

Существующие парадигмы менеджмента



Подготовила
Студентка финансового ф-та
3 курса 1 группы
Дурасова Евгения

ПАРАДИГ

МА исходная концептуальная схема, модель постановки проблем и их решения, методов исследования, господствующих в течение определенного исторического периода в научном сообществе

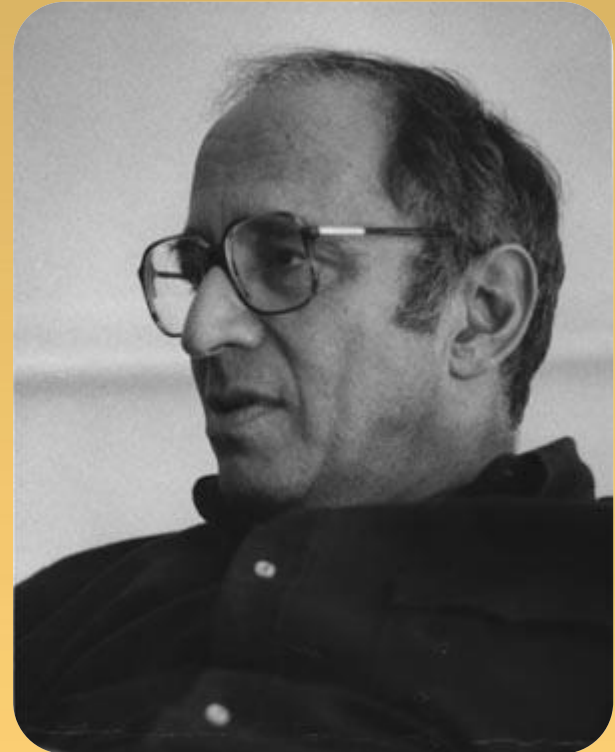
- совокупность ценностей, методов, технических навыков и средств, принятых в научном сообществе в рамках устоявшейся научной традиции в определенный период времени



Категорию «парадигма» в науку ввёл Т.Кун

парадигма

«признанные всеми научные достижения, которые в течение определённого времени дают научному сообществу модель постановки проблем и их решений»



	Наименование	Научные школы
Новая паради гма	Парадигма менеджмента победы	Школа спортивных аналогий Менеджмент без иерархии
Старая паради гма	Парадигма менеджмента результата	Школа науки управления Концепция бюрократических организаций Школа человеческих отношений Административная школа Школа научного менеджмента

Парадигма менаџмента результата

1

2

3

4

ио
жол
тон
ион
тер
ини
дун
фид
еат
вон
онд
лон
вон
вид
ос
кни
ини
вде
вде
кни
оо
он
спос
нри
дн
кни
прав
н
оди
р
кни
оват
вон
вон
кни
жен
лет

НОВАЯ

ПАРАДИГМА

1. Технологии, рынки и конечное использование заданы
2. Область деятельности менеджмента определена юридически
3. Менеджмент сфокусирован на внутренней сфере деятельности организации
4. Экономика, существующая в пределах государственных границ, составляет "естественную экологическую среду" предпринимательства и менеджмента
5. Предприятие – это открытая система, рассматриваемая в единстве факторов внутренней и внешней среды
6. Ориентация на человека и его возможности, поэтому особую актуальность приобретает демократизация управления, активизация человеческого фактора
7. Успех организации определяется не рациональной организацией производства, а ее способностью адаптироваться к изменяющимся условиям внешней среды

Спорти



Принцип призового вознаграждения показывает движущую силу, мотив соревнования. Приз – это получение определенной выгоды в той или иной форме, моральной и (или) материальной.



Принцип сравнения раскрывает сущность соревнования и реализуется через правила игры и организацию проведения соревнований.



Соблюдение правил игры.



Коучинг как способ раскрытия спящего внутреннего потенциала, и приведении в действие системы мотивации каждой отдельно взятого человека.

Старая парадигма Парадигма менеджмента результата	Новая парадигма Парадигма менеджмента победы
Предприятие – это организация или система, «закрытая» система, цели, задачи и условия деятельности которой достаточно стабильны	Предприятие – это команда, «открытая» система, рассматриваемая в единстве факторов внутренней и внешней среды
Цель деятельности – результат производства (объем продаж, прибыль)	Цель деятельности – победа в бизнесе, а прибыль – это приз за победу
Человек – «производ-ственный ресурс» предприятия или «фактор производства»	Человек – член команды
Работа – это производство и управление	Работа – это игра, соревнование
Рост масштабов производства продукции и услуг как главный фактор успеха и конкурентоспособности	Ориентация не на объемы выпуска, а на качество продукции и услуг, на удовлетворение потребителей
Рациональная организация производства, эффективное использование всех видов ресурсов и повышение производительности труда как главная задача менеджмента	Ситуационный подход к управлению, признание важности быстроты и адекватности реакций, обеспечивающих адаптацию к условиям существования фирмы, при которых рационализация производства становится второстепенной
Главный источник прибавочной стоимости — производственный рабочий и производительность его труда	Главный источник прибавочной стоимости — люди, обладающие знаниями и условия для реализации их потенциала
Система управления, построенная на контроле всех видов деятельности, функциональном разделении работу нормам, стандартах и правилах исполнения	Система управления, ориентированная на повышение роли организационной культуры и нововведений, на мотивацию работников и стиль руководства

БАЗОВЫЕ ПАРАДИГМЫ МЕНЕДЖМЕНТА

менеджерами рождаются или
становятся?

Теория X

средний человек
обладает врожденной
неприязнью к работе

«Парадигма
M»
Я управляю



Теория Y

средний человек имеет
склонность при
определенных
условиях не только
принимать, но и искать
ответственности

«Парадигма S»
Система управляет (или
система управляется) с
помощью менеджера