

МЕНЕДЖМЕНТ

*Роль менеджмента
в современной
организации*

Менеджмент – это...

- Динамичный элемент каждой из организации. Без этого элемента производственные ресурсы остаются всего лишь ресурсами и никогда не становятся производством.
- Эффективное и производительное достижение целей организации посредством планирования, организации, лидерства (руководства) и контроля над организационными ресурсами.
- Процесс, с помощью которого группа профессионально подготовленных людей формирует организацию, определяет ее цели и способы их достижения.
- Способ, манера обращения с людьми, власть и искусство управления, особого рода умелость, административные навыки, орган управления.
- Управление производством или совокупность принципов, методов, средств и форм управления производством с целью повышения эффективности, прибыльности.

Менеджмент, как функция управления

| Функция управления | Характеристика |
|---------------------------|--|
| Планирование | Процесс определения целей организации и путей их достижения |
| Организация | Создание такой структуры организации, которая позволяет наиболее эффективно достичь поставленных целей |
| Мотивация | Активизация людей, работающих в организации, чтобы побудить их эффективно трудиться для выполнения целей |
| Контроль | Количественная и качественная оценка и учет результатов работы организации |
| Координация | Обеспечение бесперебойности, непрерывности процесса управления с целью достижения согласованности всех звеньев и уровней управления. |

Менеджмент, как процесс

- планирование
- организация
- мотивация
- координация
- контроль

Менеджеры и их роли в организации

- Менеджер – это профессионально подготовленный руководитель
- Особенности труда менеджеров

Деятельность направлена на постановку целей и объединение множества людей

Решение множества проблем

Высокая информационная перегрузка

Творческий подход, требующий четкой логики и мышления

Межличностные роли

| | |
|-----------------|---|
| Глава | Формальный руководитель организации, представляет ее как внутри, так и за ее пределами |
| Лидер | Фактический руководитель. Вдохновляет людей и ведет их к намеченным целям, совмещая потребности работников и цели организации |
| Связующее звено | Обеспечивает и поддерживает горизонтальные связи и взаимодействия, необходимые для эффективной работы |

Информационные роли

| | |
|------------------|---|
| Собиратель | Собирает и оценивает необходимую информацию о том, что происходит в организации и за ее пределами |
| Распространитель | Обеспечивает информационные потоки внутри организации |
| Представитель | Передает информацию за пределы организации в целях обеспечения эффективного взаимодействия с внешним окружением |

Роли в принятии решений

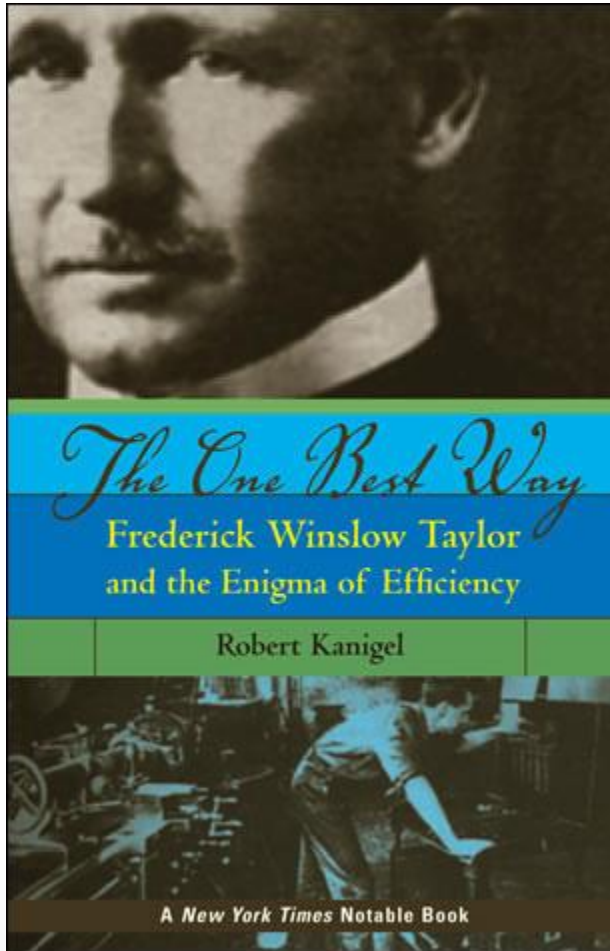
| | |
|-------------------------|--|
| Инициатор | Принимает решения о целесообразных изменениях и путях их внедрения |
| Устранитель проблем | Разрешает непредвиденно возникшие проблемы и препятствия |
| Распределитель ресурсов | Принимает решения о распределении ресурсов, в том числе времени, денег, людей и оборудования |
| Ведущий переговоры | Ведет переговоры с целью эффективного принятия решений с учетом различных точек зрения |

Уровни управления

- Высший
- Средний
- Низший

*Развитие
менеджмента*

Научная школа менеджмента



- Максимальная гарантия процветания работодателя в сочетании с максимальным развитием каждого наемного работника
- Достижение максимального уровня производительности
- Установление норм производства
- Производят больше — платить больше

Классическая (административная) школа управления



- Управление как универсальный процесс, состоящий из нескольких функций
- Внимание прогнозу
 - Подготовка к будущему

Школа «человеческих отношений»



- Учет человеческого фактора
- Создание благоприятного психологического климата в коллективе

Школа «социальных систем»

- Рассмотрение человека в организации как социально ориентированное и направляемое существо, обладающее различными потребностями, которые влияют на среду организации
- Изучение человеческой организации как сложного комплекса взаимозависимых и взаимодействующих факторов, а человека в организации – как один из факторов

Школа науки управления



- Внедрение в науку управления методов и аппаратов точных наук, т.е. использование математических подходов при решении управленческих задач
- Разработка алгоритмов выработки в коллективах решений с применением теории статистики

Подходы к управлению организацией

Процессный подход

- **Планирование**
- **Организация**
- **Мотивация**
- **Контроль**

Системный подход в управлении

- **Финансы**
- **Кадры**
- **Производство**

Ситуационный подход в управлении

- Адаптация внутренних структур и процессов предприятия к условиям внешней среды
- Рассмотрение ситуационных факторов, которые необходимо учитывать руководителям при принятии решений

*Организация как
объект управления*

Организация – это группа людей, деятельность которой сознательно координируется для достижения общей цели или целей

| Формальные организации | Неформальные организации |
|---|--|
| <p>Имеет установленные правила поведения, процедуры и систему контроля. Участники отбираются, а затем назначаются на должность по приказу</p> | <p>Возникает спонтанно, руководитель неформальной группы либо сам выдвигает себя, либо его определяет коллектив. Не имеет документов, регламентирующих ее деятельность. Участники добровольно входят в нее</p> |
| Простые организации | Сложные организации |
| <p>Имеют одну цель</p> | <p>Имеют несколько целей</p> |

Общие характеристики организации

| | |
|---------------------------------|---|
| Ресурсы | Преобразование исходных ресурсов в готовый продукт или услугу. Основные ресурсы – это люди (человеческие), капитал (финансовые), материалы, технология и информация |
| Зависимость от внешней среды | Организация как открытая система зависима от внешней среды как в отношении потребителей продуктов (услуг), так и в отношении заинтересованных сторон и государственных организаций |
| Горизонтальное разделение труда | Это разделение труда приводит к образованию функциональных областей. Они представляют собой специализированные виды деятельности: маркетинг, финансы, производство, от успешной работы которых зависит достижение организационных целей |
| Вертикальное разделение труда | Оно отделяют работу по координированию действий от самих действий. Приводит к образованию иерархических уровней управления |
| Необходимость управления | Для того чтобы организация могла добиться реализации своих целей, задачи должны быть скоординированы посредством вертикального разделения труда |

Внутренняя среда организации



Внешняя среда организации

Сложность

- Число факторов, на которые организации обязана реагировать
- Уровень вариативности каждого фактора

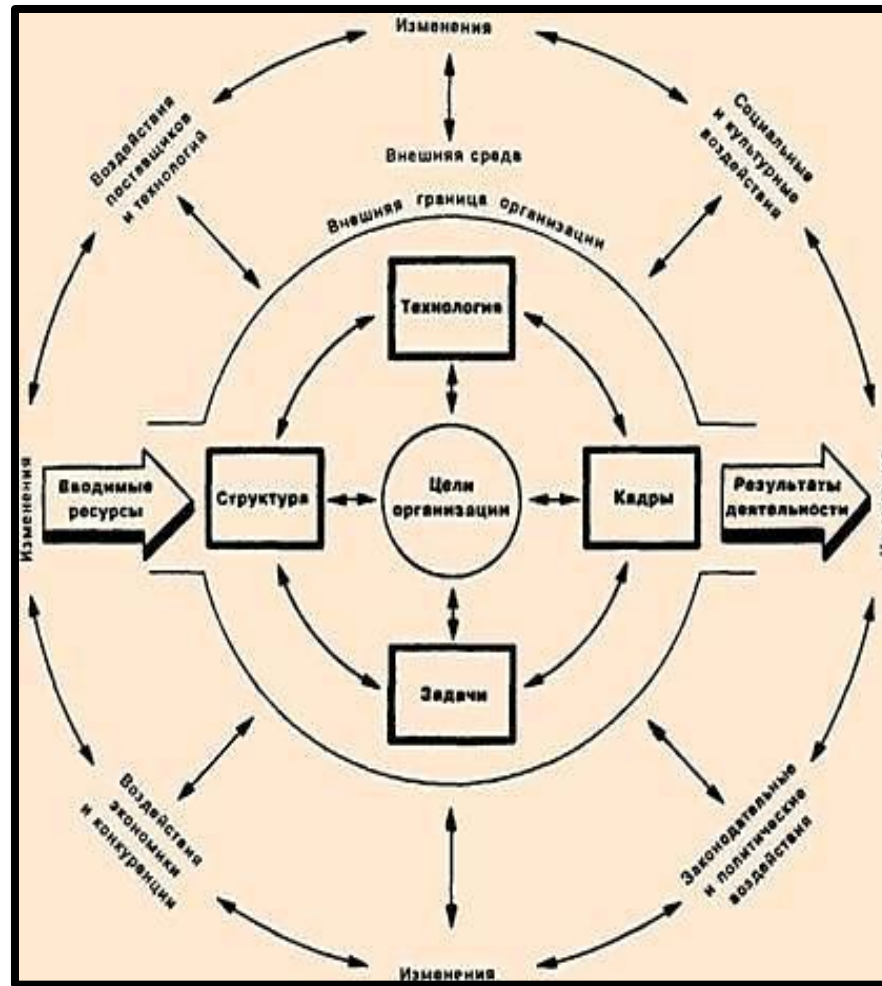
Подвижность

- Скорость, с которой происходят изменения в окружении организации

Неопределенность

- Количество информации, которой располагает организация по поводу конкретного фактора
- Достоверность и уверенность в информации

Модель организации во внешнем окружении

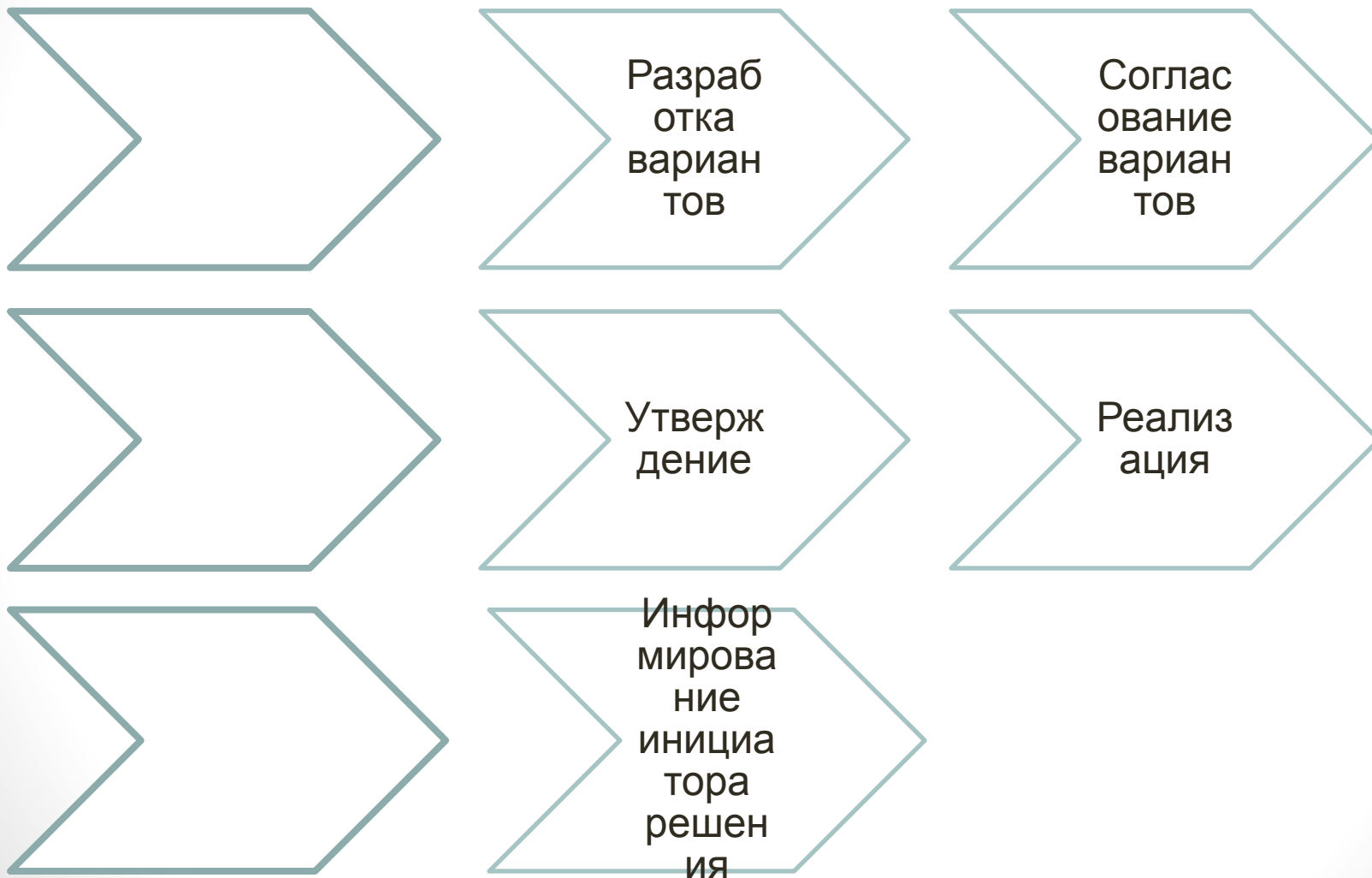


*Понятие
управленческого
решения*

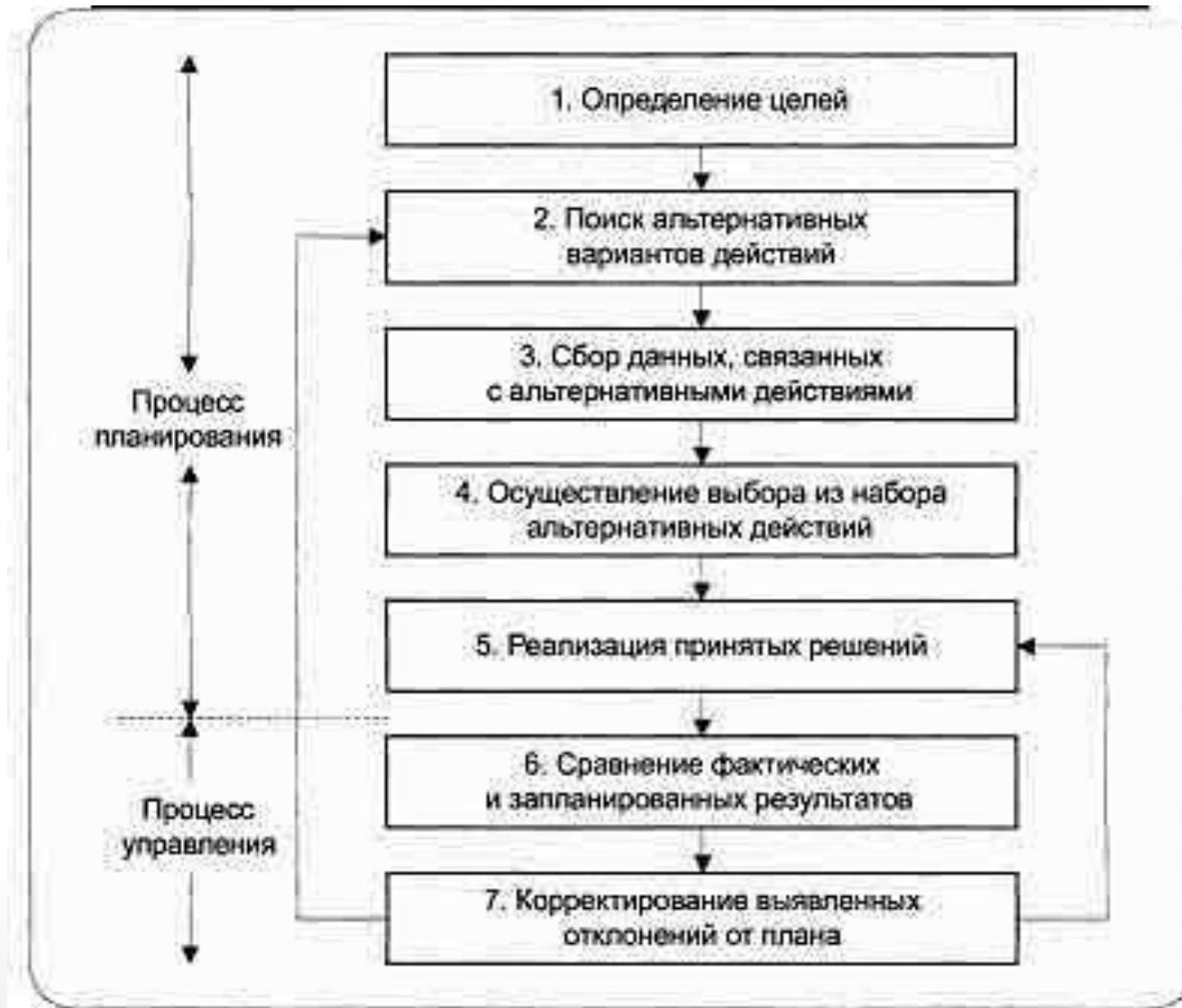
Организационное решение

Это выбор, который должен
сделать руководитель, чтобы
выполнить обязанности,
обусловленные занимаемой
должностью

Управленческое решение – это процесс

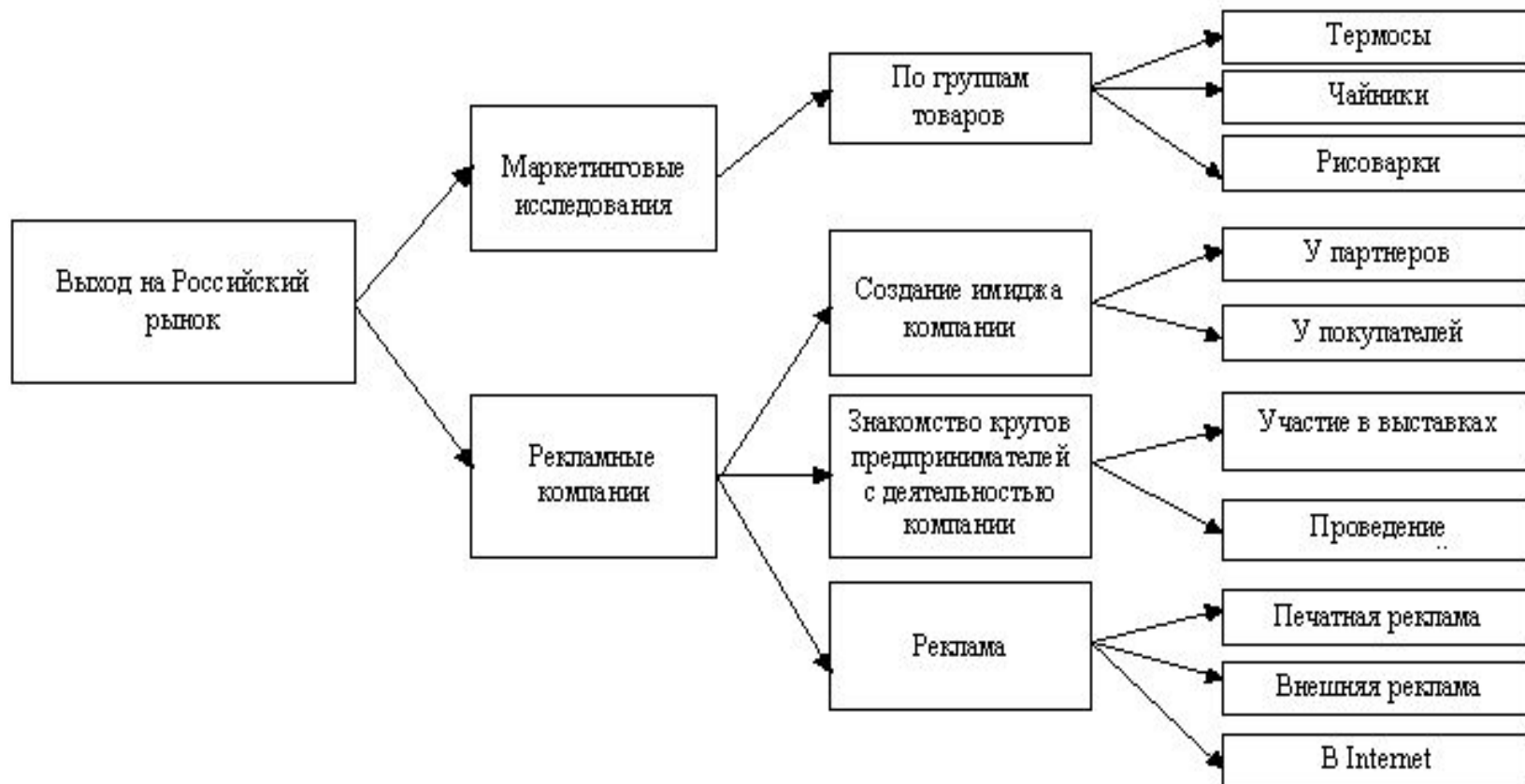


Модель принятия решения



Методы принятия решений

5.1. Фрагмент «дерева решений» стратегий развития Московского представительства Корпорации «КАМЕЙ»



*Спасибо за
внимание!!!*