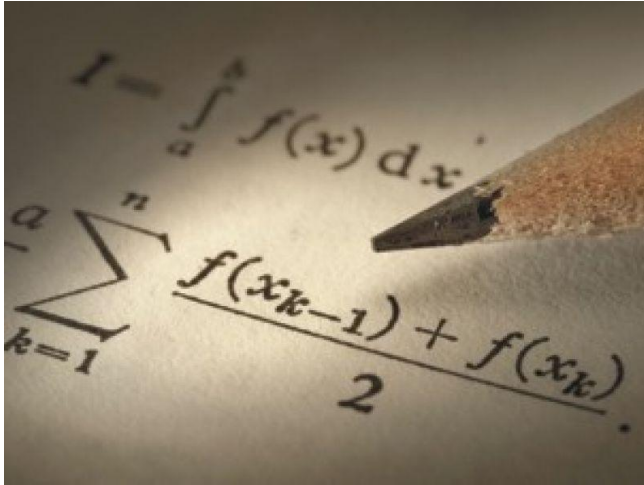




Количественный подход

Основные направления	1885	20-е	30-е	40-е	50-е	60-е	70-е	80-е	90-е	Нач. XXI в.
Научный менеджмент	■									
Классическая школа		■								
Школа человеческих отношений			■							
Школа поведенческих наук					■					
Количественный подход				■						
Системный подход					■					
Ситуационный подход и др.						■				
Теории стратегий						■				

- Появление данного подхода — следствие применения в управлении математики и IT.



- Управление - логический процесс, который может быть выражен математически.
- Замена словесных рассуждений и описательного анализа моделями, символами и количественными значениями.
- **Что такое модель?**

- Модель - это форма представления реальности.
- Математическая модель - это описание какого-либо класса явлений, выраженное с помощью математической символики.

- Формализация ряда управленческих функций, объединение труда человека и IT потребовали пересмотра структурных элементов организации (служб учета, маркетинга и т.п.).
- Появились новые элементы внутрифирменного планирования — имитационное моделирование решений, методы анализа в условиях неопределенности, математическое обеспечение оценки многоцелевых управленческих решений, т.е. количественный подход опираться на экономико-математические методы.
- В современных условиях математические методы используются практически на всех направлениях управленческой науки.

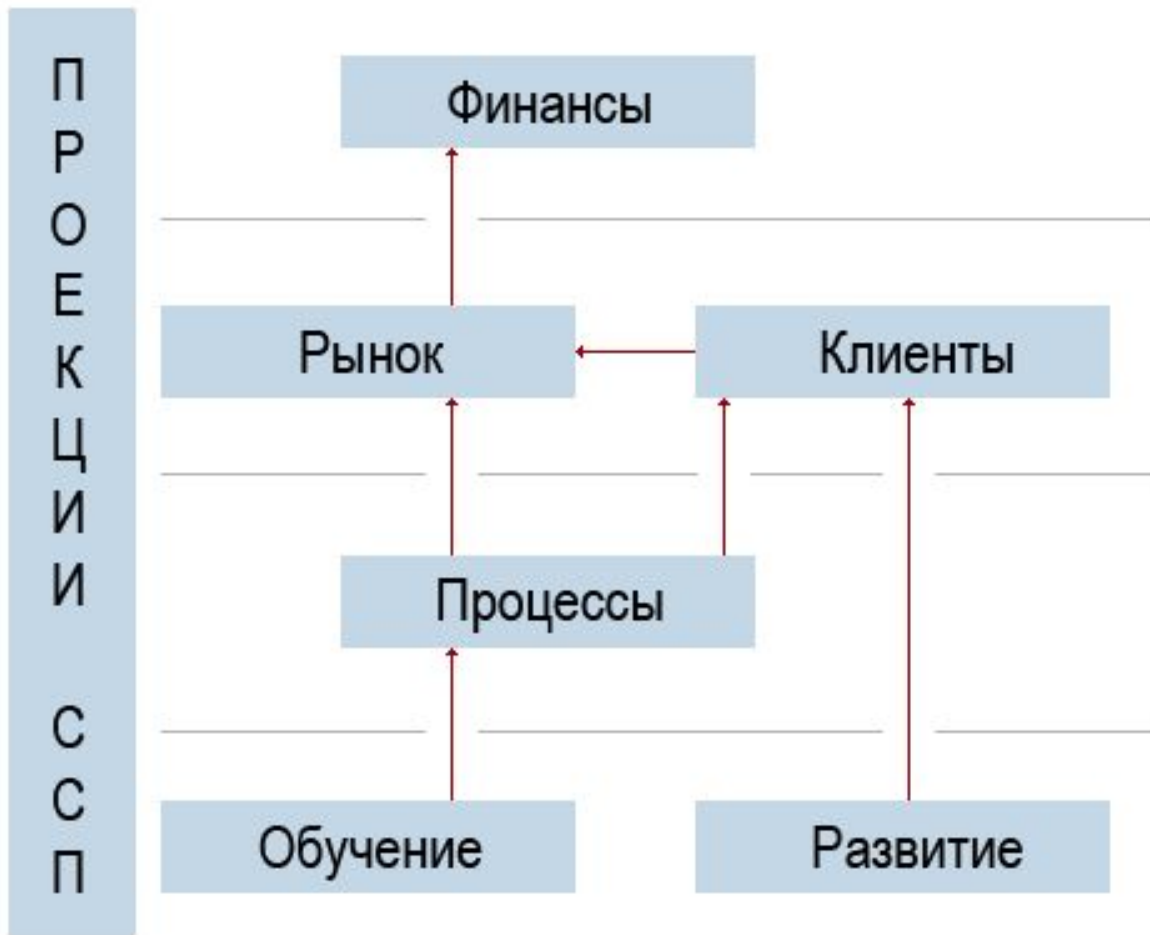
ПРИМЕРЫ

- Система **ERP** (Enterprise Resource Planning) - планирование ресурсов предприятия, дополнительно включившая в себя систему учета работы с клиентами (CRM), логистических и аналитических (в т.ч. учетных) операций, функции управления проектами (в частности, бюджетирование, планирование и контроль за ходом проекта), а также учет операций сервиса.

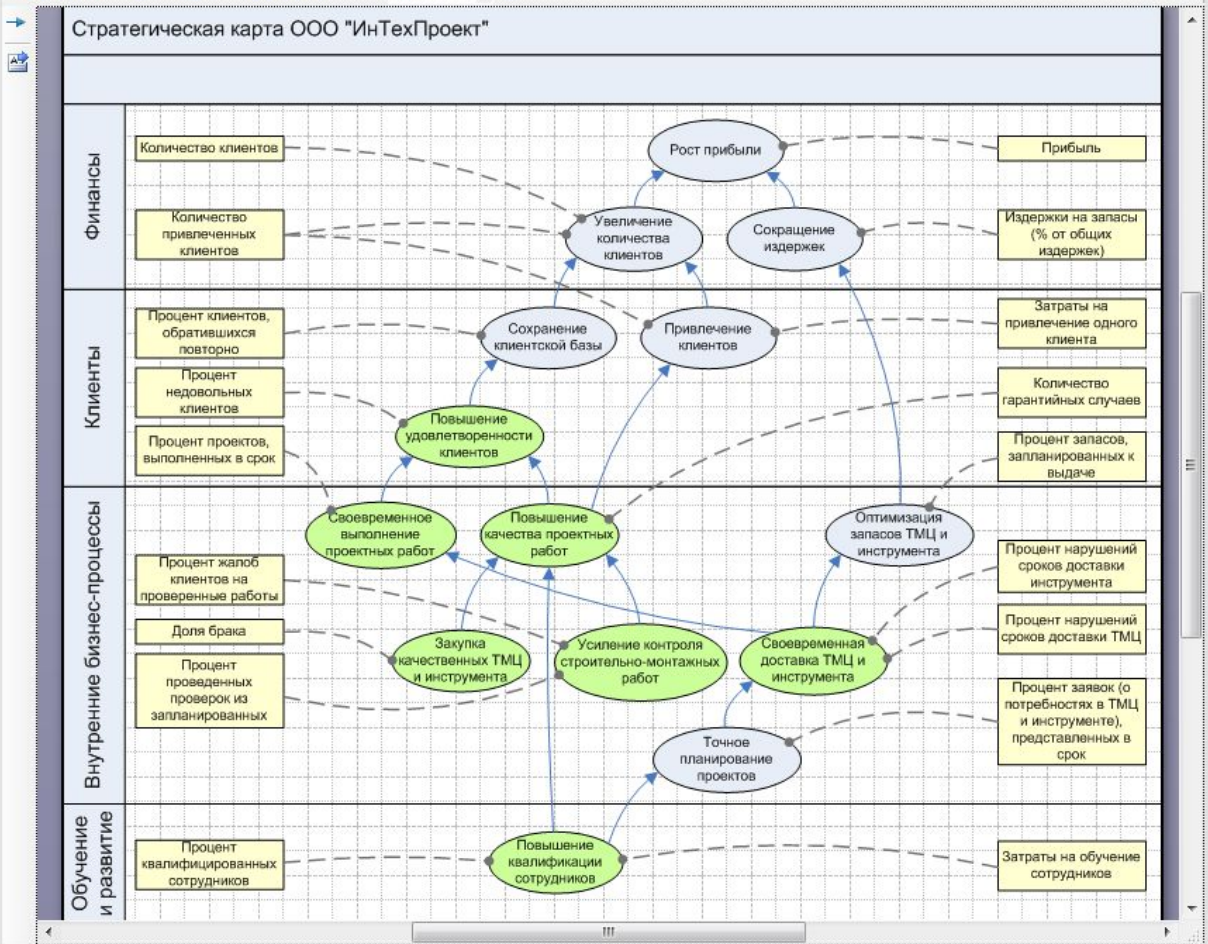


ПРИМЕРЫ

- В результате усилий *соединить количественные и качественные аналитические данные* возникла система **BSC** (Balanced Scorecard) - система сбалансированных показателей.
- Аналитика степени реализации поставленной цели по качественным составляющим с количественными показателями по каждой из них, с присвоением качественного рейтинга каждому числу (красный - зона тревоги, жёлтый - зона внимания, зеленый - зона успеха).
- В системе BSC анализ проводится по четырем основным блокам: Клиенты, Финансы, Внутренние бизнес-процессы и Обучение и развитие. Кроме того, рассматривается степень соответствия отдельных элементов общекорпоративной стратегии и видению.



- Процессы
 - Субъекты
 - Объекты деятельности
 - Управление
 - Цели и показатели
 - Перспективы стратегической карты
 - Цели
 - Показатели
 - Доля брака
 - Затраты на обучение сотрудников
 - Затраты на привлечение клиентов
 - Затраты на привлечение одного клиента
 - Издержки на запасы (% от общих издержек)
 - Количество гарантийных случаев
 - Количество клиентов
 - Количество программ (мероприятий) по повышению квали
 - Прибыль
 - Процент выполнения сроков составления плана закупок
 - Процент жалоб клиентов на проверенные работы
 - Процент запасов, запланированных к выдаче
 - Процент заявок (о потребностях в ТМЦ и инструменте), пр
 - Процент квалифицированных сотрудников
 - Процент клиентов, обратившихся повторно
 - Процент нарушений сроков доставки инструмента
 - Процент нарушений сроков доставки ТМЦ
 - Процент недовольных клиентов
 - Процент несоответствий, своевременно доведенных до и
 - Процент отчетов, представленных в срок
 - Процент проведенных проверок из запланированных
 - Процент проектов, выполненных в срок
 - Процент работ на субподряде
 - Процент своевременно возвращенных неправильно офор
 - Процент своевременно заказанных ТМЦ и инструмента
 - Процент этапов внедрения системы, выполненных в срок
 - Число сотрудников, использующих систему
- Стратегические карты
 - Стратегическая карта ООО "ИнТехПроект"
 - Стратегическая карта Отдела снабжения
- Объекты управления
- Направления деятельности





Понятие организации.

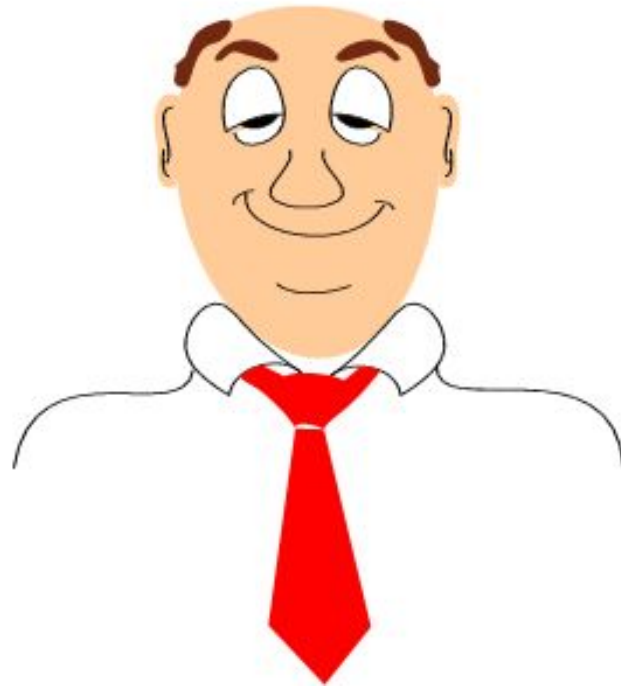
- ЧТО ТАКОЕ ОРГАНИЗАЦИ



Организация

- **Социальный институт** (предприятие, орган власти, добровольный союз и т.д.)
- **Процесс**
- **Атрибут объекта.**

ОРГАНИЗАЦИЯ ДАННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ В ОРГАНИЗОВАННОЕ СОСТОЯНИЕ...



Значимые черты организации

- **≥ 2 человек, считающих себя членами одной группы;**



Значимые черты организации

- *совместная деятельность;*



Значимые черты организации

- система *координации* деятельности;

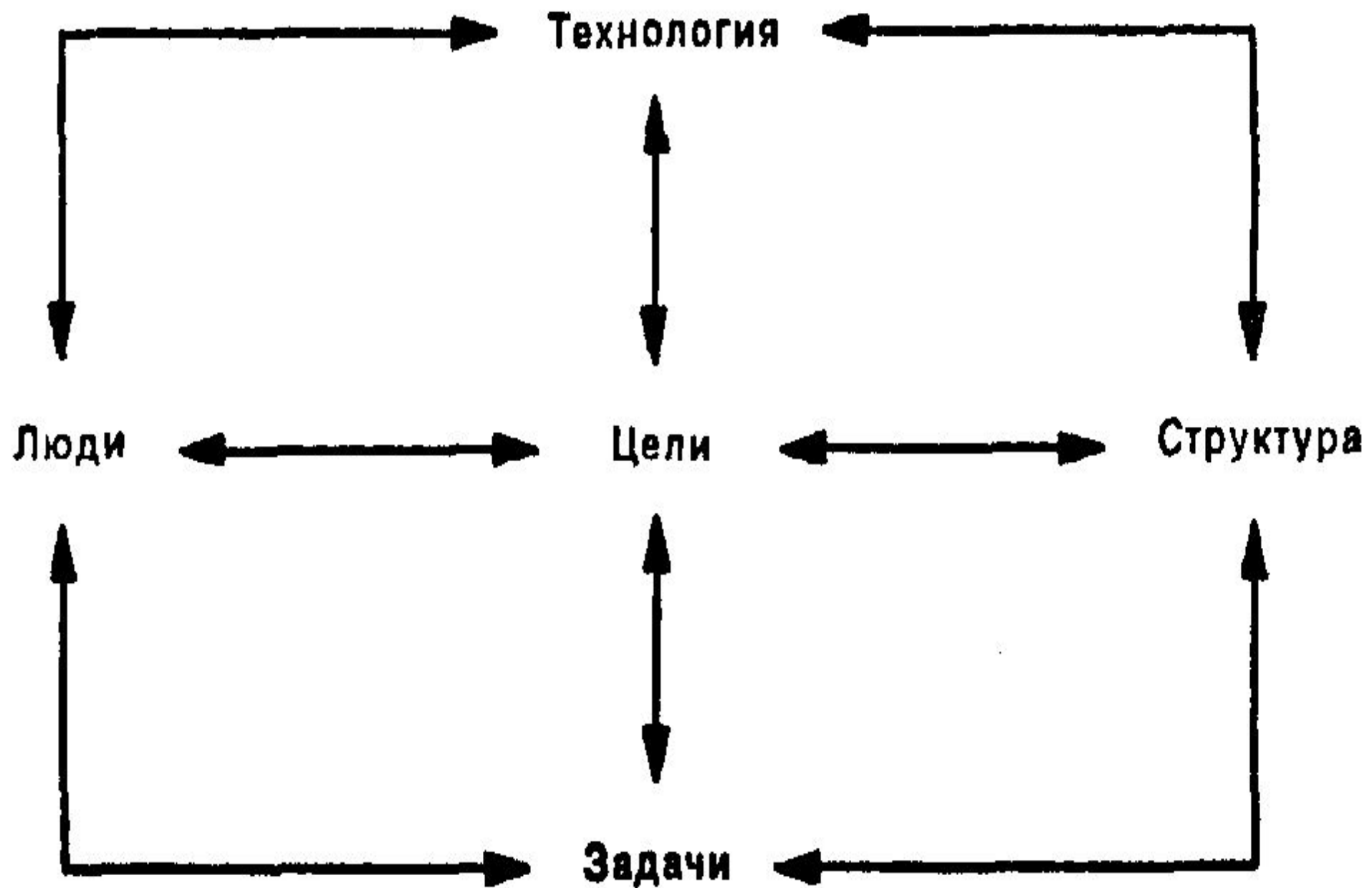


Значимые черты организации

- *общая цель.*



Организация



Цели



- Реализации целей организации через достижение личностных целей.
- Без этого союза между целым и элементами нет организации как системы. (см. далее системный подход)
- Люди будут объединяться и работать в организации только тогда, когда будут получать то, что нужно каждому из них, т.е. доход, общение, реализацию своих способностей, а также профессиональное продвижение.

Структура организации

логические взаимоотношения уровней управления и функциональных областей, построенные в такой форме, которая позволяет наиболее эффективно достигать целей организации

Задачи

- предписанная работа, серия работ или часть работы,
-заранее установленный способ выполнения
-заранее оговоренные сроки.
- Технически, задачи предписываются не работнику, а его должности.
- На основе решения руководства о структуре, каждая должность включает ряд задач, которые рассматриваются как необходимый вклад в достижение целей организации.

Технология

это сочетание квалификационных навыков, оборудования, инфраструктуры, инструментов и соответствующих технических знаний, необходимых для осуществления желаемых преобразований в материалах, информации или людях.

Люди

Мы говорим об организациях, которые что-то выполняют, о руководстве, которое что-то делает.

Но при этом очень важно помнить, что и организация, и руководители, и подчиненные - группы людей.

Общие черты организации

- **РЕСУРСЫ.**

Цели: Ресурсы —————> результаты

- **Основные ресурсы** - люди (человеческие ресурсы), капитал, материалы, технология и информация
- **ЗАВИСИМОСТЬ ОТ ВНЕШНЕЙ СРЕДЫ.**
- **ГОРИЗОНТАЛЬНОЕ РАЗДЕЛЕНИЕ ТРУДА.** Если, по крайней мере, два человека работают вместе для достижения одной цели, они должны делить работу между собой.
- **ВЕРТИКАЛЬНОЕ РАЗДЕЛЕНИЕ ТРУДА,** кто-то должен *координировать* работу группы
- **НЕОБХОДИМОСТЬ УПРАВЛЕНИЯ.** Для того, чтобы организация могла добиться реализации своих целей, задачи должны быть скоординированы посредством вертикального разделения труда. Поэтому *управление является существенно важной деятельностью для организации.*