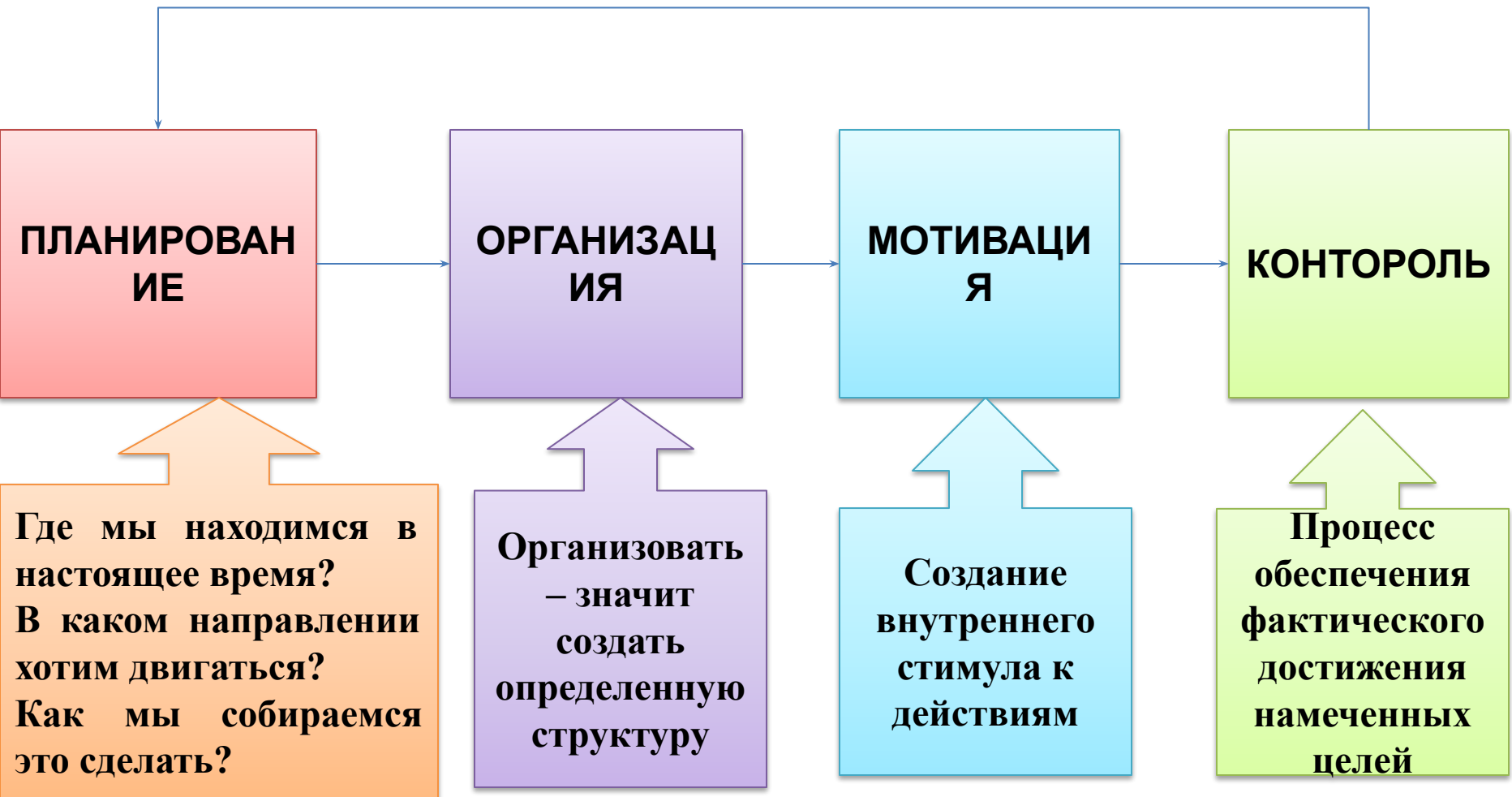


Процессный подход

Функции управления



Важным этапом в развитии процессного подхода и многофакторных теорий управления является разработанная М. Хаммером и Д. Чампи в 1990-е гг. теория реинжиниринга бизнес-процессов.

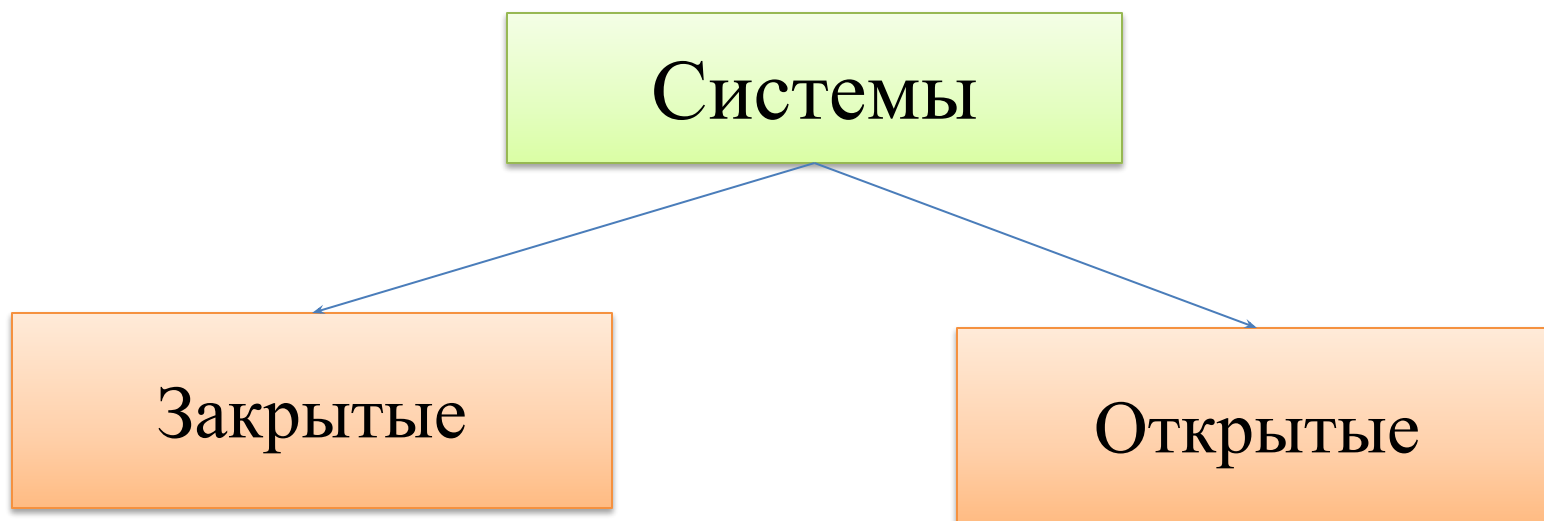


БИЗНЕС-ПРОЦЕСС — это подсистема видов деятельности, использующая «на входе» один или несколько видов ресурсов и получающая «на выходе» продукт, представляющий ценность для потребителя.

РЕИНЖИНИРИНГ — это фундаментальное переосмысление и радикальное перепроектирование бизнес-процессов в организации для достижения существенных улучшений таких ключевых показателей результативности, как прибыль, затраты, качество, уровень обслуживания и оперативность

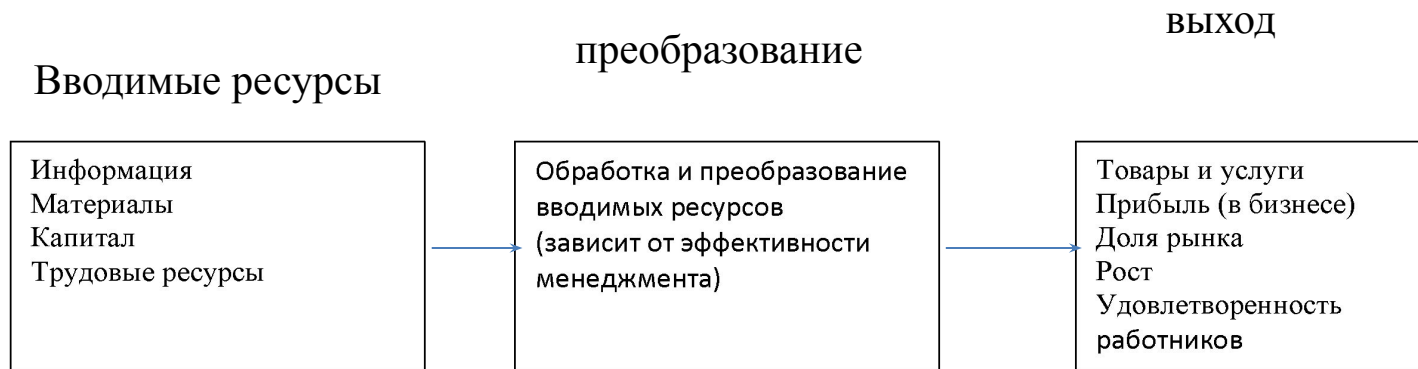
Системный подход к менеджменту

Система - это определенное количество элементов, между которыми существует взаимосвязь и взаимозависимость.



В наиболее общем плане модель организации как открытой системы состоит из трёх элементов:

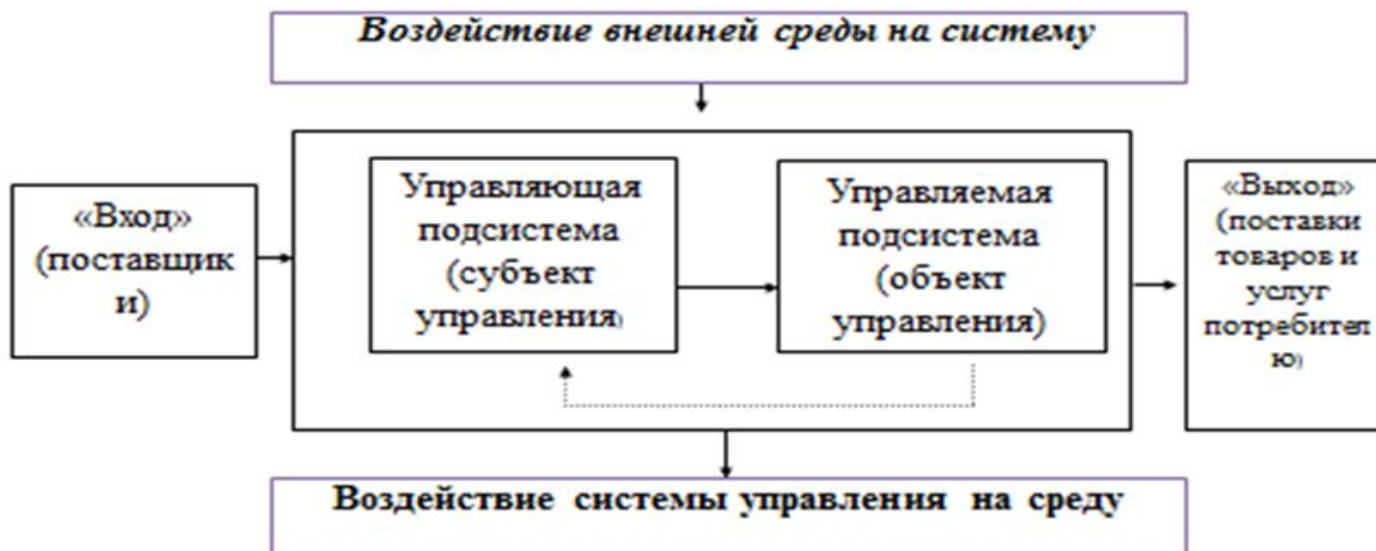
- *входы;*
- *преобразования;*
- *выходы*



Организация как открытая система

Подсистемами называются крупные составляющие сложных организаций, выполняющие определенную функцию.

Взаимосвязь между объектом и субъектом управления



Объект управления - отдельная структурная организация либо организация в целом, на которую направлено управляющее действие. Это экономика всех уровней, ресурсы, факторы производства.

Субъект управления — орган либо лицо, осуществляющее управляющее воздействие. В качестве субъектов управления обычно выступают законодательные, исполнительные, правовые органы власти, собственники, руководители, менеджеры.

Ситуационный подход к менеджменту

- **Центральным моментом в этом подходе является ситуация, т. е. конкретный набор обстоятельств, которые оказывают действие на организацию в данное время.**

Многофакторные (синтетические) теории управления

теория 7S

**теорию Z
Уильяма Оучи**

Теория 7S

Разработана: Томасом Питерсом, Робертом Утерменом, Ричардом Паскалем и Энтони Атосом.

Составляющие 7S:

СТРАТЕГИЯ

ШТАТ

СТРУКТУРА

СТИЛЬ

СИСТЕМЫ

КВАЛИФИКАЦИЯ

РАЗДЕЛЕННЫЕ ЦЕННОСТИ

Теория Z



Автор - Уильям Оучи

- В своей модели Оучи показал, как соединение преимуществ двух достаточно не похожих культур (японской и американской) рождает эффективный вариант культуры американской деловой организации типа Z.

ТИПЫ ОРГАНИЗАЦИЙ ПО ОУЧИ

Культурная переменная	Типичная фирма		Американская фирма типа Z
	японская	американская	
Наем	пожизненный	Контракт временн.	долговременный
Оценка и продвиж. по службе	Качественное и медленное	Количественное и быстрое	Качественное и медленное
Карьера	Широкоспециали-я	узкоспециализирова	Умереноспециал-я
Механизм контроля	Неясный и неформальный	Ясный и формальный	Неясный и неформальный
Принятие решений	Групповое и консенсусное	Индивидуальное	Групповое и консенсусное
Уровень ответственности	групповая	индивидуальная	индивидуальная
Интерес к человеку	широкий	узкий	широкий

Идеи

теории «Z» в сжатом виде сводятся к следующему:

- **долгосрочный найм кадров;**
- **групповое принятие решения;**
- **индивидуальная ответственность;**
- **медленная оценка кадров и их умеренное продвижение;**
- **неопределенный, неформальный контроль четкими и формализованными методами;**
- **неспециализированная карьера;**
- **всесторонняя забота о работниках.**