



Менеджмент организации



Менеджмент – это самостоятельный вид профессионально осуществляемой деятельности, направленной на достижение определенных заданных целей путем эффективного использования имеющихся материальных и трудовых ресурсов с непосредственным применением принципов, функций, методов административного и экономического воздействия.

Управление предприятием – это целенаправленное воздействие руководства на производственный коллектив с целью эффективного ведения деятельности.



Цель менеджмента – обеспечение прибыльности в деятельности предприятия

Задачи:

- рациональная организация производства товаров и услуг с учетом потребностей потребителей на основе имеющихся материальных и трудовых ресурсов;
- развитие материально-технической базы;
- эффективное использование кадрового потенциала при одновременном повышении квалификации, творческой активности каждого работника;
- достижение стабильного положения предприятия на рынке



Функции

планирование,
прогнозирование

оценка,
контроль

организация

Управление
предприятием

координация,
регулирование

стимулирование



Прогнозирование и планирование

- На этом этапе вырабатываются цели деятельности и определяются пути их достижения.

Прогнозирование представляет собой исследование будущего организации, нацеленное на решение его стратегических, долговременных задач.

- По результатам прогноза выстраиваются опорные точки плана, определяются требуемые ресурсы, оцениваются ожидаемые условия и среда деятельности, рыночная конъюнктура.



Организация

- Работа управленческого персонала по формированию структур предприятия и обеспечению их деятельности в соответствии с его целями и планами.

Включает:

- – разработка организационной структуры предприятия, обеспечивающей возможность решения его задач;
- – установление организационных отношений между работниками, исходя из анализа процессов разделения и кооперации труда;
- – составление штатного расписания;
- – определение функциональных обязанностей работников (разработку должностных инструкций).



Мотивация

Процесс побуждения себя и других к деятельности для достижения личностных целей и целей организации

Этапы:

- возникновение у человека потребности;
- поиск путей устранения потребности – ее удовлетворения, подавления или игнорирования;
- определение целей (направления) деятельности;
- деятельность по достижению целей;
- получение вознаграждения;
- устранение потребности (ее полное, частичное удовлетворение либо отсутствие удовлетворения).



Теории мотивации:

- **содержательные теории мотивации**, базирующиеся на исследовании внутренних побуждений субъекта, которые заставляют людей действовать определенным образом

(теория иерархических потребностей Маслоу, теория двух факторов Герцберга, теория потребностей Мак-Клейланда);

- **процессуальные теории мотивации**, базирующиеся на том, как ведут себя люди с учетом воспитания и познания

(теория ожидания, теория справедливости и модель Портера – Лоулера).



Потребность в саморазвитии

(Духовный рост, само-совершенствование и т.д.)

Потребность в уважении
(Самоуважение, общественное положение и т.д.)



Социальные потребности
(Дружба, любовь, взаимопонимание и т.д.)

Потребность в безопасности
(Защита от болезней, преступности, от врагов и т.д.)



Физиологические потребности
(Пища, вода, жилье, одежда, воспроизводство рода и т.д.)



AND ON A RELATED TOPIC →

HIERARCHY OF ROBOT Needs:





Координация и регулирование

- Деятельность управленческого персонала по поддержанию работы предприятия на запланированном уровне.

Координация – это согласование деятельности организации и ее подразделений с намеченным планом.

Регулирование – это коррекция деятельности организации, изменение ее состояния путем принятия необходимых поправок к управляющим воздействиям руководителей всех уровней.



Контроль

- Обеспечивает **правильную оценку реальной ситуации** и тем самым создает предпосылки для внесения корректив в запланированные показатели развития как отдельных подразделений, так и всей организации.

Функция контроля включает:

- **сбор, обработку и анализ информации** о фактических результатах деятельности всех подразделений организации;
- **выявление отклонений** фактических результатов от запланированных и **анализ причин этих отклонений**;
- **разработку мероприятий по устранению выявленных отклонений** и при необходимости корректировку планов.



- **Предварительный контроль** связан с **готовностью организации к началу работы**. Обычно его проводят по трем направлениям: управленческие решения, персонал и состояние материальных и финансовых ресурсов организации.
- **Текущий** является основным видом контроля и осуществляется в основном **за производственно-хозяйственной деятельностью**, а также за **эффективностью работы организации**, ее производительностью, прибыльностью и т.д.
- **Заключительный контроль** – это **оценка выполнения организацией своих планов**. Такой контроль имеет две важные функции: дает организации информацию, необходимую для планирования дальнейших действий; обеспечивает измерение результативности и определяет необходимое вознаграждение сотрудников.



Принципы:

Принципы управления - общие закономерности и правила, определяющие требования к системе, структуре и организации процесса управления.

- единоначалие
- разделение труда
- иерархичность уровней управления
- информационная обеспеченность руководителей всех уровней
- наличие эффективной системы контроля
- соответствие исполнителей квалификационным требованиям



Методы:

Метод управления - совокупность приемов воздействия на организационную систему, обеспечивающих целенаправленное изменение ее состояния и действий ее элементов.

- организационные
- экономические
- правовые
- распорядительные
- социально-психологические



Организационные. Суть состоит в том, что они должны обеспечивать **упреждающее управление предприятием**, прежде чем оно начнет свою деятельность, должна быть спроектирована организационная структура, определены взаимосвязи, определены функции звеньев, права и ответственность, численность персонала, должностные инструкции и т.д.

- **регламентирование**
- **нормирование**
- **инструктирование**

Регламентация заключается в **разработке положений** о структурных подразделениях, определению функций, прав, ответственности и взаимосвязи.

С помощью **нормирования** устанавливается численность, объем работ, время, трудоемкость, выработка, норма управляемости.

Инструктирование – предназначено для четкого разделения труда между работниками.



Экономические методы являются ведущими. Под экономическими методами понимается **совокупность средств и инструментов экономического характера, целенаправленно воздействующих на успешное функционирование и развитие предприятия, на мотивацию коллектива.**

К экономическим методам относятся:

- коммерческий расчет
- ценообразование
- материальное поощрение



Правовые методы призваны обеспечить **соблюдение законов** нормативных и правовых актов принятых в стране. Прежде всего, речь идет о соблюдении трудового кодекса и гражданского права.

Распорядительные методы представляют собой наиболее оперативный, единоличный способ управленческой деятельности. Они дополняют организационные методы. Эти методы **реализуются через приказы, акты, директивы, постановления.** Важнейшим распорядительным методом является контроль исполнения.

Социально-психологические методы предполагают **использование знания психологии человека и его поведения в трудовом коллективе.** Подбор кадров осуществляется с учетом совместимости людей, что позволяет создать благоприятный климат, что позволяет целенаправленно мотивировать работников.