

Современные методы
управления
муниципальным
образованием

Профессор факультета психологии
МГУ им. М. В. Ломоносова
Т.Ю. Базаров

Объект управления

Знания
Полуавтономные системы



Предметы и механизмы



Люди



Коммуникации

Управлени
е

Деньги



Информация



Субъекты управления



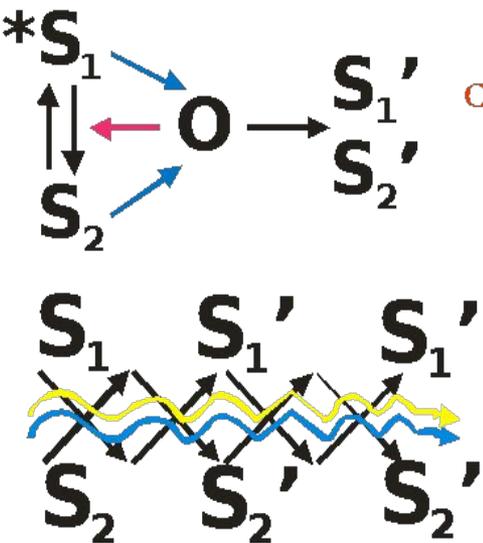
To manage – управлять в
хозяйственной сфере
(организация)

To govern – управлять в
политической сфере



To control – управлять в сфере
техники

Управление

1	<i>Воздействие</i>	S → O	Управление деятельностью Совместно-последовательная деятельность Управление кадрами
2	<i>Выстраивание отношений</i>	S → S	Управление человеком Совместно-взаимодействующая деятельность Теория человеческих отношений и управления персоналом
3	<i>Выстраивание взаимоотношений</i>	(S) ↔ (S)	Управление отношениями Совместно-индивидуальная деятельность Контракция ответственности
4	<i>Совместное творчество</i>		Управление культурой Совместно-творческая деятельность Командный менеджмент

Объем понятия «менеджмент»

Объект-
живые и
неживые
системы

Менеджме
нт

Управление
социально -
экономическими
системами

Управление

«Филогенетическое» происхождение менеджмента

Сознани

е

для

личност

и

Менеджме

нт

для

организаци

и

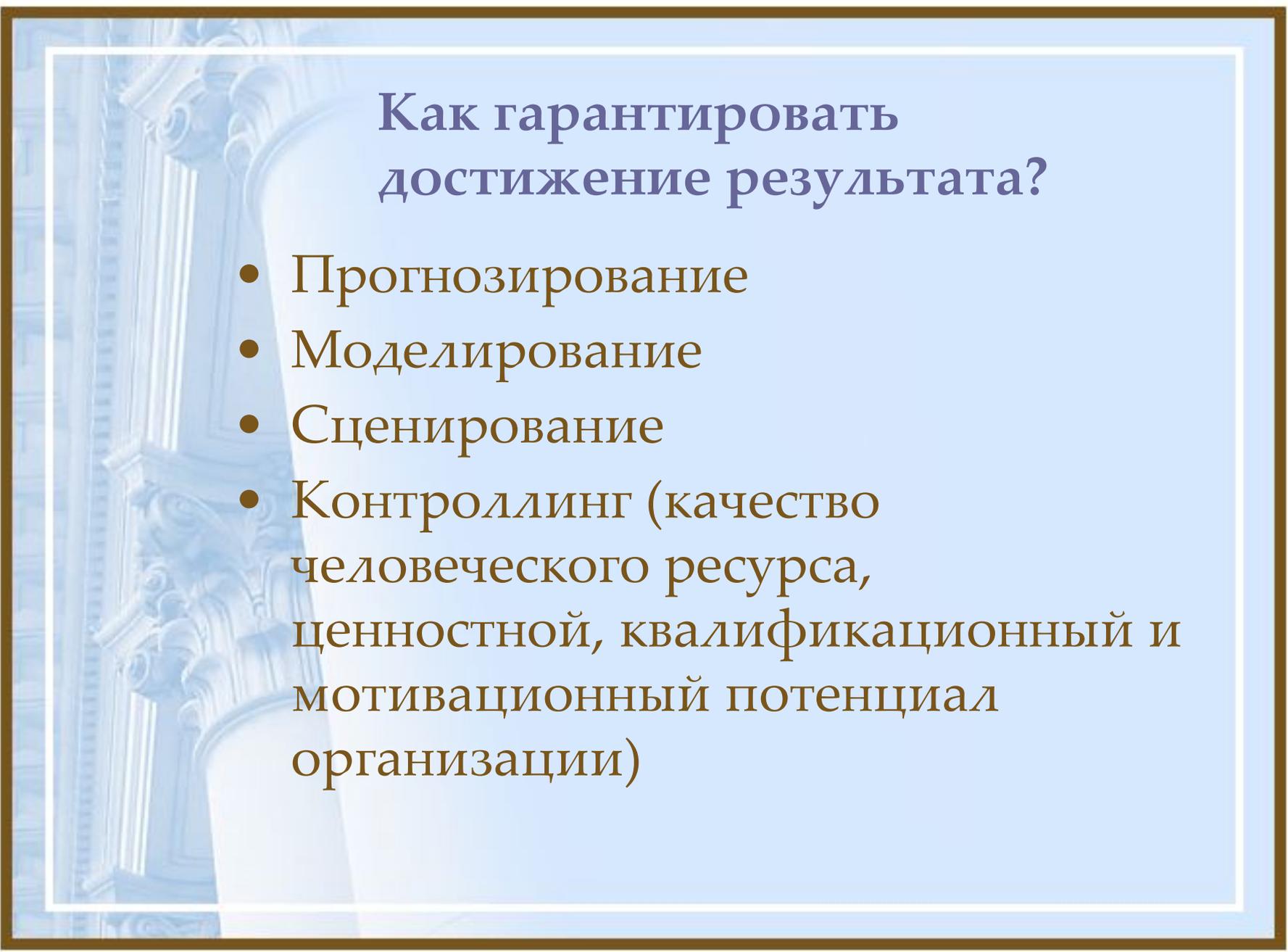
- **Сознание – это представление о мире и своем месте в нем, связанное с возможностью дать отчет о собственных психических впечатлениях и переживаниях и необходимое для разумной организации совместной деятельности людей (В. В. Петухов)**

- **Менеджмент – это представление об устройстве организации и ее месте в обществе, связанное с возможностью дать отчет о происходящих орг-процессах, необходимое для разумной организации совместной деятельности людей (на уровне организаций).**

Менеджмент (management)



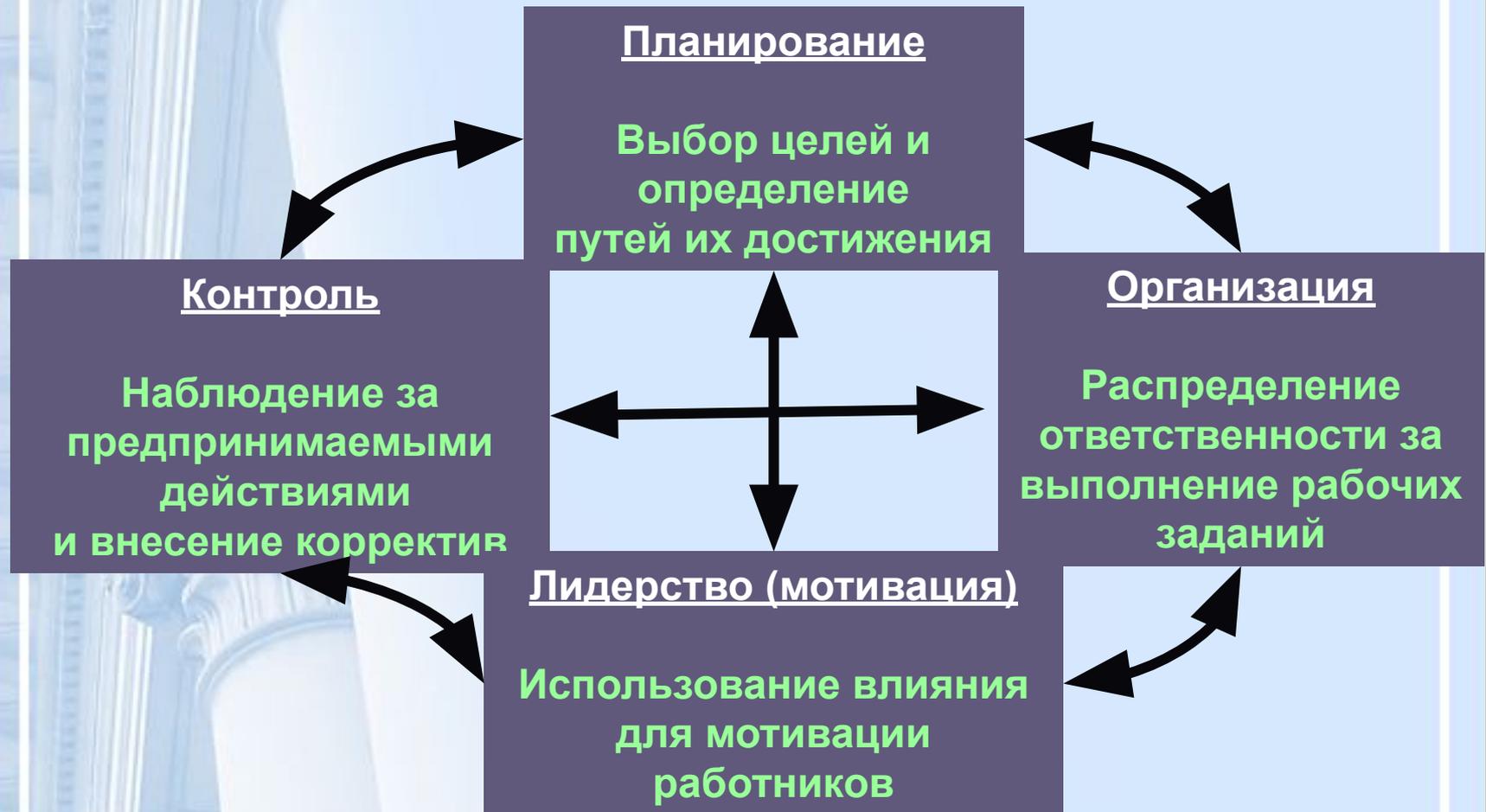
- **Процесс** управляющего взаимодействия, отношения управления
- **Люди**, управляющие организацией, управленческие должности
- **Наука** управления, область знания, опыт управления людьми и организациями,
- **Искусство** управления, совокупность личностных качеств и компетенций



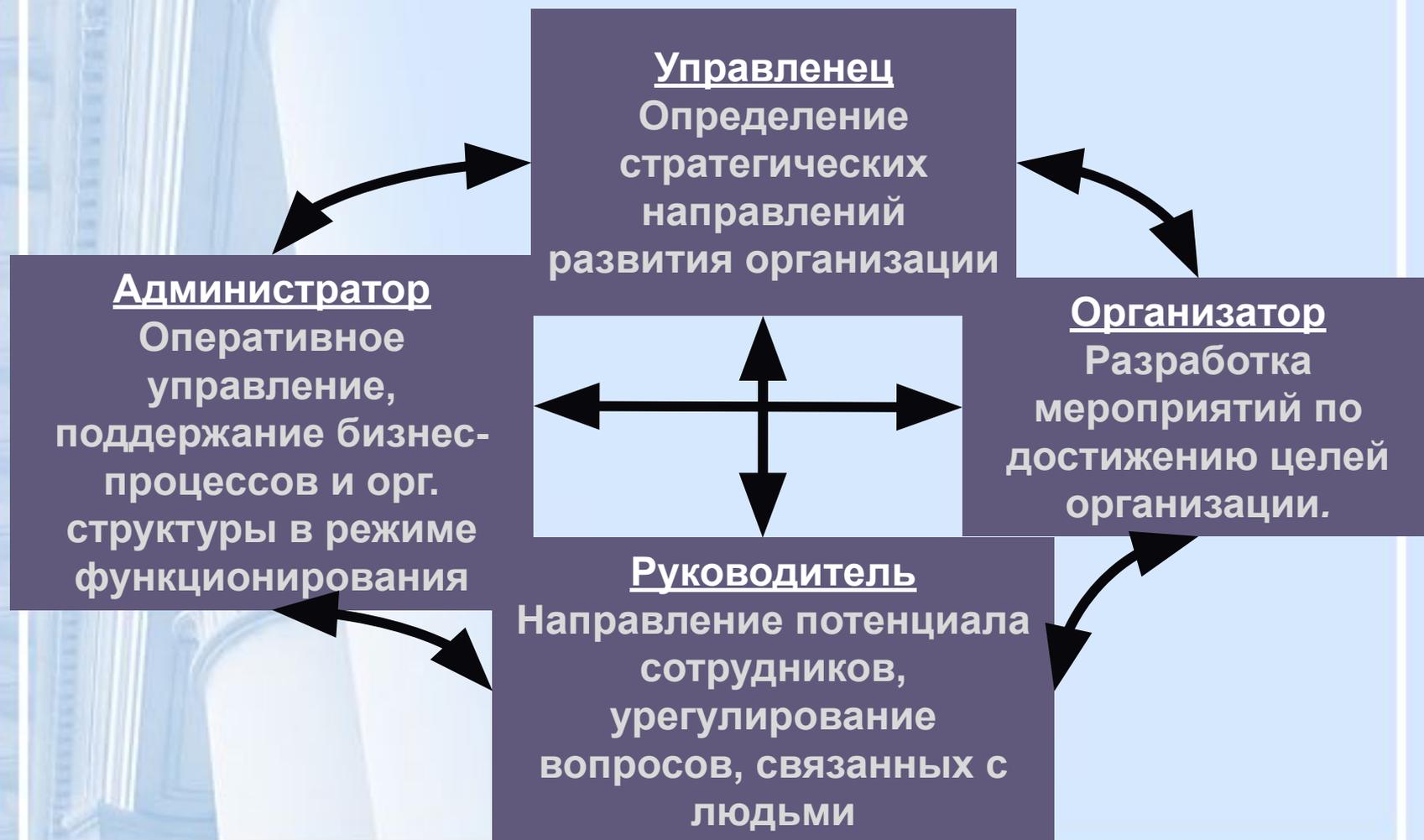
Как гарантировать достижение результата?

- Прогнозирование
- Моделирование
- Сценирование
- Контроллинг (качество человеческого ресурса, ценностной, квалификационный и мотивационный потенциал организации)

Менеджмент - процесс



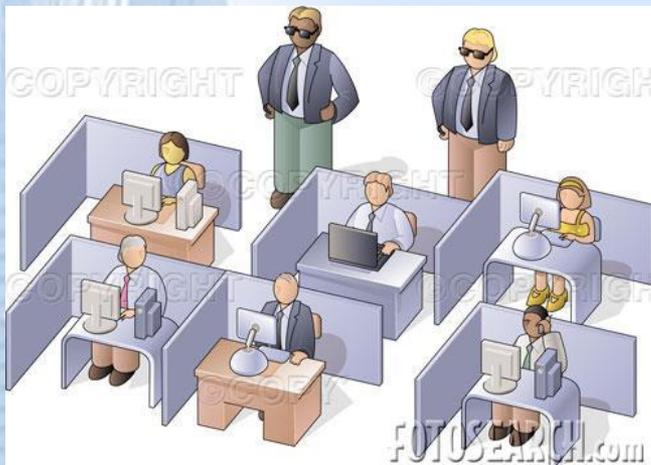
Профессионально-управленческие роли





Подходы к управлению

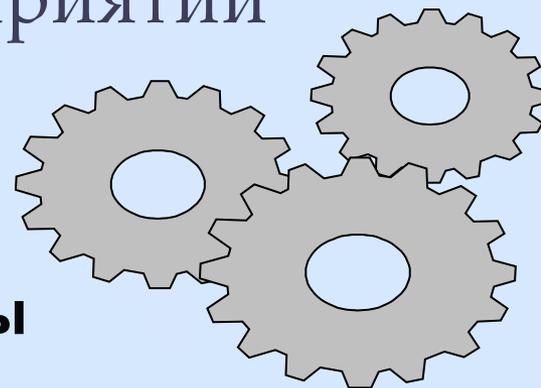
Экономический подход



Управленческий
подход,
направленный на
техническую
подготовку людей на
предприятии

**Организация
- механизм**

**Человек –
деталь машины**



Экономический подход: Ф. Тейлор «школа научного управления»

Управление –
искусство
знать точно,
что предстоит
сделать и как это
сделать
самым
лучшим и дешевым
способом



Экономический подход: Ф. Тейлор «школа научного управления»

- Система дифференцированной оплаты труда
- Хронометраж
- Отделение планирования от процесса работы
- Тщательный отбор людей для выполнения основной стадии,
- Акцент на необходимость хорошей профессиональной подготовки



Административная (классическая) школа в управлении.

- Разделение труда
- Полномочия и ответственность
- Дисциплина
- Единство распорядительства
- Единство руководства
- Подчиненность личных интересов с
- Вознаграждение персонала
- Централизация
- Иерархия
- Порядок
- Справедливость
- Стабильность рабочего места для персонала
- Инициатива
- Корпоративный дух.

А. Файоль

14

принципов
управления

Школа человеческих отношений (1930—1950), Э. Мэйо

1. Взгляд на личность: «детали механизма» - личность
2. Наличие причинной связи между степенью удовлетворенности трудом и повышением эффективности работы персонала
3. Оценка перспективы малых групп на производстве, важность неформального взаимодействия
4. Внедрение практики демократического стиля управления
5. Переход от экономического подхода к психологическим приемам повышения производительности (улучшение социальной атмосферы, сглаживание конфликтов, моральное стимулирование, групповое стимулирование).
Переход к *органическому подходу*



Органический подход

Управленческий подход, в рамках которого сотрудник рассматривается как личность и в соответствии с этой установкой понимаются управленческие задачи.



Организац
ия –
Личность



Организац
ия –
Мозг

Органический подход.

Организация - личность

5 Работники должны максимально вовлекаться не только в процесс труда, но и управления. Организация должна обеспечить условия, чтобы работа могла стать главным средством самовыражения.

4 Работа должна находиться в зоне устремлений работника; обеспечивать его автономность, ответственность и развивать самоидентичность.

3 Работа должна позволять общаться с коллегами и ощущать нужность людям.

2 Система стимуляции труда должна создавать у людей чувства уверенности и защищенности.

1 Система стимуляции труда должна обеспечивать процесс воспроизводства затраченной энергии

Персоналом Маслоу

5

Новая перспектива управления персоналом



4



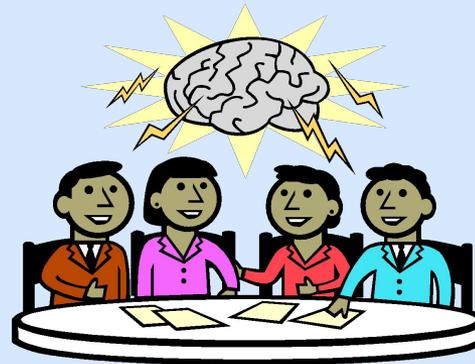
3

2

1

Организация - мозг

- Функция
- Локализация
- Симптом
- Связь
- Обратная связь



А. Р. Лурия «Наличие постоянной задачи, осуществляемой с помощью меняющихся средств, является одной из основных особенностей работы каждой функциональной системы»

Гуманистический подход

Управленческий подход, в рамках которого организация рассматривается как культурный феномен.

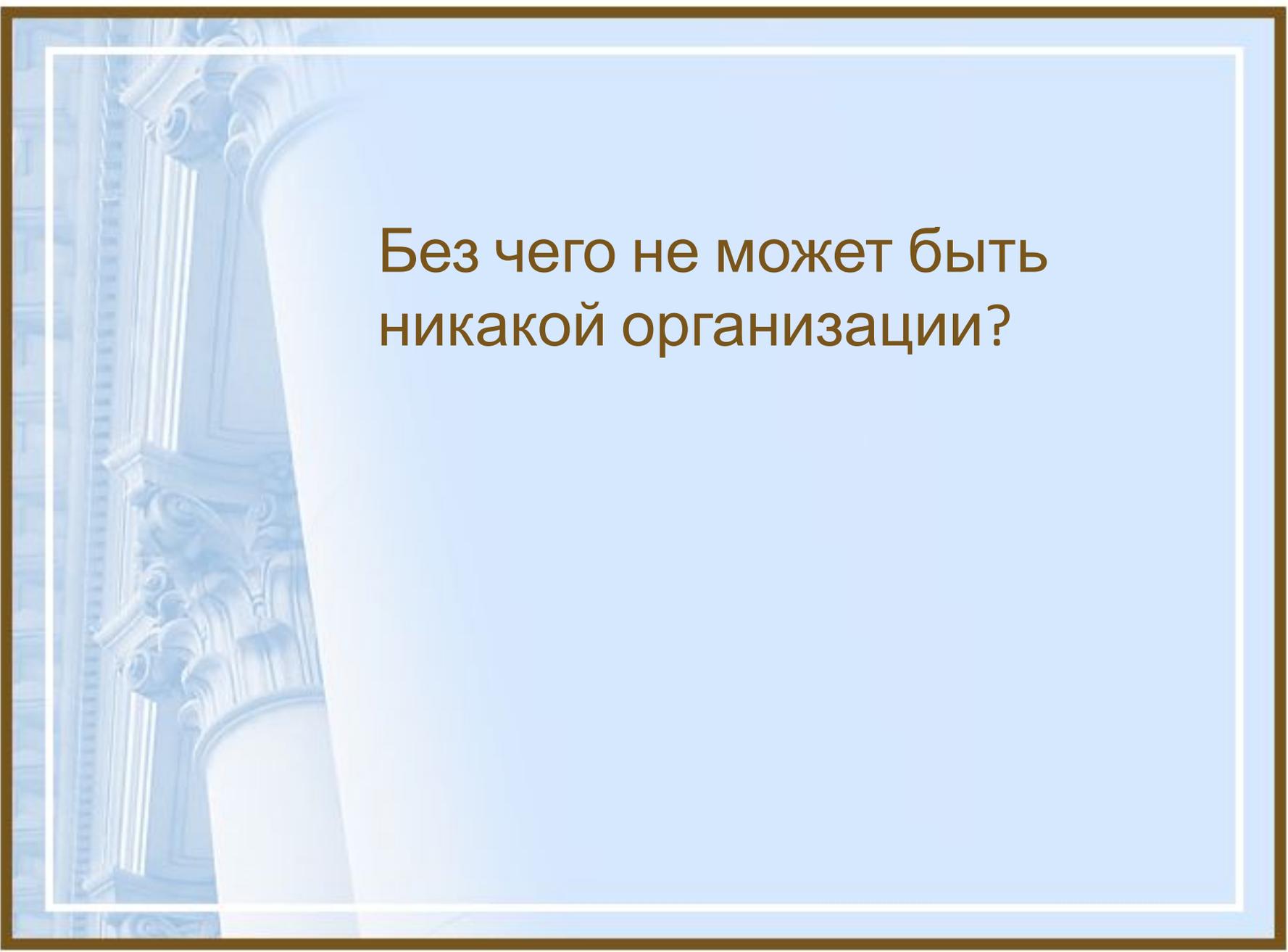
Организационная культура – целостное представление о целях и ценностях, присущих организации, специфических принципах поведения и способах реагирования.



«Организация»

1. **Строение** чего-либо.
2. **Совокупность** людей, групп, объединенных для решения какой-либо задачи, или социальный институт.
3. **Деятельность** по налаживанию, устройству, упорядочиванию, оптимизации работы других.





Без чего не может быть
никакой организации?

Элементы организации



Модель эффективного управления муниципальным образованием

Основные элементы эффективного управления в сообществе



*(Общественный
и личный)*

Практики управления сообществами



Роли граждан

1. Граждане как заинтересованные стороны (стейкхолдеры).
2. Граждане как представители и защитники групповых интересов.
3. Граждане как инициаторы диалога.
4. Граждане как оценщики.
5. Граждане как партнеры.

Для каждой из ролей есть свои характеристики и способы вовлечения.

Для реализации компонента «вовлечение граждан»:

- Установление и развитие доверия и партнерства между гражданами и органами власти, другими организациями в сообществе.
- Развитие и укрепление совещательного процесса в МО – проведение встреч, фокус-групп, конференций, сходов граждан для определения актуальных для жителей проблем территории и поиска путей их решения.
- Поддержка создания новых механизмов взаимодействия (создание инициативных групп, новых переговорных площадок и т. п.)

Для реализации компонента «реализация проектов и программ»:

1. Проведение общественных акций и мероприятий.
2. - Обучение активных граждан основам социального проектирования
3. Внедрение новых для сообщества социальных технологий (ярмарок социальных проектов)
4. Организация обсуждения и формирования местного бюджета, муниципальных программ
5. Разработка и принятие с участием граждан нормативно-правовых актов, закрепляющих новые практики управления в МО.

Для реализации компонента «измерение результатов»:

1. Проведение регулярной самооценки уровня эффективности управления МО
2. Организация процесса стратегического планирования развития территории с участием граждан.
3. Определение совместного видения будущего территории, постановка стратегических целей и задач.
4. Анализ проблем и ресурсов территории.
5. Оценка качества жизни в МО. Использование полученных результатов для принятия управленческих решений.
6. Информирование граждан о результатах оценки проектов, программ, качества жизни и услуг, а также о принимаемых по ее итогам решениях.

The background of the slide features a light blue gradient with a faint, semi-transparent image of classical architectural columns on the left side. The columns are white with detailed capitals and fluted shafts. The entire slide is framed by a thin white border and a thicker brown border.

Спасибо за внимание!

**Профессор Базаров Т.Ю.
Август 2016**