

МЕТОДЫ МЕНЕДЖМЕНТА

ПОНЯТИЕ МЕТОДОВ МЕНЕДЖМЕНТА

Методы управления – совокупность приемов и способов воздействия на управляемый объект для достижения поставленных организацией целей; характер и специфика воздействия руководителя на подчиненных.

Методы менеджмента:

- способы осуществления управленческой деятельности, применяемые для постановки и достижения целей организации;
- система правил, приемов и подходов, служащих целям практического управления, сокращающих затраты времени и других ресурсов на постановку и реализацию целей;
- способы управленческого воздействия на трудовой коллектив и отдельных его представителей.

ПРИЗНАКИ МЕТОДОВ УПРАВЛЕНИЯ

Направленность – ориентированы на систему (объект) управления (отдел, подразделение, компанию).

Содержание – специфика приемов и способов воздействия.

Организационная форма – воздействие на конкретно сложившуюся ситуацию. Это воздействие может быть прямым (непосредственное) и косвенным (постановка задачи и создание стимулирующих условий).

КЛАССИФИКАЦИЯ МЕТОДОВ УПРАВЛЕНИЯ

1. **Организационно-административные методы управления** – основаны на прямых директивных указаниях.
2. **Экономические методы управления** – обусловлены экономическими стимулами.
3. **Социально-психологические методы управления** – применяются с целью повышения социальной активности сотрудников.

Признаки:

- составляют часть механизма управления;
- направлены на координацию действий подчиненных;
 - обеспечивают четкость, дисциплинированность и порядок работы коллектива;
- опираются на власть руководителя, его права, присущую организации дисциплину и ответственность.

НЕ ОТОЖДЕСТВЛЯЮТСЯ с волевыми и субъективными методами руководства (администрирование).

ФОРМЫ ПРОЯВЛЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИОННО-АДМИНИСТРАТИВНЫХ МЕТОДОВ УПРАВЛЕНИЯ

Сущность:

– оказывают прямое воздействие на управляемый объект через приказы, распоряжения, оперативные указания, отдаваемые письменно или устно, контроль за их выполнением, систему административных средств поддержания трудовой дисциплины;

– регламентируются правовыми актами, основными целями которыми являются: правовое регулирование трудовых отношений, укрепление законности, защита прав и законных интересов предприятия и его работников.

Три формы проявления методов:

- 1) обязательное предписание (приказ, запрет и т.п.);
- 2) согласительные (консультации, компромисс);
- 3) рекомендации, пожелания (совет, разъяснение, предложение, общение и т.п.).

ОСОБЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИОННО- АДМИНИСТРАТИВНЫХ МЕТОДОВ УПРАВЛЕНИЯ

– отличаются от других методов четкой адресностью директив, обязательностью выполнения распоряжений и указаний (невыполнение рассматривается как прямое нарушение исполнительской дисциплины и влечет за собой определенные взыскания);

– директивные команды обязательные для выполнения в установленные сроки, даже если это невыгодно исполнителю.

Вывод: организационно-административные методы – это методы принуждения, которые сохраняют силу до тех пор, пока труд не превратился в первую жизненную необходимость.

Элементы системы: 1) типы и виды воздействия; 2) адресат;
3) постановка задания и определение критерия его выполнения;
4) установление ответственности; 5) инструктаж подчиненных.

Две равнозначные подсистемы:

1. *Воздействие на структуру управления* (регламентация деятельности и нормирование в системе управления):
– организационное регламентирование, нормирование, организационно-методическое инструктирование и проектирование.

2. *Воздействие на процесс управления* (подготовка, принятие, организация выполнения и контроль за управленческими решениями):

– распорядительное влияние руководителя на коллектив в целом и личность в частности (в случае отклонения в системе управления от ранее заданных или желаемых режимов работы).

СИСТЕМА ПОДЧИНЕНИЯ В УСЛОВИЯХ ОРГАНИЗАЦИОННО- АДМИНИСТРАТИВНЫХ МЕТОДОВ УПРАВЛЕНИЯ

Три типа подчинения:

- 1) вынужденное и внешне навязанное – сопровождается неприятным чувством зависимости и понимается подчиненными как «нажим сверху»;
- 2) пассивное – характеризуется удовлетворением, связанным с освобождением от принятия самостоятельных решений;
- 3) осознанное – связано с внутренним обоснованием.

Экономические методы управления:

- совокупность экономических рычагов, с помощью которых достигается эффект, удовлетворяющий требованиям коллектива в целом и личности в частности;
- совокупность средств и инструментов, с помощью которых осуществляется целенаправленное воздействие на внутренние переменные организации (цели, задачи, структуру, технологии и людей) для создания благоприятных экономических условий обеспечения ее эффективного функционирования и развития;
- основаны на действии экономических законов и воздействуют на имущественные интересы организации и ее персонала;
- включают: хозяйственный расчет, экономический расчет, планирование, прогнозирование, экономический анализ, экономическое обоснование, экономическое стимулирование и т.д.

СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ МЕТОДЫ УПРАВЛЕНИЯ

Социально-психологические методы управления:

– способы воздействия на поведение личности и коллектива; на состояние и настроение организации; способы активизации климата в организации на базе высокой нравственной культуры, глубокого уважения человека и коллектива.

– основываются на объективных законах социального развития и законах психологии.

ОСНОВНЫЕ ГРУППЫ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ МЕТОДОВ УПРАВЛЕНИЯ

Две группы методов:

1) **социальные** – социальное нормирование (правила внутреннего распорядка, внутрифирменного этикета и т.д.); социальное стимулирование коллективов и отдельных работников; социальное регулирование (договоры, взаимные обязательства, системы отбора, удовлетворение социальных потребностей) и др.

2) **психологические** – используются в целях гармонизации отношений между членами организации и установления наиболее благоприятного психологического климата; к ним относятся методы комплектования малых групп, гуманизации труда, профессионального отбора и обучения работников.