

**ПОНЯТИЕ, СУЩНОСТЬ,
ЗАДАЧИ И ОСНОВНЫЕ
ФУНКЦИИ ТЕОРИИ
УПРАВЛЕНИЯ**



- Управленческую мысль считают не только наукой, но и искусством, т.к. успех или неудача при попытке внедрить теорию в практику в значительной степени определяется умением конкретного руководителя
- Менеджмент выступает в 3-х аспектах:
 - 1) научная дисциплина;
 - 2) обобщение накопленного опыта;
 - 3) искусство конкретных руководителей.
- Менеджмент называют синтезом научного знания и практического опыта.

□ **Предметом** теории управления являются законы и закономерности функционирования организаций и отношения работников в процессе управления:

- 1) субординации (подчинения);
- 2) координации (согласования);
- 3) дисциплины;
- 4) ответственности;
- 5) инициативы.

□ **Объектом** менеджмента являются организации людей различного типа.

□ **Задача** менеджмента состоит в изучении практического опыта, выявлении причин успехов и неудач, обеспечении возможности использования

- ▣ **Менеджмент** есть наука и искусство побеждать, умение добиваться поставленных целей, используя труд, мотивы поведения и интеллект других людей.
- ▣ **Менеджмент** – это управление человеческими возможностями, которые используют лидеры для достижения стратегических и тактических целей организации.
- ▣ **Организация** – это группа людей, деятельность которых сознательно координируется для достижения общих целей.

- В настоящее время понятия «менеджмент» и «управление организацией» чаще всего используются как понятия идентичные, взаимозаменяемые.
- От менеджмента зависит уровень развития экономики, уровень благосостояния граждан страны, научно-технический прогресс, состояние окружающей среды.
- В зарубежной экономической литературе менеджмент называют самостоятельным фактором производства наряду с капиталом, трудом, землей.

□ Широкое распространение получила точка зрения, что существует применимый к любой организации процесс управления, заключающийся в реализации функций, которые должен выполнять всякий руководитель.

□ К таким **функциям менеджмента** относятся следующие:

1) планирование

2) организация;

3) контроль за деятельностью и результатами;

4) мотивация;

5) принятие решений.

- **Управленческий труд** представляет собой совокупность действий и операций, с помощью которых менеджер обеспечивает подготовку и реализацию отдельных решений. Он относится к категории умственного труда, осуществляемого в виде нервно-психических усилий.
- **Предметом управленческого труда** является информация, которая в последствии ее обработки превращается в управленческие решения.
- **Средства управленческого труда** – это все что способствует осуществлению операций с информацией (программное обеспечение, телефон, компьютер, калькулятор, интеллект и т.д.)

В связи с **горизонтальным разделением труда** в отечественной теории и практике управления принято выделять три группы управленческих кадров:

- ▣ ***руководители*** — управленческий персонал, который определяет работу других людей;
- ▣ ***специалисты*** — управленческий персонал, выполняющий непроизводственную работу (управленческие функции), требующую высокой квалификации (например, аналитики, экономисты, юристы и т.д.);
- ▣ ***служащие*** — управленческий персонал, выполняющий непроизводственную работу (функции управления), не требующую высокой квалификации (курьеры, секретари, кассиры и т.д.).

- ▣ **Вертикальное разделение труда** в отечественной и зарубежной теории и практике чаще всего приводит к выделению менеджеров высшего, среднего и низшего (низового) уровня или звена.
- ▣ **Необходимость управленческой деятельности** определяется наличием организаций, в которых люди совместно работают для достижения общих целей. Именно совместная деятельность людей, требующая координации, согласования, обеспечения, определяет необходимость управления.

ТОП-МЕНЕДЖМЕНТ

Президент
Вице-президент
Генеральный директор

Менеджеры среднего звена

Финансовый директор

Директор по
производству

Главный энергетик

Менеджеры низшего звена

Супервайзер

Начальник участка

Начальник цеха

Классификация методов менеджмента

- ▣ *Метод управления* – это совокупность приемов и способов воздействия на управляемый объект для достижения поставленных целей.
- ▣ Методы управления подразделяют на:
 1. Регламентирующие
 - ▣ Организационные методы
 - ▣ Административные методы
 2. Стимулирующие
 - ▣ Экономические методы
 - ▣ Социально-психологические методы

Регламентирующие методы управления

- ❑ *Организационными методами* способствуют созданию необходимых условий деятельности организации.
- ❑ С помощью этих методов она проектируется, учреждается; ее работа нормируется, регламентируется и обеспечивается необходимыми инструкциями, фиксирующими расстановку персонала, его права, обязанности и поведение в различных ситуациях.
- ❑ Эти методы создают рамки, направляющие функционирование и развитие организации.
- ❑ Это устав организации, режим работы, положения о подразделениях, положение об оплате труда, должностные инструкции, чек-листы и т.д.

- ▣ *Административные методы* в основном опираются на власть руководителя, его права, на установленные в организации дисциплину и ответственность и оказывают прямое воздействие на управляемый объект через приказы, распоряжения, оперативные указания, отдаваемые письменно или устно, контроль за их выполнением, систему административных средств поддержания трудовой дисциплины и т.д.
- ▣ Они призваны обеспечить организационную четкость и дисциплину труда.

- Административные методы от других отличаются четкая адресность директив, обязательность выполнения распоряжений и указаний, невыполнение которых рассматривается как прямое нарушение исполнительской дисциплины и влечет за собой определенные взыскания.
- Самый главный **недостаток** административных методов управления состоит в том, что они ориентируются на достижение заданной результативности, поощряют исполнительность, а не инициативу.

Стимулирующие методы управления

- ▣ *Экономические методы* представляют собой совокупность экономических рычагов, с помощью которых достигается эффект, удовлетворяющий требованиям коллектива в целом и личности в частности, то есть поставленная цель достигается воздействием на экономические интересы управляемого объекта.
- ▣ Это система заработной платы и премирования, которая должна быть максимально связана с результатами деятельности исполнителя.

- ▣ ***Социально-психологические методы*** представляют собой совокупность специфических способов воздействия на личностные отношения и связи, возникающие в трудовых коллективах, а также на социальные процессы, протекающие в них.
- ▣ Они нацелены на формирование благоприятного морально-психологического климата в коллективе, развитие благожелательных отношений между его членами, раскрытие личных способностей каждого работника, что в конечном итоге ведет к максимальной самореализации человека.

Зарубежный опыт менеджмента

Японская модель управления

- Пожизненный наем
- Медленная оценка и продвижение по службе
- Неявные механизмы контроля
- Коллективное принятие решений
- Коллективная ответственность
- Решения принимаются «снизу вверх»
- Управление оценивается по достижению гармонии в коллективе и по общему результату;
- Оплата труда — по показателям работы группы, служебному стажу
- Личные, неформальные отношения с подчиненными
- Нестандартная, гибкая система управления

Американская модель управления

- Краткосрочный наем
- Быстрая оценка и продвижение по службе
- Специализированная карьера
- Явные механизмы контроля
- Индивидуальное принятие решений
- Индивидуальная ответственность
- Решения принимаются «сверху вниз»
- Управление оценивается по индивидуальному результату, оплата труда — по индивидуальным достижениям
- Формальные отношения с подчиненными
- Ориентация на индивида
- Строго формализованная структура управления