В разные периоды времени перед управленцами-практиками возникали проблемы, решения которых лежали за пределами их опыта, что вынуждало практиков обращаться за помощью к ученым. Например, в начале XX к. одной из основных проблем было повышение производительности труда, в то время как в конце XX в. - проблемы гибкости и адаптивности постоянным изменениям внешней среды, которая в конечном счете переросла в проблему управления средой организации. Таким образом, в начале XX в. появились такие научные школы, как школа научного управления, административная школа, школа человеческих отношений, школа количественного подхода. Дальнейшее развитие принципы менеджмента, сформулированные в рамках этих научных школ, получили в процессном, системном, ситуационных и др. современных подходах менеджмента.

# Список литературы.

---

1. Лисицын Ю.П. Общественное здоровье и здравоохранение: Учебник / Издательство: Ярославль, Гринго – 2007. 512с.
2. Решетников А.В. Экономика здравоохранения: Учебное пособие / Издательство: Ярославль, Гринго – 2007. 272с.
3. Общественное здоровье и здравоохранение: Учебник / Миняев В.А., Вишняков Н.И. – Издательство: М., МЕДпрессинформ – 2004. 528с.
4. Лисицын Ю.П. Общественное здоровье и здравоохранение: учебник для студентов мед. вузов. – 2-е изд. – М. : ГЭОТАР – Медиа, 2010.
5. Медик В.А Общественное здоровье и здравоохранение: учебник. – 3-е изд., перереб. и доп. – М. : ГЭОТАР – Медиа, 2010.
- 6.Медик В.А Общественное здоровье и здравоохранение: практикум: учеб. пособие. – М., 2010.