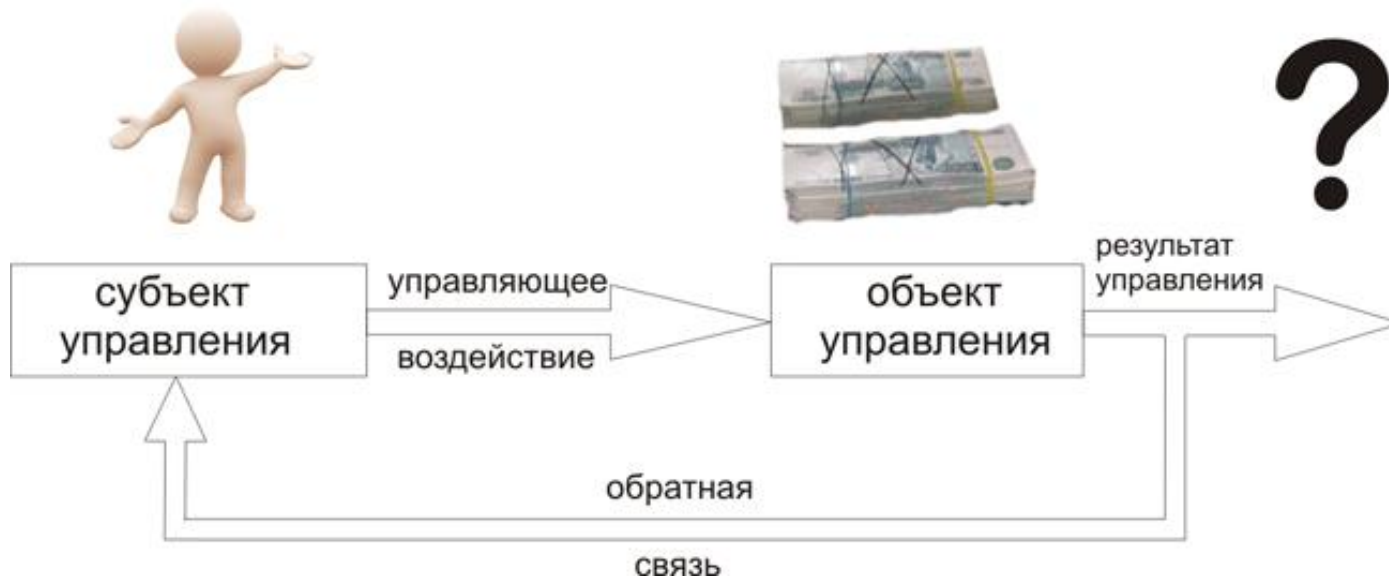


Субъект и объект управления

Субъект управления — это руководитель, коллегиальный орган или комитет, осуществляющий управленческое воздействие. Руководителем может быть как формальный, так и неформальный лидер коллектива. В свою очередь, субъект управления может быть и объектом управления, для вышестоящих руководителей. (Кишкель Е.Н.)

Субъект управления направляет объекту управления импульсы воздействия, которые содержат в себе информацию относительно того, как должен функционировать в дальнейшем объект управления. Данные импульсы будем называть управленческими командами.



Объект управления — это отдельная личность или группа, которая может быть объединена в какое-либо структурное подразделение и на которую оказывается управленческое воздействие. Объект управления получает управленческие команды и функционирует в соответствии с содержанием данных команд.

Необходимым является наличие у субъекта управления рычагов воздействия (мотивации) на объект управления, с помощью которых можно побуждать его выполнять управленческие команды. Для того чтобы механизм мотивирования приводил к достижению поставленных целей, необходимо выполнять определенные требования.

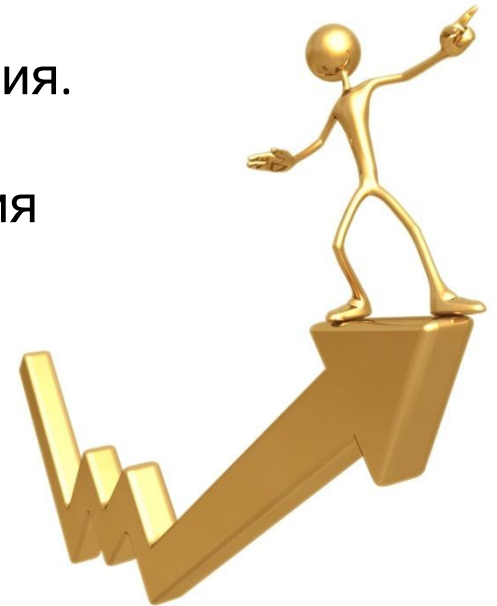
(Кишкель Е.Н.)





Необходимым является наличие у субъекта управления рычагов воздействия (мотивации) на объект управления, с помощью которых можно побуждать его выполнять управленческие команды. Для того чтобы механизм мотивирования приводил к достижению поставленных целей, необходимо выполнять следующие требования:

- Он должен обладать действенностью на протяжении всего времени функционирования объекта управления и не ослабевать по мере удовлетворения потребностей объекта управления.
- Механизм стимулирования должен увязывать уровень стимулирования со степенью достижения конечных целей.



Законы и закономерности управления

Закономерность – необходимая, существенная, постоянно повторяющаяся взаимосвязь явлений реального мира, определяющая этапы и формы процесса становления, развития явлений природы, общества и духовной культуры.

Согласно сложившейся практике законы управления принято делить на три основные группы:

К первой группе относятся **общие (объективные) законы управления**.

Во вторую группу входят **частные, или субъективные, законы управления**.

Законы третьей группы можно обозначить термином "**специальные**".

Законы управления представляют собой установленные теоретическим или эмпирическим способом и логически обоснованные зависимости между целями управленческой деятельности и методами их достижения.

Общие

Субъективные

Специальные

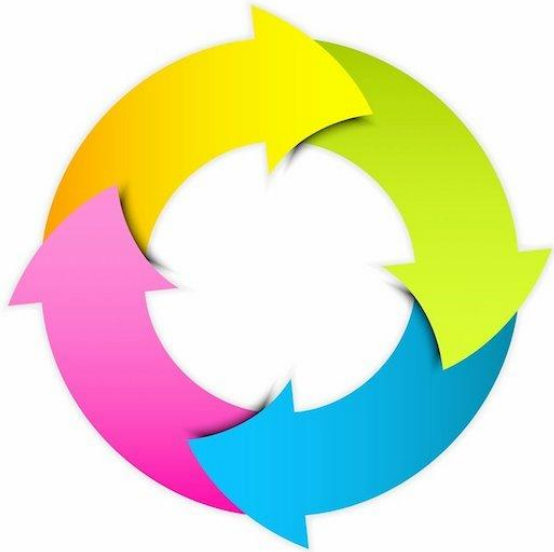
К общим законам управления относятся:

- Закон соответствия социального содержания управления форме осуществления деятельности являющейся объектом управления.
- Закон преимущественной эффективности сознательного и планомерного управления.
- Закон единства системы управления.
- Закон соотносительности управляющей и управляемой систем.
- Закон соответствия содержания и форм прямой и обратной связи в системе управления, экономической природе отношений между ее подсистемами.
- Закон единства действий законов управления.



К частным законам, касающимся управляющей подсистемы относятся:

- Закон изменения функций управления.
- Закон сокращения числа ступеней управления.
- Закон концентрации функций управления.
- Закон распространения и контроля.



Специальные законы являются служебными законами управления. Они неразрывно связаны со спецификой деятельности организации. Однако среди специальных законов управления есть и такие, которые могут или должны применяться на любых предприятиях независимо от специфики их деятельности или организационно-правовой формы.



Базовые понятия управления

Субъект управления — это руководитель, коллегиальный орган или комитет, осуществляющий управленческое воздействие. Руководителем может быть как формальный, так и неформальный лидер коллектива. В свою очередь, субъект управления может быть и объектом управления, для вышестоящих руководителей. (Кишкель Е.Н.)

Объект управления — это отдельная личность или группа, которая может быть объединена в какое-либо структурное подразделение и на которую оказывается управленческое воздействие. Объект управления получает управленческие команды и функционирует в соответствии с содержанием данных команд. (Кишкель Е.Н.)

Организация - пространственно-временная структура производственных факторов и их взаимодействие с целью получения максимальных качественных и количественных результатов в самое короткое время и при минимальных затратах факторов производства. Обеспечивает стабильные организационные решения, но является сама лишь относительно стабильной вследствие постоянного развития внешней и внутренней сред фирмы. (Гольдштейн Г.Я.)

Внутренняя среда - это совокупность характеристик организации и ее внутренних субъектов (сил, слабостей ее элементов и связей между ними), влияющих на положение и перспективы фирмы. К ним относятся миссия, стратегия, цели, задачи и структура организации, распределение функций (включая собственно управленческие), прав и ресурсов, интеллектуальный капитал (в том числе организационный и человеческий потенциал, обучаемость, ожидания, потребности и групповая динамика, включая отношения лидерства), стиль управления, ценности, культура и этика организации, а также системные модели взаимосвязей всех упомянутых характеристик. (Гапоненко А.Л.)

)

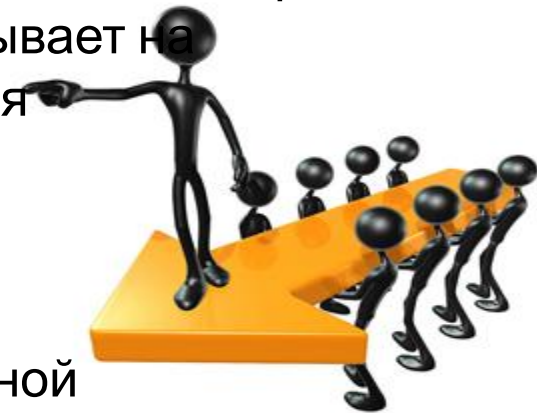
Внешняя среда - это совокупность внешних субъектов и сил (факторов), активно влияющих на положение и перспективы фирмы, на эффективность деятельности ее субъектов менеджмента. Во внешнюю среду управления входит вся макросреда и часть микросреды. В отличие от микросреды, макросреда выступает общей, единой для всех субъектов менеджмента в данной стране, регионе, для конкретных организаций, товаров и услуг. Такие элементы внешней среды, как потребители, конкуренты, посредники и др., могут быть рассмотрены как в целом, т. е. как макросреда, так и в качестве конкретных контрагентов, т. е. как микросреда. (Гапоненко А.Л.)



В управлении под **целью** понимается идеальное или желательное состояние объекта управления. На достижение такого состояния и ориентирована прежде всего управленческая деятельность. Крупные организации имеют не одну, а множество целей, обычно дополняющих и поддерживающих друг друга. Эти цели либо открыто провозглашаются высшим руководством, либо неофициально реализуются в деятельности организации. (Вачугова Д.Д.)

Задачи – это цели, достижение которых желательно к определенному моменту времени в пределах периода, на которых рассчитано управленческое решение. Задача указывает на непосредственные цели организации, поддающиеся количественной характеристике. Другими словами это постановка конкретных вопросов, подлежащих решению и последовательно приводящих к достижению основной цели управления. (Вачугова Д.Д.)

Технологию управления определяют как систему операций и процедур, выполняемых руководителями, специалистами и техническими исполнителями в определенной последовательности с использованием необходимых для этого



Структура управления - это упорядоченная совокупность взаимосвязанных управленческих подразделений и отдельных должностей, находящихся между собой в устойчивых отношениях, обеспечивающих их функционирование и развитие как единого целого. (Чернышев М.А.)

Ресурсы – это факторы производства, это те необходимые компоненты, которые требуются для нормального функционирования организации.

Выделяют 4 категории ресурсов:

1) Финансовые (необходимые для вложения в капитальные и текущие активы). Источниками являются: акционеры, банки, держатели облигации и т.д.

2) Человеческие (обученные работники задача, которых является увеличение прибыльности производимой продукции.

А также те работники, которые обеспечивают процесс производства и сбыта продукции). Источники: рынок труда.

3) Материальные (земля, здания, производственные помещения, оборудование). Источники: агентства по недвижимости, строительные и торговые компании.

4) Нематериальные (ресурсы которые не видимы и не ощутимы но являются необходимым условием для успешного развития компании, знания умения, навыки, лицензии логотипы, патенты.). Источники: внутри компании.



Организационный порядок - система долговременных, относительно стабильных целей, связей и норм, регулирующих отношения, возникающие между организациями (а также между подразделениями и людьми как членами организаций) по поводу осуществления их функций.

Принципы управления – общие правила, отражающие требования к управлению в определенных условиях развития общества. Принципы управления направлены на поддержание системы в заданном состоянии либо способствуют ее переводу в новое, более жизнеспособное, состояние.

Управленческая деятельность - это тип профессиональной деятельности, специфика которого определяется ее основной и наиболее общей задачей – необходимостью координации деятельности других людей в направлении достижения общих целей, а также опорой при этом на принцип иерархии.



Процесс управления - это процесс планирования, организации, мотивации и контроля, необходимый для того, чтобы сформулировать и достичь целей организации. Суть управления состоит в оптимальном использовании ресурсов (земли, труда, капитала) для достижения поставленных целей.

Механизм управления предприятием предназначен для разработки и реализации системы мер, обеспечивающих необходимые условия его эффективного функционирования, динамизм и слаженность работы. Технические, организационные и экономические меры должны обеспечить синхронность и последовательность режима работы всех составляющих звеньев единой хозяйственной системы на всех уровнях производства и управления для достижения поставленной цели.

Функции управления – это основные направления управленческой деятельности. Наиболее распространенная классификация выделяет следующие группы функций: планирование, организация, мотивация и контроль.

Результат управления представляет собой результат осуществления мероприятий, направленных на совершенствование производства, бизнеса и организации в целом.



Виды управления

Техническо

е

Биологическо

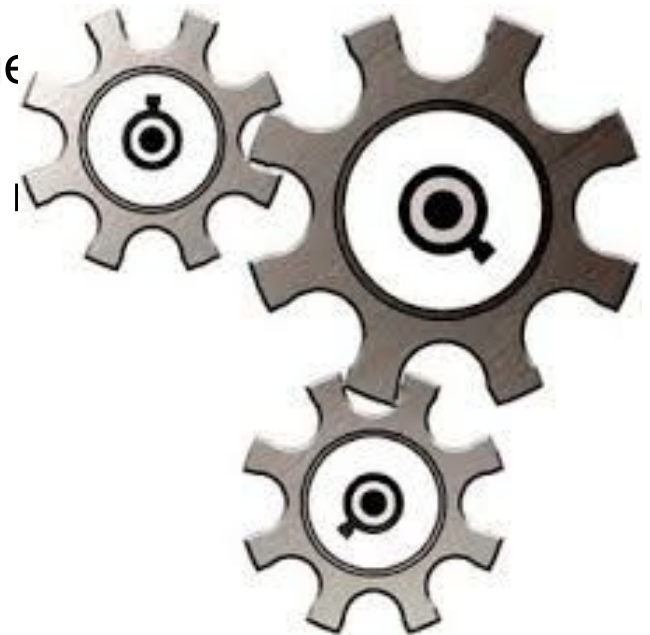
е

Социально

е

Техническая система включает станки, оборудование, компьютеры, комплектующие изделия и материалы. Набор возможных решений в технической системе ограничен, и последствия решений обычно predetermined. Варианты этих решений отражены в инструкциях, положениях, приказах.

Качество и эффективность принятого и выполненного решения определяется профессионализмом принимающего и исполняющего решение в технической системе.



Биологическая система включает флору и фауну планеты, в которой человек принимает решения. Эта система более разнообразна и менее предсказуемая для человека, чем техническая. Тем не менее, набор решений в биологической системе также ограничен из-за медленного эволюционного развития животного и растительного мира. В таких системах необходимо разработать или найти несколько вариантов разрешения одной проблемы и выбрать лучшее решение по каким-либо признакам.



Социальная (общественная) система характеризуется наличием человека в совокупности взаимосвязанных элементов, относительно которого прямо или косвенно принимаются и реализуются решения. В качестве характерных примеров таких систем можно привести: государство, производственный коллектив, семью, неформальную организацию и даже одного человека (самого по себе). В такой системе необходимо учитывать социально-психологические и этические особенности не только производственного коллектива, но и каждого вовлеченного в данное решение работника.

