



Принципы и методы управления

- 1. Принципы как основа методов**
- 2. Сущность и классификация методов управления**
- 3. Экономические методы**
- 4. Организационно-распорядительные**
- 5. Социально-психологические**

Законы менеджмента

Законы менеджмента

Закон энергии

выражается в природе энергии организации, превышающем сумму индивидуальных усилий членов этой организации

Закон информированности и упорядоченности

состоит в том, что любая социальная система управления может функционировать только при условии информационного обеспечения

Закон развития

это социальная система управления во времени. Она имеет свое прошлое, настоящее и будущее

Закон

композиции

отражает стремление организации к объединению с другими социальными системами

Принципы менеджмента

Принципы менеджмента – основные требования, предъявляемые к системе организации управления

Принцип целенаправленности управления
предполагает, что управление людьми всегда направлено на достижение определенных целей

Принцип иерархичности
отражает вертикальное разделение управленческого труда и подчинение низших уровней управления высшим

Принцип дисциплины
требует безусловного выполнения полученных заданий и распоряжений

Принцип ответственности
предусматривает наказание за невыполнение возложенных функций или задач

Принцип компетентности
требует знания менеджером объекта управления, а каждым работником своей работы

Принцип стимулирования
предусматривает вознаграждение за результаты работы

Метод — прием деятельности

методика — совокупность приемов достижения цели,

методология — учение о методах, совокупность приемов и принципов выполнения работы

В менеджменте под *методами управления* понимаются способы (приемы), с помощью которых субъект управления (руководитель) воздействует на объект управления (исполнителя) с целью побуждения его к деятельности по достижению поставленных целей

Это *способы перевода* абстрактной управленческой информации в *осмысленные действия* исполнителей

Методы управления

**1. Способ
активизации
деятельности**

*изменяет
отношение
исполнителя*

*к
деятельности*

**2. Способ
организации
деятельности**

*определяет
технология
выполнения
деятельности*

Классификация методов

Основание классификации —

характер взаимодействия субъекта и объекта управления в процессе совместной деятельности в организации

Методы:

- административные (функционально-технологические)
- экономические
- социально-психологические

Специфика реализации методов

а) Способ воздействия :

Прямой - косвенный

Активный - пассивный

б) Форма воздействия :

Убеждение - принуждение

Поощрение - наказание

в) Вид объекта и субъекта

индивидуальные - групповые

-коллективные взаимодействия

Административно- организационный метод

Содержание — организация реализации управленческих решений

Форма — основан на отношениях власти и подчинения в формализованной иерархии «начальник-подчиненный»

Административно- организационный метод

Структура метода :

-организационно-распорядительное
воздействие--

устанавливает целевые задания
(*когда, кто, где, что должен делать*)

-организационно-регламентирующее
воздействие—

устанавливает технологию выполнения работ
(*как должен делать*)

Административно- организационный метод

Механизмы осуществления метода :

Командный — приказ, распоряжение, указание, вся система организационных мер воздействия на коллектив в целом и на личность в частности

Нормативный — закон, положение, план, спущенные сверху и обязательные для исполнения; нормы обслуживания, нормативы

Административно- организационный метод

Механизмы осуществления метода :

Экономический — процент выплачиваемой прибыли, назначенная цена продукта, назначенная зарплата,

материальные санкции, установленные сверх

Психологический — выговоры и благодарности в приказе, награждение грамотой по распоряжению руководства, план социального развития коллектива и мероприятий по его реализации; перемещение в должности, делегирование полномочий

Административно- организационный метод

**Нормативно-правовая система
формализованного регулирования
на уровнях:**

Республиканском — Конституция, Трудовой кодекс, Гражданский кодекс, административное право и т.д.

Отраслевым — ГОСТы, Единый тарифно-квалификационный справочник, Единые нормы и расценки, Технологические нормы, Правила технической эксплуатации, положения, инструкции и т.д.

Организации — местные организационные нормативы:

распорядок труда и отдыха, режим работы, суточные графики, сменные задания, материальные ведомости, наряды на работу и т.д.

Административно-организационный метод

Достоинства метода :

- обеспечивает единство воли руководства в достижении цели
- не требует дополнительных расходов
- оперативно достигается цель
- быстрая реакция на изменение внешней среды

Недостатки метода:

- подавляется инициатива, творческая работа
- отсутствуют действенные стимулы труда

Экономические методы

Содержание — использование материальных интересов людей с целью побуждения их к достижению поставленных целей

Форма — осуществление экономической природы организационной деятельности и экономических отношений в производственном процессе

Экономические методы

Структура метода :

-стимулирующее воздействие —

принуждение к выполнению установленных норм
(заставляет работника соблюдать необходимый ритм и объем работы)

-мотивирующее воздействие —

вознаграждение интенсификации деятельности
(позволяет работнику выбор [или отказ]
перевыполнения норм за дополнительную плату)

Экономические методы

Механизмы осуществления метода :

Командный — материальные санкции, предусмотренные договором

Нормативный — договорный процент отчисляемой прибыли, договорная цена продукта, договорная зарплата, планирование на всех уровнях в организации, установление экономических норм и нормативов, страхование персонала и рисков технико-экономический анализ, технико-экономическое обоснование принимаемых решений, система налогообложения хозяйствующих субъектов, кредитная и налоговая политика

Экономические методы

Механизмы осуществления метода :

Экономический — хозяйственный расчет (тарифные и разрядные, повременные, повременно-премиальные, сдельные сдельно-премиальные, сдельно-прогрессивные системы оплаты труда), система экономического стимулирования, материальное стимулирование персонала

Психологический — повышение профессионального престижа, социального статуса, различного рода звания, награды, имеющие экономическую подоплеку

Экономические методы



Достоинства метода :

- стимулируется проявление инициативы
- реализуется творческий потенциал работников



Недостатки метода :

- остаются неудовлетворенными многие потребности, лежащие вне сферы материального интереса, что снижает мотивацию
- нет научно обоснованных критериев нормативов социальной меры труда, квалификационной оценки труда, экономической оценки количества затрат труда, систем оплаты труда

Социально-психологические методы

Содержание —

использование неформальных отношений людей с целью побуждения их к достижению поставленных целей

Форма —

договорные отношения без материальной основы, влияние социального механизма управления

Социально-психологические методы

Структура метода :

- **психотехника** грамотное применение ее приемов повышает управляемость, т.е. регулируемость поведения работников в нужном для организации направлении
- **«человеческие отношения»**, где персонал – важнейший ресурс предприятия, удовлетворение социальных потребностей как коллектива в целом, так и отдельного наемного работника, формирование корпоративной культуры

Социально-психологические методы

Механизмы осуществления метода

Командный — формализованные, функциональные отношения между членами организации, социометрия коллектива, развитие инициативы и ответственности коллектива и работников

Нормативный — действие системы формальных норм организации, социальное планирование, установление социальных норм и стимулирование социального развития коллектива

Экономический — социально-психологическая форма реализации экономических методов управления, социальная защита работников

Социально-психологические методы

Механизмы осуществления метода

Социально-психологический — убеждение, критика, информирование, выступление руководителя перед людьми, создание престижа организации, стимулирование развития коллектива и работников, установление моральных санкций и поощрений, удовлетворение культурных и духовных потребностей, создание оптимального морально-психологического климата в коллективе и в отдельных группах, создание условий для творческой деятельности

Социально-психологические методы



Достоинства метода :

- включаются механизмы трудовой мотивации, не связанные с удовлетворением материальных потребностей
- практически не требуются материальные затраты



Недостатки :

- не используются стимулы, опирающиеся на материальные потребности людей
- трудно прогнозировать результаты