

Тема 1. Менеджмент: основные элементы и принципы

«Знать, чтобы предвидеть; предвидеть,
чтобы управлять».

О. Конт (1798-1857)
(французский философ)



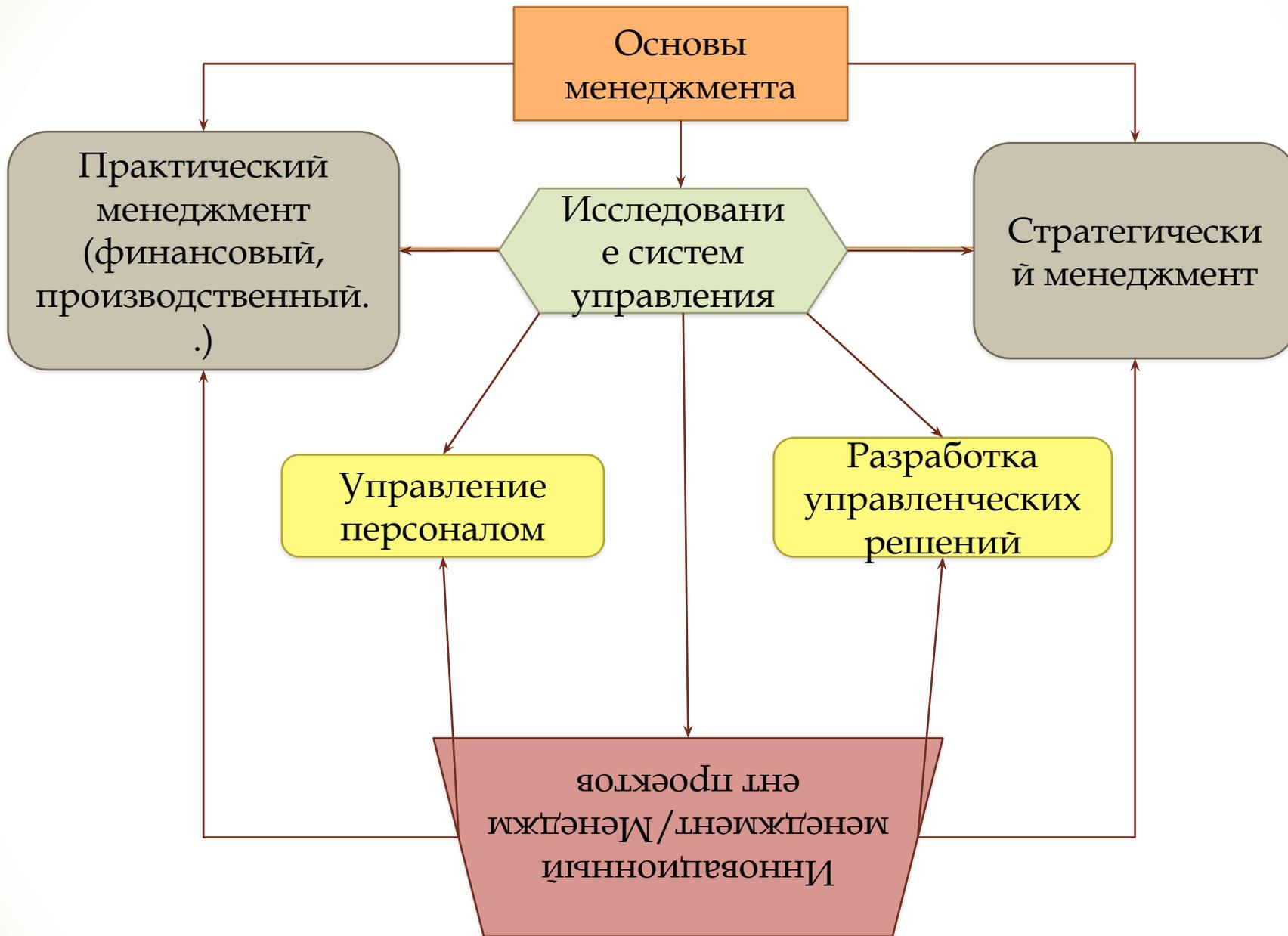


Таблица 1. Соотношение понятий «управление человеческими ресурсами» и «управление персоналом»

Сфера деятельности	Цель деятельности	Типичные функции	Кому докладывают о выполнении
Управление человеческими ресурсами (стратегический аспект)	Решение глобальных, долговременных, принципиально новых задач	<ul style="list-style-type: none"> • Планирование человеческих ресурсов • Развитие индивидуальных способностей и повышение квалификации • Планирование затрат на персонал в рамках общих затрат организации 	Директору
Управление персоналом (оперативная деятельность)	Решение повседневных проблем, которые требуют административного вмешательства	<ul style="list-style-type: none"> • Подбор и расстановка кадров • Управление трудовой мотивацией • Разрешение конфликтов • Организация оценки персонала • Организация оплаты труда 	Заместителю директора

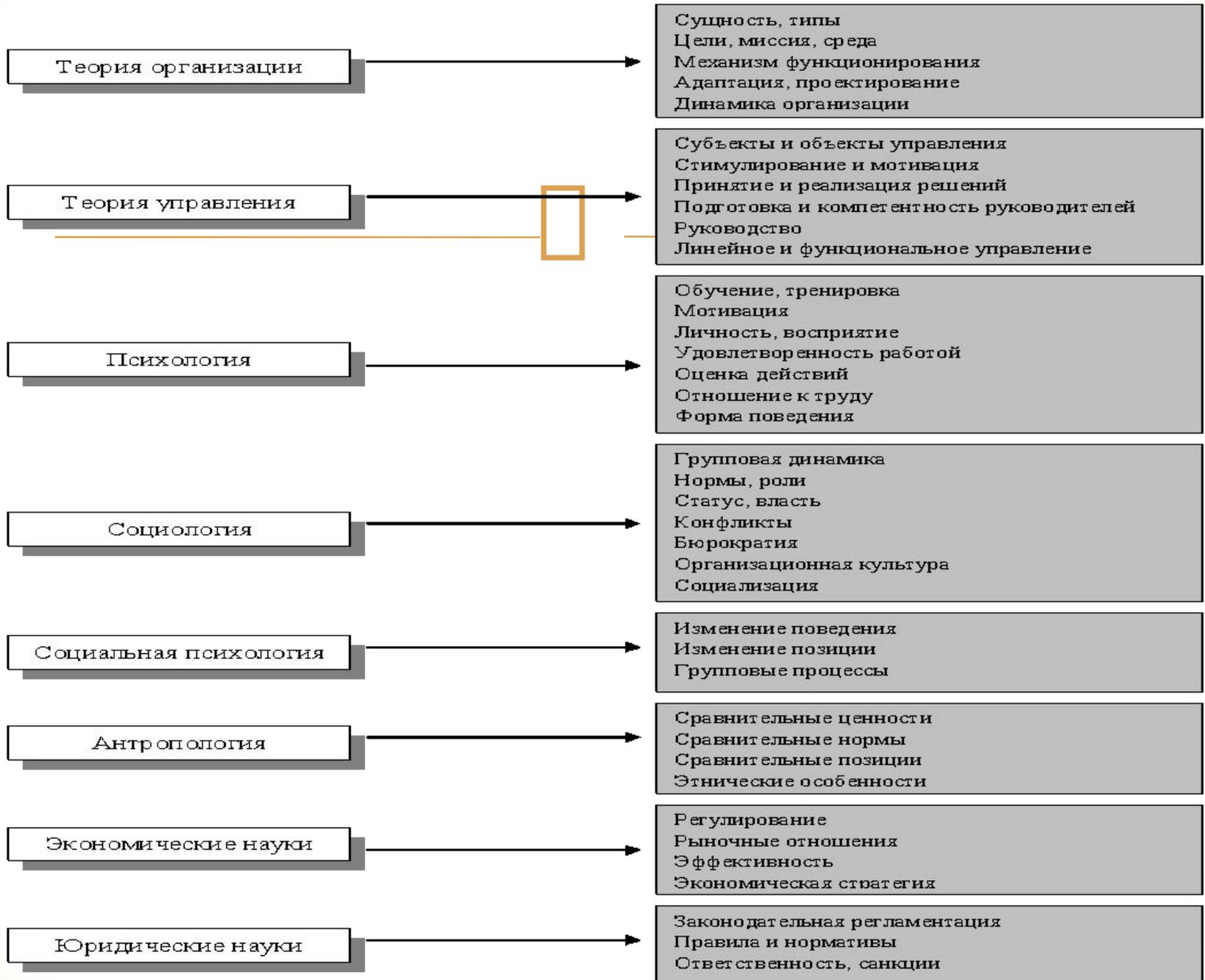
Рис. 1. Уровни управления.

(Форма пирамиды используется для того, чтобы показать, что на каждом последующем уровне управления находится меньше людей, чем на предыдущем.)



Научные дисциплины

Изучаемые аспекты



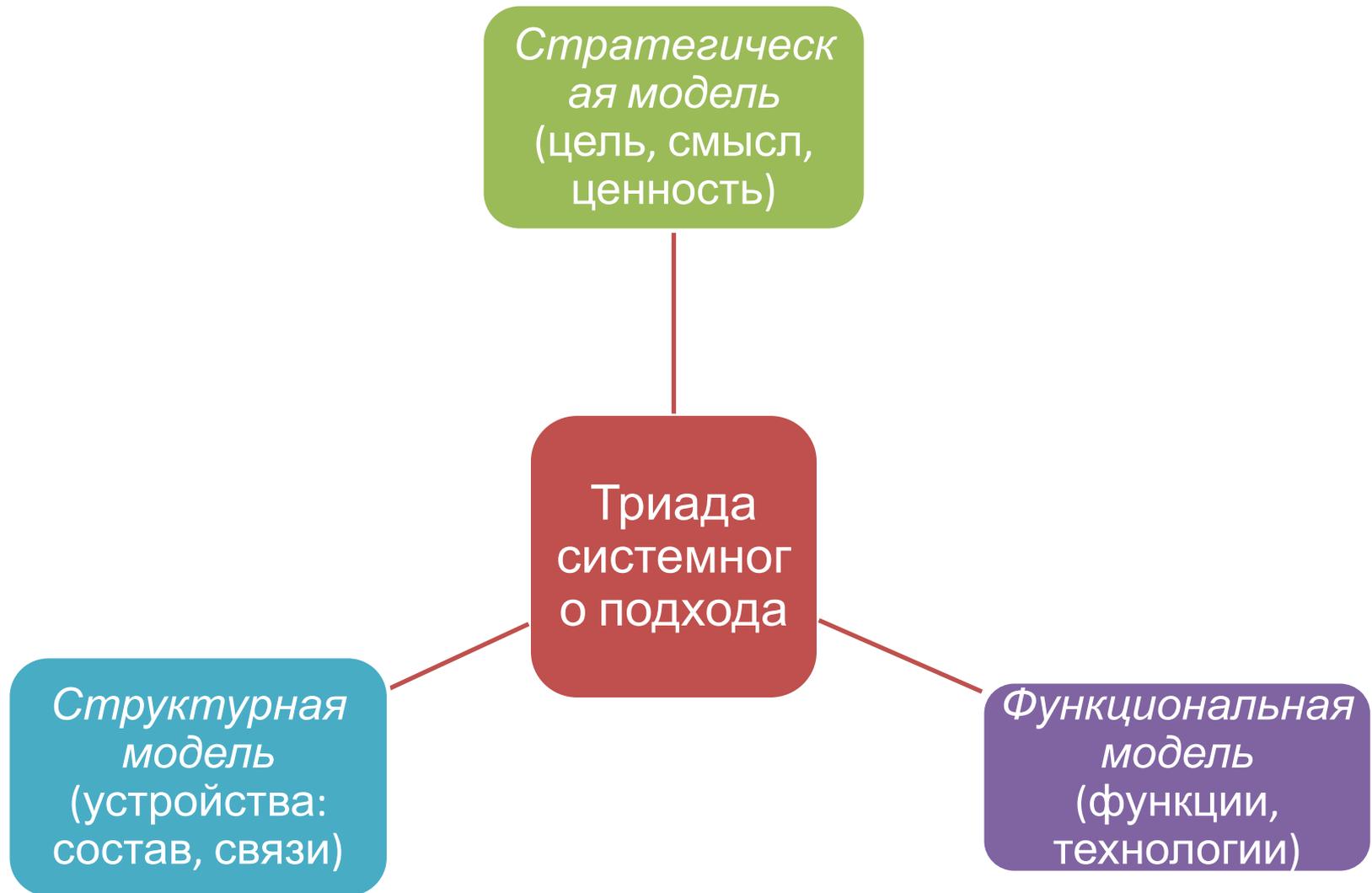
Этапы организационной работы



Эволюция менеджмента

Школа	Наиболее известные представители	годы	Основные концепции и принципы
Школа научного управления	Ф. Тейлор, Г. Гилберт, Л. Гилберт, Г. Гант, Г. Эмерсон	1885-1920	<p>Научная организация труда в процессе производства</p> <p>Использование научного анализа для повышения результативности выполнения работ</p> <p>Выделение управленческих функций в самостоятельный вид деятельности</p>
Административная (классическая) школа	А. Файоль, А. Богданов, А. Гастев, М. Вебер, А. Урвик,	1920-1950	<p>Описание функций управления</p> <p>Разработка рациональной системы управления организацией</p> <p>Принципы построения структуры организации и управления работниками</p>
Школа человеческих отношений и поведенческих наук	М. Фоллет, Д. Мак-Грегор, А. Маслоу, Ф. Герцберг, Д. Мутон	с 1930	<p>Организация как социальная система</p> <p>Использование приемов управления межличностными и межгрупповыми отношениями (коммуникация, групповая динамика, лидерство)</p>
Школа количественных методов и системного подхода	Л. Бергаланфи, С. Оптнер, Л. Канторович, В. Немчинов, Н. Винер	с 1940	<p>Приложение теорий систем, принятия решений, информации и кибернетики к управлению организациями</p> <p>Принятие формальных и не формальных методов а принятии решений</p>

Оптимизация структур организаций, с применением данного подхода, основана на согласовании компонентов «системной триады»:



Пример системного подхода

Теория "7-С" Разработали в 80-е годы XX в. американские исследователи

Т. Питере, Р. Уотермен, Р. Паскаль, Э. Атос. В соответствии с этой теорией эффективно функционировать и развиваться в современных условиях могут только организации, в которых менеджеры поддерживают в гармоничном состоянии систему, состоящую **из семи элементов**:

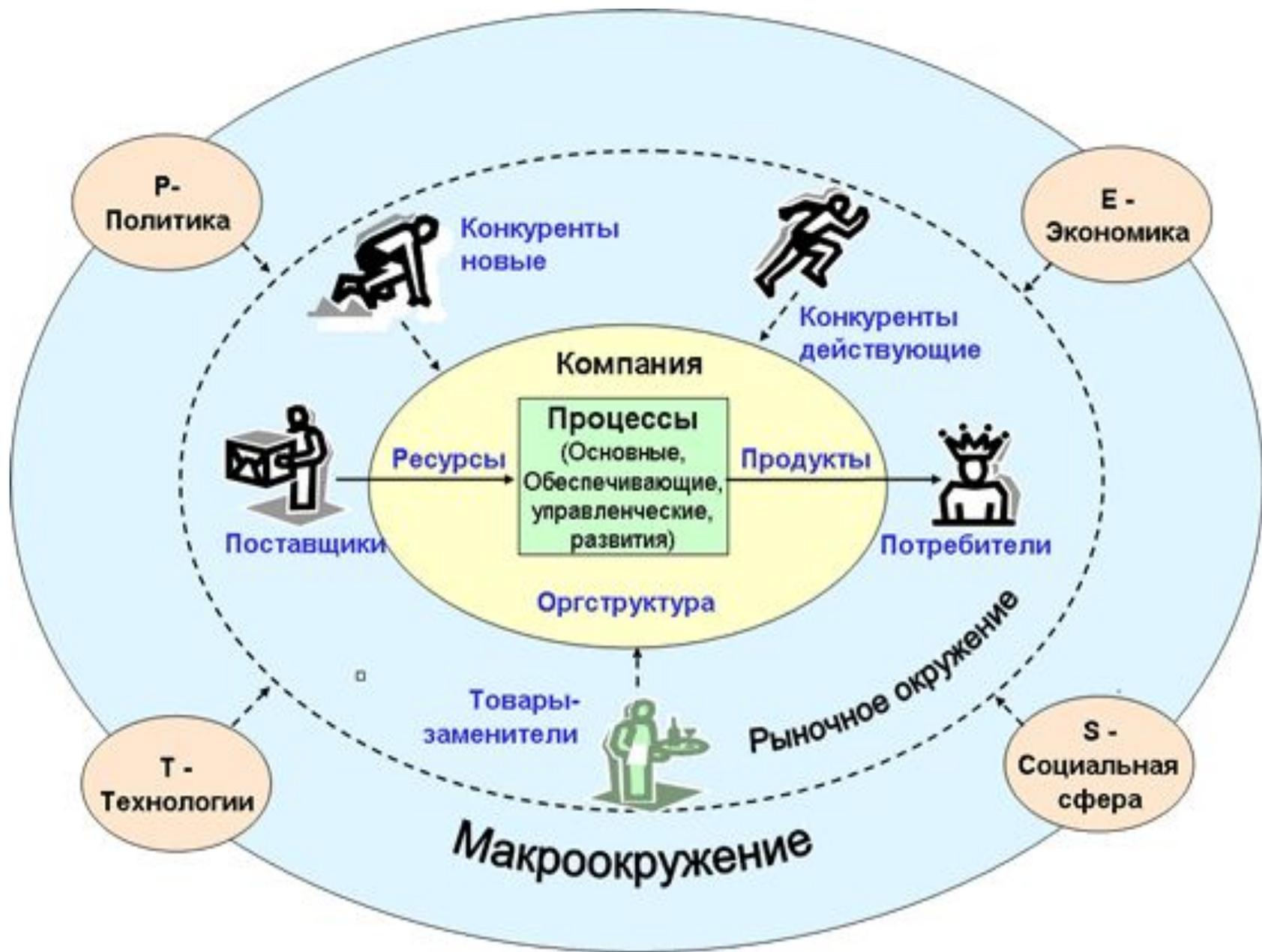
- **структуры (structure);**
- **стратегии (strategy);**
- **системы (systems);**
- **сумма навыков (skills);**
- **стиля (style);**
- **состав сотрудников (staff);**
- **совместные ценности (shared values)**



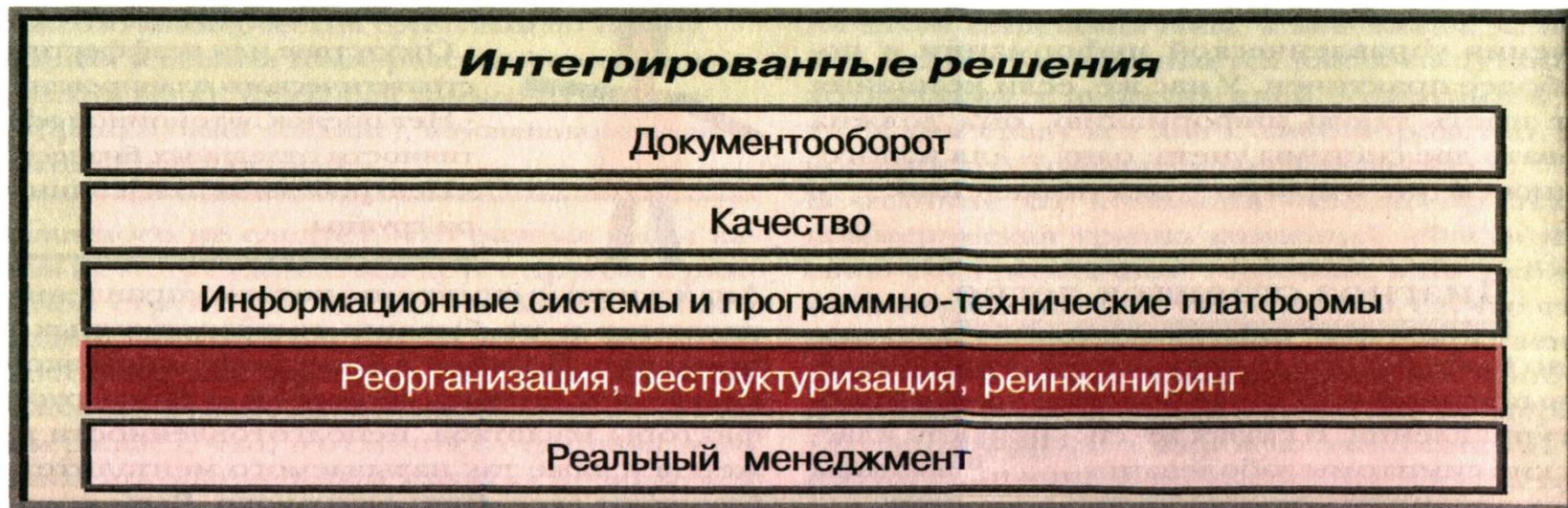
Изменение хотя бы одного из элементов требует соответствующего изменения остальных.

Маккинси 7-С

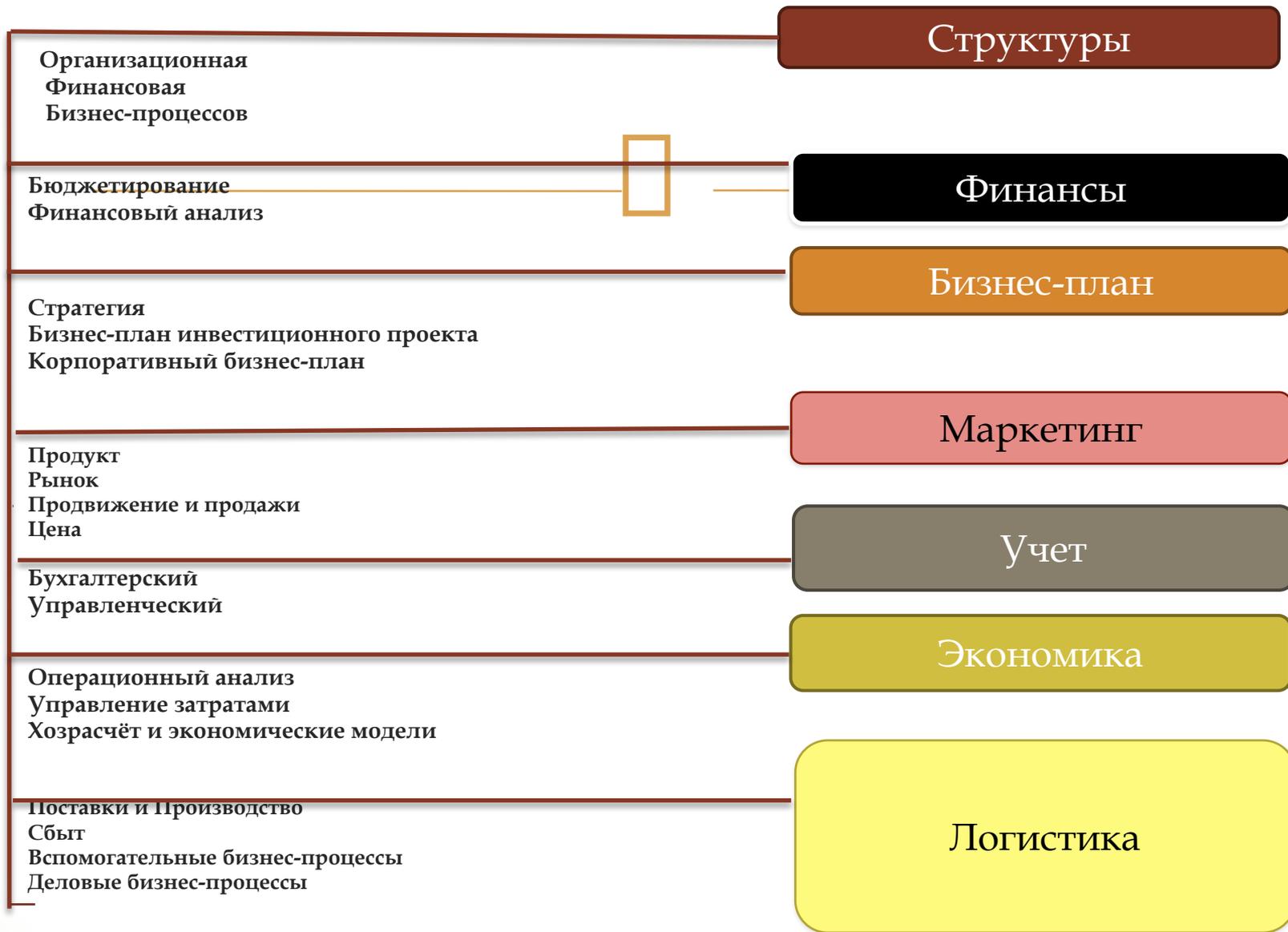




Основные компоненты менеджмента



Детализация основных компонентов менеджмента



Стадии процесса (элементы) менеджмента:

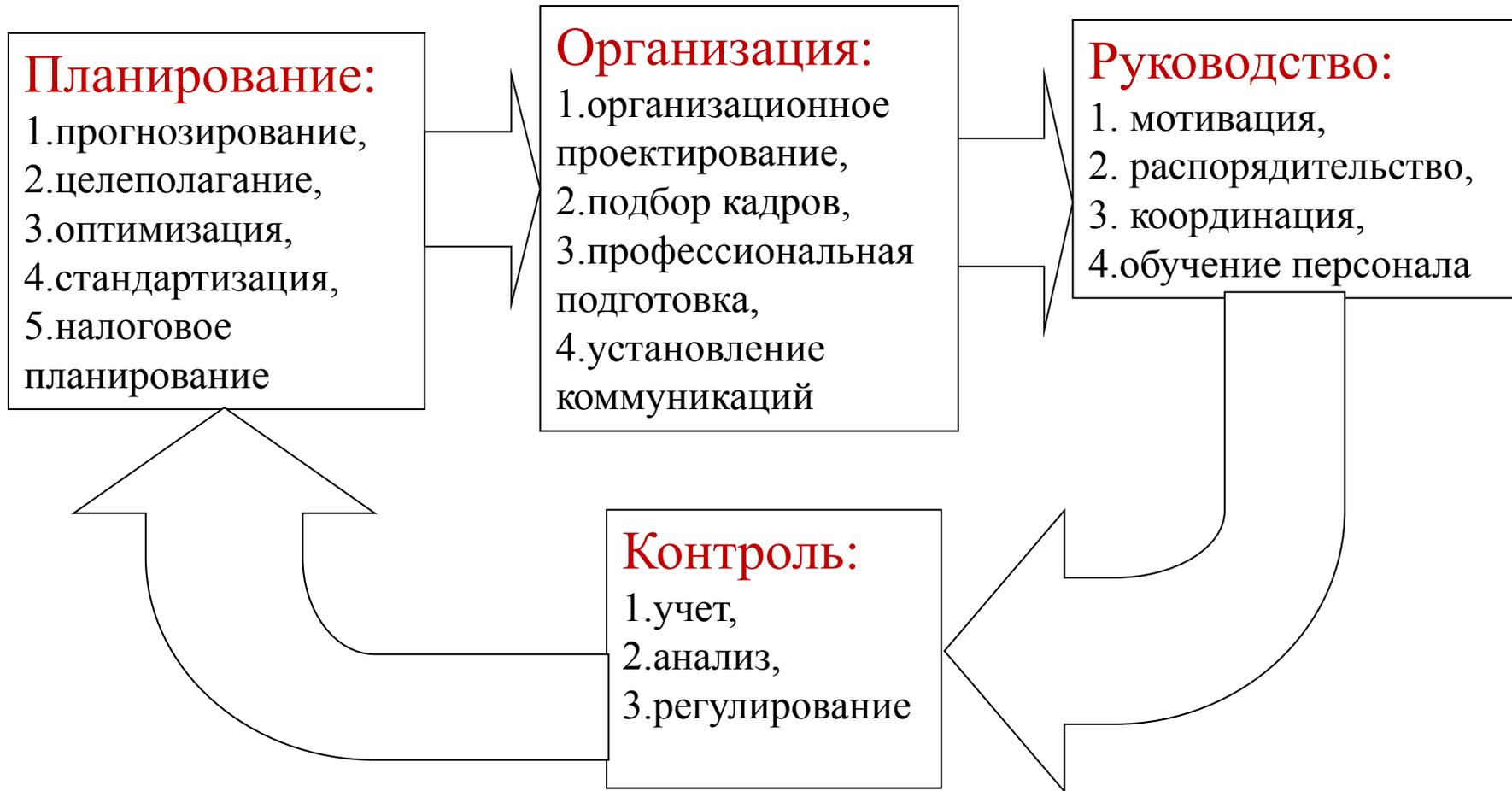


Схема процесса управления

