

Понятие управления и его специфика

Управление представляет собой специфический вид трудовой деятельности. Управление устанавливает согласованность между индивидуальными работами и выполняет общие функции, вытекающие из движения организации в целом. В этом качестве управление устанавливает общую связь и единство действий всех участников совместного процесса производства для достижения общих целей организации. Такова сущность процесса управления.

Ли Якокка считает, что управление – не что иное, как «настраивание людей на труд».

Акио Морита пишет, что о качестве менеджера можно судить по тому, как хорошо он может организовать большое число людей и насколько эффективно может добиваться наилучших результатов от каждого из них, сливая их труд в единое целое.

Питер Друкер определяет управление как особый вид деятельности, превращающий неорганизованную толпу в целенаправленную, результативную и эффективную группу.

Вернер Зигерт подчеркивает, что управлять — значит приводить к успехам других.

Майкл Мескон считает, что управление — это процесс планирования, организации, мотивации и контроля, необходимый для того, чтобы сформулировать и достичь целей организации через других людей.

Все приведенные определения управления имеют нечто общее — это воздействие субъекта управления на объект управления с определенной целью.

Специфику управления составляют:

- 1) предмет труда, которым является труд других людей;
- 2) средства труда – организационная и вычислительная техника, информация, система ее сбора, обработки и передачи;
- 3) объект труда, в качестве которого выступает коллектив людей в рамках определенной кооперации;
- 4) продукт труда, которым является управленческое решение;
- 5) результаты труда, выражающиеся в конечных результатах деятельности коллектива.

Организация—это относительно автономная группа людей, деятельность которых сознательно координируется для достижения общей цели.

Любая организация представляет собой открытую систему, встроенную во внешнюю среду, с которой организация находится в состоянии постоянного обмена. На входе она получает ресурсы из внешней среды, на выходе она отдает во внешнюю среду созданный продукт. Поэтому жизнедеятельность организации состоит из трех основных процессов:

- 1) получение ресурсов из внешней среды;
- 2) преобразование ресурсов в готовый продукт;
- 3) передача произведенного продукта во внешнюю среду.

К управленческим кадрам относятся менеджеры (руководители), специалисты и служащие (технические исполнители).

Менеджер – руководитель, профессиональный управляющий, занимающий постоянную должность и наделенный полномочиями принятия решений по конкретным видам деятельности организации. Специалисты – работники, выполняющие определенные функции управления. Трудназванных работников обслуживают технические исполнители: секретари, референты, техники и т. д.

Итак, процесс управления включает следующие элементы:

- 1) управляющую систему (субъект управления),
- 2) управляемую систему (объект управления),
- 3) управляющее воздействие в форме управленческого решения,
- 4) конечный результат,
- 5) общую цель
- 6) обратную связь

Управление как единый процесс, обеспечивающий согласованность совместного процесса труда, осуществляется в разных формах, через разные функции управления.

Выделение в управлении отдельных функций – объективный процесс. Он порождается сложностью производства и управления им. Состав функций управления должен обеспечить эффективную реакцию управляющей системы на любое изменение управляемой системы и внешней среды.

Прямое управляющее воздействие на объект управления представляет собой взаимодействие трех функций: планирования, организации и мотивации. Обратную связь осуществляет функция контроля.

Это основные функции управления, они имеют место на любом, даже небольшом предприятии.

Г. Минцберг выделил 3 концептуальные категории ролей, выполняемых менеджерами:

- 1) информационные (управление информацией);
- 2) межличностные (управление людьми)
- 3) связанные с принятием решений (управление действиями).

Роль – это набор представлений о поведении менеджера.

Менеджер должен обладать разнообразными управленческими навыками и способностями.

Обычно они объединяются в три группы:

концептуальные, коммуникативные, технические.

Управляющий прежде всего должен быть хорошим организатором с трезвым, расчетливым умом, обладать даром предвидения, смелостью, решительностью, способностью пойти на риск, должен быть новатором, восприимчивым к новым идеям, иметь деловую хватку. Должен уметь строить и регулировать взаимоотношения и психологический климат в коллективе. Кроме того, он должен обладать и высокими моральными качествами: честностью, порядочностью, справедливостью, трудолюбием, добротой. Назовем и определенные физические характеристики: внушительная внешность, активность, энергия, здоровье.

Эволюция управленческой МЫСЛИ

I. Классическая школа в управлении

Ф. Тэйлор является представителем классической школы управления, которая в свою очередь имела два направления: 1) школу научного менеджмента, основоположником которой является Ф. Тэйлор, и 2) школу административного управления, которую возглавил Анри Файоль.

Научный менеджмент занимался проблемой повышения производительности труда отдельными рабочими.

Административный менеджмент фокусировал внимание на управлении всей организацией как единого целого.

Можно выделить основные положения концепции Тэйлора:

1. Разделение производственных операций на составные элементы, исследование каждого из них.
2. Отбор рабочих для каждой операции с учетом необходимых способностей; обучение их новым методам работы для наилучшего выполнения операций.
3. Установление дифференцированной заработной платы в зависимости от выполнения установленных норм.
4. Сотрудничество между администрацией и рабочими в деле внедрения новой организации труда.
5. Равномерное распределение труда и ответственности между администрацией и рабочими.

Основной вклад Ф. Тэйлора в науку управления заключается в следующем:

- 1) он положил начало тщательному изучению трудового процесса, его отдельных операций и работ;
- 2) подчеркивал важность отбора и подготовки персонала для выполнения конкретных операций;
- 3) доказал важность справедливого вознаграждения за выполненную работу.

Слабые стороны его теории:

- 1) Ф. Тэйлор видел в работнике только исполнителя простых операций и функций, средство достижения цели;
- 2) он не принимал во внимание социальный контекст работы и более высокие потребности рабочих, кроме материальных;
- 3) не признавал разногласий, противоречий, конфликтов между людьми;
- 4) склонен был относиться к рабочим как несведущим, необразованным людям, игнорировал их идеи и предложения.

А. Файоль разрабатывает общие принципы администрирования. Управлять, утверждал он, значит вести предприятие к его цели, извлекая максимальные возможности из всех имеющихся ресурсов. По его мнению, администрирование — это составная часть управления, которое охватывает более широкую деятельность предприятия и включает следующие функции: производственную, коммерческую, финансовую, страховую, учетную и административную. Это была первая попытка представить управление как единый универсальный процесс, состоящий из взаимосвязанных функций.

А. Файоль разработал принципы управления, которые считал универсальными:

- 1) разделение труда;
- 2) власть (право отдавать распоряжения и сила, принуждающая им подчиняться);
- 3) дисциплина (следование определенным правилам, принципам в организации);
- 4) единство распорядительства (единоначалие);
- 5) единство руководства (один начальник—одна программа);
- 6) подчинение частных интересов общему;
- 7) вознаграждение персонала (оно должно стимулировать работу с наивысшей отдачей);
- 8) централизация;

- 9) иерархия (построение цепи команд от руководителя к подчиненному);
- 10) порядок (все должны знать свое место в организации);
- 11) справедливость (равенство);
- 12) постоянство состава персонала;
- 13) инициатива (возможность создания и осуществления плана. Инициатива всех, присоединенная к инициативе начальства — большая сила для предприятия);
- 14) единение персонала (гармония и корпоративный дух).

II. Школы человеческих отношений и поведенческих наук

Теория человеческих отношений привлекает внимание к людям. Она дает знания о том, как люди взаимодействуют и реагируют на различные ситуации в стремлении удовлетворить свои потребности. Школа пытается построить модели поведения в отличие от классической, которая строила модели организации.

Родоначальниками нового направления в теории управления являются Элтон Мэйо и Мери Паркер Фоллет. Если Ф. Тэйлор обещал управляющим повышение производительности труда, то Э. Мэйо — повышение престижа и преданность подчиненных.

Большое внимание школа уделяла мотивации и коммуникациям.

Далее концепция человеческих отношений развивалась школой поведенческих наук. Ее представителями были Абрахам Маслоу, Крис Арджирис, Дуглас МакГрегор, Фредерик Герцберг. Целью этой школы было повышение эффективности организации за счет повышения эффективности ее человеческих ресурсов, которые являются главными ресурсами организации.

Обязанность управления – помочь людям осознать и развить в себе лучшие человеческие качества.

Достижения школ человеческих отношений и поведенческих наук состояли в том, что они:

- 1) расширили понимание и практическое применение таких организационных процессов, как мотивация, коммуникации, лидерство, групповая динамика;
- 2) рассматривали членов организации как богатых способностями людей, а не как инструменты для достижения целей;
- 3) создавали модели поведения, в которых каждый работник мог быть использован в соответствии с его потенциалом.

Общим недостатком ранних школ менеджмента — классической и человеческих отношений — является отсутствие комплексности исследования, изучение какого-то одного элемента организации, поиск единственного пути решения управленческих проблем.