

**Министерство образования и науки РФ
Волжский гуманитарный институт
(филиал)
федерального государственного бюджетного образовательного учреждения
высшего профессионального образования
«Волгоградский государственный университет»**

**Экономический факультет
Кафедра «Финансы и кредит»**

ПРЕЗЕНТАЦИЯ

**по дисциплине «МЕНЕДЖМЕНТ»
на тему:
«Методы управления»**

Выполнил: студент
3 курса группы ФК-091
Юшин Андрей Валерьевич

Проверила: Светличная С.В.

Методы управления

– это совокупность способов, приемов, с помощью которых осуществляется воздействие на объект управления, выполняются разнообразные функции управления организацией.

Понятие «метод менеджмента» включает в себя понятие «метод» (от греч. *methodos*), означающее, во-первых, способ теоретического исследования или практического осуществления чего-нибудь, а во-вторых, способ действовать, поступать каким-нибудь образом, и понятие «менеджмент».

Методы занимают в менеджменте особое место, поскольку с их помощью возможно достичь желаемой цели. При этом одна и та же цель может быть достигнута с помощью различных методов, и, наоборот, несколько целей могут быть достигнуты с помощью одного метода. Следовательно, в любой организации должна существовать система методов, получившая название «метод», «методический аппарат» или «методический инструментарий» – все они равнозначны и используются в одном и том же смысле.

Классификация методов управления

По организационной форме:
единоличные (индивидуальные);
коллективные;
коллегиальные

По содержанию методов управления:
социально-психологические;
правовые;
организационно-распорядительные;
экономические

По сфере применения:
общие, применяемые по всей системе управления;
локальные, применяемые к отдельным частям системы управления

По объекту управления:
управление производством;
управление людьми;
управление организацией;
управление внешними связями.

По мотивации воздействия:
материальная мотивация;
моральная мотивация;
принудительная (властная) мотивация

Экономические методы управления

представляют

собой совокупность стоимостных инструментов воздействия на управляемый объект в целях обеспечения наибольшей экономической эффективности деятельности организации с наименьшими затратами.

планирование экономических результатов деятельности как способ установления целей, пропорций развития, сроков выполнения тех или иных задач

материальное стимулирование в форме заработной платы, премий, а также санкций за несоответствующее качество или количество труда

нормирование экономических показателей деятельности предприятия как базу для планирования, материального стимулирования и контроля

контроль экономических показателей деятельности как метод сбора аналитической информации

Организационно-распорядительные методы управления


представляют собой совокупность приемов и средств прямого (административного) воздействия на объект управления для выполнения закрепленных за ним функций. Организационно-распорядительные методы управления подразделяются на две группы: методы организационного и распорядительного воздействия.

Правовые методы управления

— это совокупность способов воздействия субъекта управления на объект управления посредством правовых норм, правовых отношений и правовых актов.

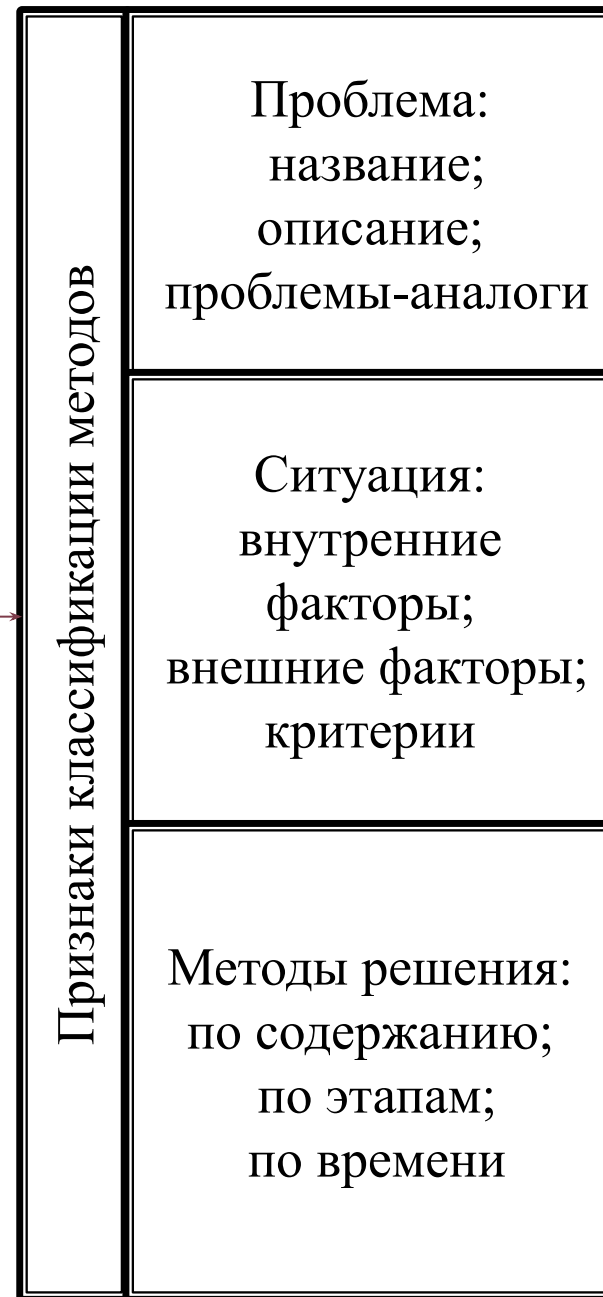
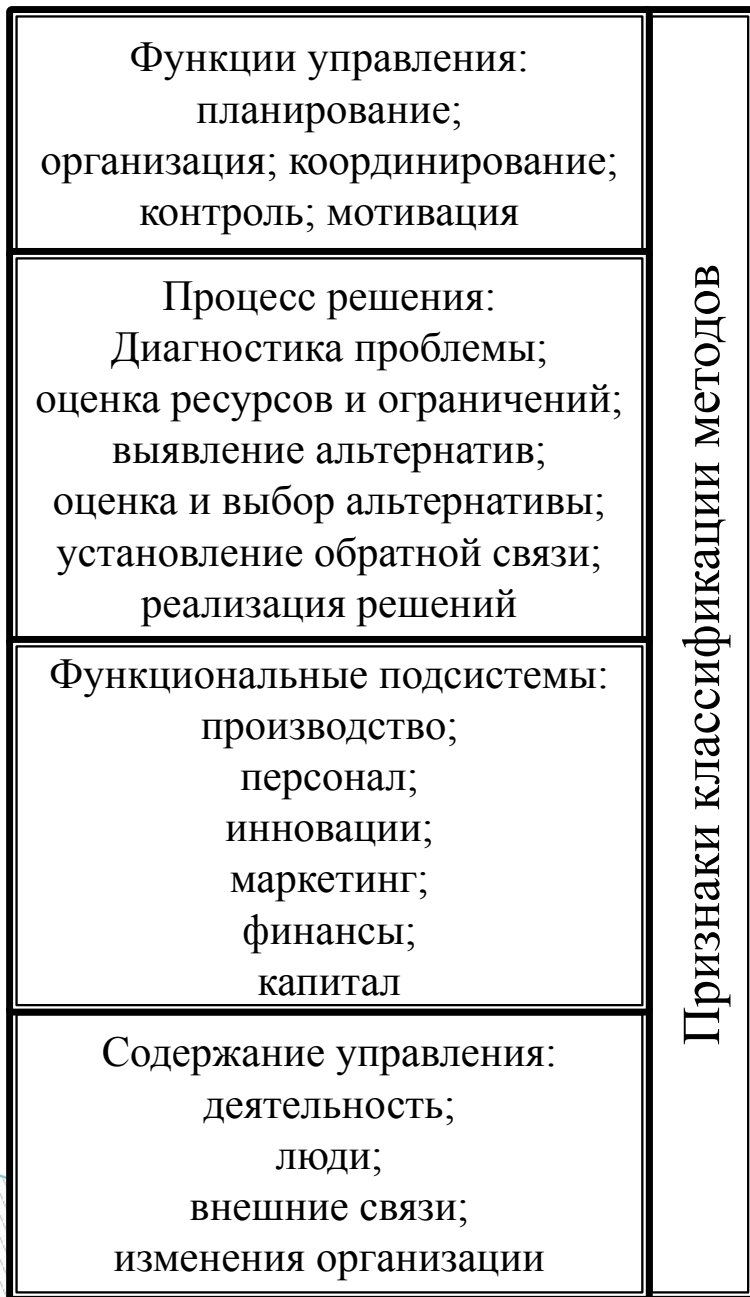
Социально-психологические методы управления

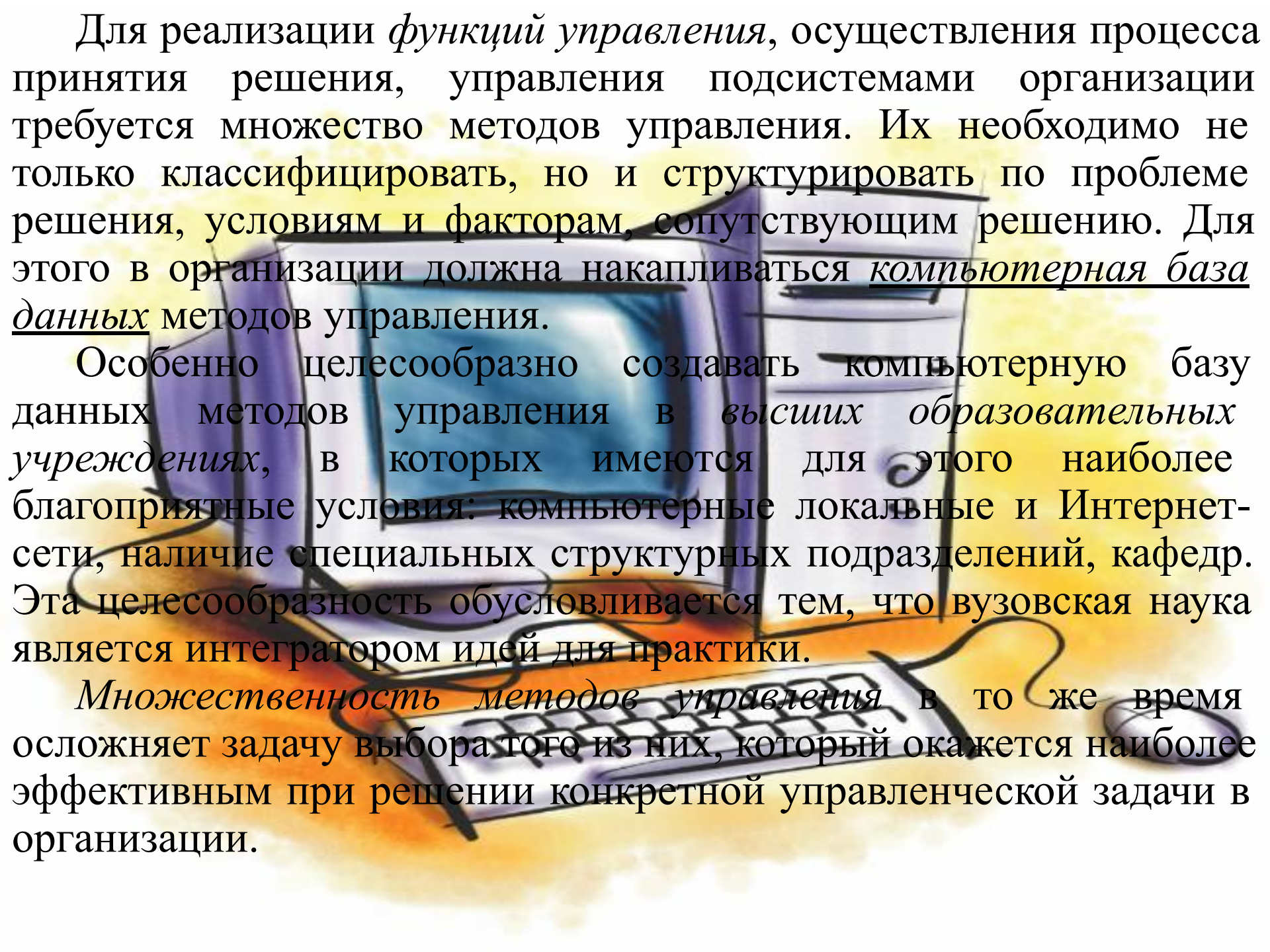
представляют собой совокупность приемов и способов социального и психологического воздействия на коллектив и отдельные личности для повышения их трудовой и творческой активности. Социологические исследования свидетельствуют, что успех деятельности хозяйственного руководителя на 15% зависит от его профессиональных знаний и на 85% — от умения работать с людьми.

A group of business professionals in a meeting room, with a large Go board in the foreground. The text is overlaid on the image.

Зная особенности поведения, характер каждого отдельного человека, можно прогнозировать его поведение в нужном для коллектива направлении. Каждой группе свойственен свой психологический климат. Поэтому существенное условие образования и развития трудовых коллективов — соблюдение принципа психофизиологической совместимости. Японские социологи утверждают, что от настроения, желания человека работать и морально-психологической обстановки в коллективе производительность труда может увеличиться примерно в 1,5 раза (а может в несколько раз уменьшиться).

Как показывает практика, формирование здорового морально-психологического климата, воспитание чувства товарищеской взаимопомощи и коллективизма активно происходит при формировании рыночных отношений. Так, 91 % опрошенных считают, что среди членов трудовых коллективов стала складываться атмосфера взаимной требовательности и ответственности, изменилось (в лучшую сторону) отношение к труду и распределению оплаты; 82% опрошенных работников массовых профессий «болеют» за успехи своих коллег.

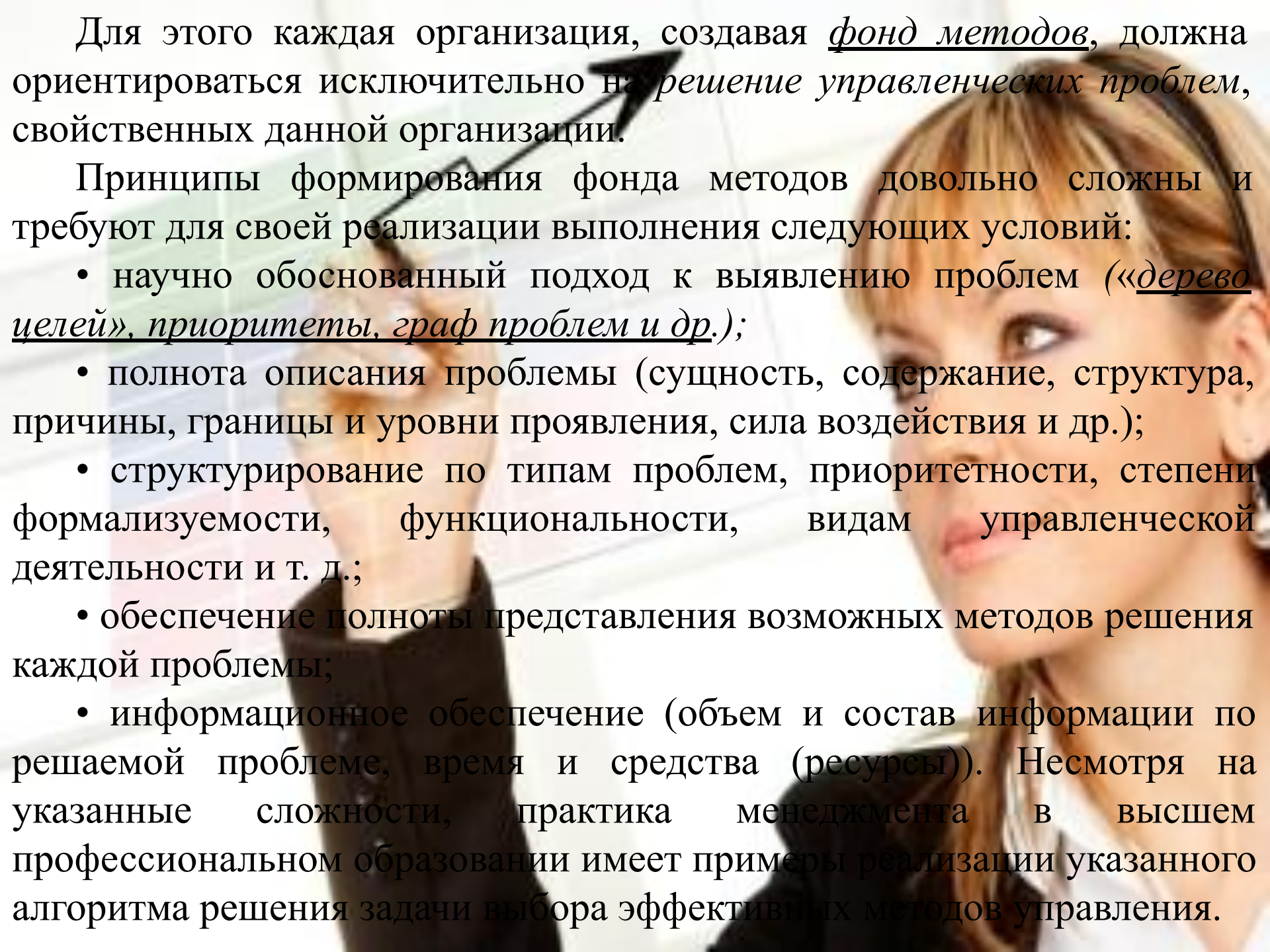




Для реализации *функций управления*, осуществления процесса принятия решения, управления подсистемами организации требуется множество методов управления. Их необходимо не только классифицировать, но и структурировать по проблеме решения, условиям и факторам, сопутствующим решению. Для этого в организации должна накапливаться компьютерная база данных методов управления.

Особенно целесообразно создавать компьютерную базу данных методов управления в *высших образовательных учреждениях*, в которых имеются для этого наиболее благоприятные условия: компьютерные локальные и Интернет-сети, наличие специальных структурных подразделений, кафедр. Эта целесообразность обуславливается тем, что вузовская наука является интегратором идей для практики.

Множественность методов управления в то же время осложняет задачу выбора того из них, который окажется наиболее эффективным при решении конкретной управленческой задачи в организации.

A woman with blonde hair, wearing a dark business suit and a white shirt, is pointing her right hand upwards. A large white arrow is superimposed on the image, pointing from the bottom left towards the top right, following the direction of her hand. The background is a light, neutral color.

Для этого каждая организация, создавая фонд методов, должна ориентироваться исключительно на *решение управленческих проблем*, свойственных данной организации.

Принципы формирования фонда методов довольно сложны и требуют для своей реализации выполнения следующих условий:

- научно обоснованный подход к выявлению проблем («дерево целей», приоритеты, граф проблем и др.);
- полнота описания проблемы (сущность, содержание, структура, причины, границы и уровни проявления, сила воздействия и др.);
- структурирование по типам проблем, приоритетности, степени формализуемости, функциональности, видам управленческой деятельности и т. д.;
- обеспечение полноты представления возможных методов решения каждой проблемы;
- информационное обеспечение (объем и состав информации по решаемой проблеме, время и средства (ресурсы)). Несмотря на указанные сложности, практика менеджмента в высшем профессиональном образовании имеет примеры реализации указанного алгоритма решения задачи выбора эффективных методов управления.

Спасибо за внимание!

