



Менеджементтегі басқару түрлері

Менеджмент - ЭТО...

- **современная психологизированная доктрина эффективного социальной управления;**
- **организация деятельности людей в целях придания ей эффективной производительной силы;**
- **использование человеческих возможностей для достижения стратегических целей организации;**
- **управление социально-экономическими процессами на уровне организации.**

Основными функциями управления являются:

эффективное планирование с реальным учетом ресурсов организации; реализация системы организационных мероприятий;

мотивационная стимуляция производителей и создание благоприятного психологического климата в производственных подразделениях;

постоянное общение, взаимодействие с сотрудниками с учетом динамики их мотивационных состояний;

справедливая, адекватная оценка трудовой активности каждого работника, доступность для всех сотрудников, внимание к их просьбам и пожеланиям

определение перед сотрудниками ожиданий руководства,

Функция планирования

- План функционирования и развития организации — это модель социально-экономического состояния организации на определенный период; это карта пути следования организации.



Структуры управления организацией



Линейная

Линейно-штабная

Функциональная

Линейно-функциональная

Матричная

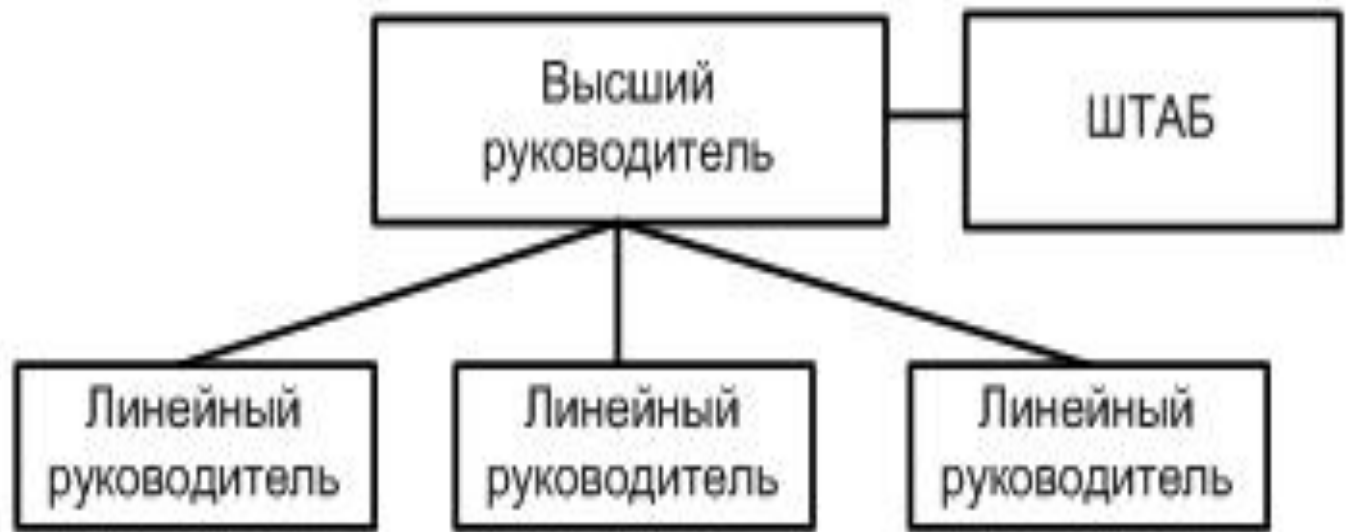
Линейная структура



Преимущества:
простота,
конкретность
заданий и
исполнителей.

Недостатки: высокие требования к квалификации руководителей и высокая загрузка руководителя. Линейная структура применяется и эффективна на небольших предприятиях с несложной технологией и минимальной специализацией.

Линейно-штабная организационная структура



Она аналогична предыдущей, но управление сосредоточено в штабах. Появляется группа работников, которые непосредственно не дают распоряжений исполнителям, но выполняют консультационные работы и готовят управленческие решения.

Функциональная организационная структура



Преимущества: углубление специализации, повышение качества управленческих решений; возможность управлять многоцелевой и многопрофильной деятельностью.

Недостатки: недостаточная гибкость; плохая координация действий функциональных подразделений; низкая скорость принятия управленческих решений; отсутствие ответственности функциональных руководителей за конечный результат работы предприятия.

Линейно-функциональная организационная структура



При линейно-функциональной структуре управления основные связи — линейные, дополняющие — функциональные.

Матричная организационная структура



- В связи с необходимостью ускорения темпов обновления продукции возникли программно-целевые структуры управления, получившие названия матричные. Суть матричных структур состоит в том, что в действующих структурах создаются временные рабочие группы, при этом руководителю группы в двойное подчинение передаются ресурсы и работники других подразделений.

Преимущества: гибкость, ускорение внедрения инноваций, персональная ответственность руководителя проекта за результаты работы.

Недостатки: наличие двойного подчинения, конфликты из-за двойного подчинения, сложность информационных связей.



- **Основной составляющей успешности работы предприятия является умение менеджеров работать с людьми — социально-психологические методы управления.**

- ***Социально-психологические методы управления*** — совокупность психологизированных способов воздействия на мотивационную сферу сотрудников, их производственно-ценностные ориентации, межличностные отношения в производственных группах.



Психологические стили деятельности

МОДЕЛИ

Характеристика	Демократический стиль	Авторитарный стиль	Либеральный стиль
Рольевая позиция	Руководитель — координирующий партнер исполнителей	Руководитель — повелитель, директивная инстанция	Руководительская функция ослаблена
Авторитет	Реальный, заслуженный	Формальный, по должности	Зависит от индивидуальных запросов и симпатий членов группы
Организаторские особенности	Гибкие, рамочные указания для исполнения работ, стимуляция личной инициативы	Детально регламентированная организация работ, не допускающая личной инициативы	Организация работ детально не регламентирована
Принятие решений	Коллегиальные решения	Единоличные решения	Коллективные решения
Распоряжения	Основной вид — просьба, совет	Единственный вид — приказ	Основной вид — просьба
Стиль делегирования	Сотрудникам делегируются способ решения задачи и ответственность за ее выполнение	Сотрудникам делегируются только исполнительские функции	Сотрудникам делегируются исполнительские и инициативные функции
Объект контроля	Контролируется только результат работы	Контролируется ход исполнения приказа	Ход исполнения должным образом не контролируется
Манера общения с персоналом	Руководитель открыт для постоянного общения с сотрудниками	Руководитель дистанцируется от сотрудников	Руководитель легко доступен для общения с сотрудниками

- Нередко проявляется и конфликтность личности, ее негативные психологические качества — зависть, обида, акцентуации и психопатии характера.

При разрешении конфликта следует прежде всего:

минимизировать
количество его
участников,



привлечь компетентных
экспертов, не принимая
лично сторону
определенной
конфликтующей группы.

- Формы разрешения конфликтов могут быть :

- психолого-педагогическими (просьба, убеждение, разъяснение, внушение)
- административными (решение комиссии, перевод на другую работу).



- **Оптимальный психологический климат в коллективе, мягкость и доброжелательность повседневного общения — одна из основных предпосылок уравновешенности, бесперебойности производства.**
- **80% своего рабочего времени менеджеры расходуют на деловое общение.**



Мотивация исполнителя

Мотивы человеческого поведения имеют определенную иерархию (она обычно называется «пирамидой Маслоу»)



Виды мотивации инновационной деятельности

Концепция
мотивации

Содержательная

Процессуальная

Способ
вознаграждения

Материальное

Трудовое

Статусное

Форма
стимулирования

Индивидуальная

Коллективная

Виды
оценки

Внутренняя

Внешняя



Хорошая работа по мотивации сотрудников ведет:

к увеличению оборота и прибыли;

- к улучшению качества изделий;

- к более творческому подходу и активности во внедрении достижений НТП;

- к повышению их работоспособности;

- к уменьшению текучести кадров;

- к улучшению репутации фирмы.



Эффективная деятельность менеджера =

Научные
знания

+

Рецепты
поведения

+

Осознание
собственного
опыта

+

Практические
навыки,
умения

+

Искусство
управления

Анализ, диагностика, проектирование

Группа принципов	Перечень признаков
I. Как надо руководить (работать)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Экономичность 2. Действенность 3. Инновация 4. Единоначалие и коллегиальность 5. Мотивация 6. Лидерство 7. Научность 8. Ответственность 9. Правильный подбор и расстановка кадров 10. Обеспечение обратной связи 11. Ориентация на потребителя 12. Предпринимательство 13. Оптимальное сочетание централизации и децентрализации управления 14. Коллективность принятия решения 15. Сочетание прав, обязанностей и ответственности
II. Как не надо руководить (работать)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Бюрократизм 2. Волокита 3. Несамостоятельность суждений 4. Неумение работать с людьми 5. Безынициативность 6. Отрыв слова от дела и т.п.

Заключение

- В заключение отметим, что психология менеджмента является базовой отраслью социальной психологии, которая наряду с психологией повседневных межличностных отношений образует основную сферу жизнедеятельности людей. Основным руслом функционирования малых и особенно средних социальных групп является производство и товарообмен, деятельность по удовлетворению насущных человеческих потребностей. И эта важнейшая сфера социального бытия должна быть организована с учетом основных закономерностей психологии человеческого поведения.

СПАСИБО

ЗА ВНИМАНИЕ

risovach.ru