

Методы управления в организации

- 6.1 Системность методов менеджмента
- 6.2 Экономические методы менеджмента
- 6.3 Административные методы менеджмента
- 6.4 Социально-психологические методы менеджмента

6.1 Системность методов менеджмента

Методы менеджмента – это способы воздействия на объект управления для достижения поставленных перед ним целей (рис. 6.1).



Рисунок 6.1 – Методы управления

Основные методы менеджмента:

- 1) **административный метод управления.** Деятельность организации основывается на жёстком подчинении работников и их беспрекословном выполнении указаний;
- 2) **экономический метод.** Основан на материальной заинтересованности работников и позволяет активизировать их деятельность;
- 3) **социально-психологические методы.** Подразделяются на виды воздействия:

- создание благоприятного морально-психологического климата в коллективе и доверительных отношений между руководителем и подчиненными;
- предоставление возможности развития и реализации личных способностей работников.

Все перечисленные методы не противопоставляются, так как наибольшего результата фирма может добиться только при их взаимодействии.

Системный подход – это современный инструмент для повышения эффективности управления. Он позволяет оперативно находить новые, нестандартные варианты решения проблем, быстро и четко достигать поставленных целей, поднимать командный дух в коллективе, что особенно актуально для бизнеса. Именно поэтому в менеджменте все чаще речь заходит о системном подходе к управлению организацией (приложение 6.1).

Системный подход в менеджменте, подход к управлению организацией, при котором она рассматривается как система элементов, взаимодействие которых направлено на достижение общей цели. Включает в себя методы не только анализа, но и синтеза (рис. 6.2).

Основные принципы системного подхода:

- целостность (система – единое целое);
- структуризация (наличие структуры взаимосвязанных элементов);
- иерархичность (подчинение в структуре);
- множественность (для анализа могут быть использованы различные модели).

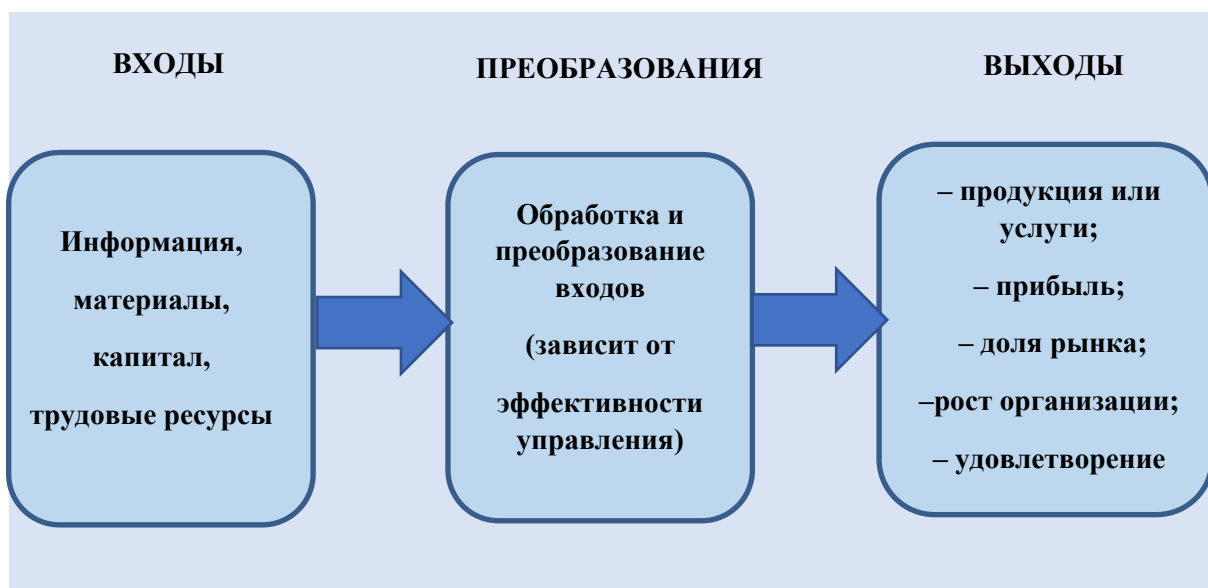


Рисунок 6.2 – Системный подход в управлении

Исходя из принципов главными характеристиками системного подхода являются:

- 1) исследование и создание объектов как систем;
- 2) многоуровневое изучение предмета (объект как часть иерархии занимает определенные места в системах);
- 3) изучение проблемы в единстве связей с окружающей средой, проведение ассоциации между общими и частными целями.

Преимущества системного подхода:

- улучшение качества принятия решений: системный подход помогает увидеть все аспекты проблемы и принять более обоснованное решение;
- повышение эффективности работы: системный подход позволяет оптимизировать процессы и ресурсы, что приводит к повышению эффективности работы;

– уменьшение риска ошибок: системный подход предполагает анализ всех возможных вариантов и выбор наиболее оптимального, что снижает риск ошибок.

Недостатки системного подхода:

– сложность реализации: системный подход требует значительных усилий для сбора и анализа данных, что может быть сложно для небольших компаний;

– необходимость в специальных знаниях: для успешного применения системного подхода нужны специалисты, обладающие знаниями в области системного анализа и принятия решений;

– временные затраты: применение системного подхода может занимать много времени, особенно на этапе сбора и анализа данных.

Системный подход в менеджменте – не набор отдельных практик, а способ целостного восприятия процесса управления, специфический образ мышления. Данный подход является универсальным методом анализа систем, ситуаций и принятия решений в управлении.

6.2 Экономические методы менеджмента

Экономические методы менеджмента – это сумма экономических рычагов (способов, приемов), с помощью которых становится возможным достижение эффекта, который был бы удовлетворительным для требований индивидов, их групп и трудового коллектива в общем целом (рис. 6.3).



Рисунок 6.3 – Экономические методы управления

Экономические методы помогают выявить новые возможности и резервы, что становится довольно важным в рамках инновационного развития компаний и предприятий. Ключевую роль отводят изменению системы материального стимулирования, принимая во

внимание экономические интересы всех участвующих в производственном процессе. Реальная проблема состоит в том, чтобы сформировать условия, при которых экономические методы помогут реализовать все свойства действенности и целенаправленности.

Вся сложность проблемы заключается в соблюдении комплексной субординации хозяйственных связей и экономических зависимостей трудового коллектива во взаимоотношениях с компаниями, учреждениями, другими структурами народно-хозяйственного комплекса и участниками своего трудового коллектива.

Потеря либо ослабление какого-либо из звеньев все системной цепи связей влечет за собой снижение эффективности экономического управления.

Конкретный набор и содержание рычагов экономического воздействия определяются спецификой управляемой системы.

Согласно с этим в практике менеджмента экономические методы управления зачастую бывают в следующих формах:

- планирование;
- анализ,
- хозяйственный расчет;
- ценообразование;
- финансирование.

Для того, чтобы решить экономические задачи в руководстве компанией повсеместно используются и экономико-математические методы, так как ключевым свойством экономических задач можно назвать большое число ограничительных условий и множество решений. Их экономическую сущность выражает математическая модель, которая представляет собой систему ограничительных условий, применяемых к неизвестным переменным.

6.3 Административные методы менеджмента

Административные методы управления основываются на отношениях единоначалия, дисциплины и ответственности, осуществляются в форме организационного и распорядительного воздействия (рис. 6.4).

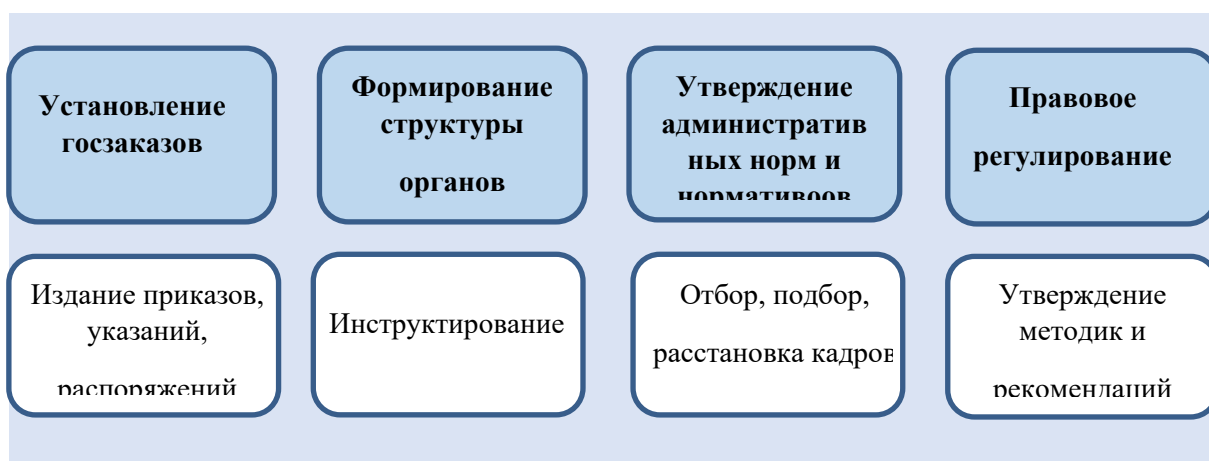


Рисунок 6.4 – Административные методы управления

Административные методы менеджмента – это методы непосредственного воздействия, носящие директивный, обязательный характер, основанные на дисциплине, ответственности, власти и принуждении.

К административным методам управления персоналом, помимо стандартных базовых управленческих навыков, относится контроль за соблюдением правил и регламентов, существующих в компании.

Они опираются на: власть руководителя, его права, организационную дисциплину, ответственность.

Воздействие административных методов осуществляется посредством: приказов, распоряжений, оперативных указаний, контроля за исполнением распоряжений, средств поддержания дисциплины, прочих факторов воздействия.

Особенности административных методов управления: чёткая адресность директив, обязательность выполнения распоряжений и указаний, наличие временных рамок выполнения задания.

В основе административного метода лежат основные функции менеджмента: планирование, постановка задач и делегирование, контроль, мотивация.

6.4 Социально-психологические методы менеджмента

Основу любой организации составляют человеческие ресурсы. Их активность и приверженность делу играет немаловажную роль в успехе организации. В связи с этим руководитель организации должен уделять особое внимание управлению социально-психологическими процессами в коллективе, направляя его к цели без ущерба для физического и морального здоровья сотрудников с учетом требований законодательства. Выполнению этой функции способствуют социально-психологические методы менеджмента (рис. 6.5)



Рисунок 6.5 – Социально-психологические методы менеджмента

Основой социально-психологических методов управления являются социальные отношения, которые возникают в процессе деятельности организации и оказывают влияние на конечный результат и эффективность. Социологические исследования показывают, что производительность и эффективность коллектива организации выше в ситуациях, когда атмосфера в коллективе доброжелательная и существует взаимопонимание между членами коллектива и руководством компании.

Для создания благоприятной атмосферы в компании необходимы такие условия, как равноправие, добровольность, ответственность сотрудников, взаимные уступки внутри коллектива и со стороны руководства. Партнерские отношения могут привести больше пользы и сотрудникам, и организации в целом, чем административные принуждения. Противоречия и негатив в коллективе могут стать причиной снижения производительности труда.

Объектом применения социально-психологических методов управления выступают: экологичность выпускаемой продукции или окружающей среды; характер или личностные особенности сотрудников организации; эргономичность условий труда; система управления персоналом; способ организации рабочего места; система мотивации и стимулирования сотрудников; моральный климат и атмосфера в коллективе; условия отдыха сотрудников; инфраструктура, в которой компания осуществляет свою деятельность.

Вопросы для самоконтроля

1. Методы принятия управленческих решений.
2. Роль информации и информационных технологий (ИТ) в менеджменте.
3. Интернет и развитие электронного бизнеса.
4. Содержание, цели и виды внутрифирменного планирования.
5. Классификация внутрифирменных планов в соответствии с различными критериями.
6. Организация плановой работы на фирме. Основные направления совершенствования внутрифирменного планирования.
7. Системность методов менеджмента
8. Экономические методы менеджмента
9. Административные методы менеджмента
10. Социально-психологические методы менеджмента