



Управление и менеджмент

Понятия и эволюция

Менеджмент и управление — понятия взаимозаменяемые

В словаре живого великорусского языка В.И.Даля указывается, что слово *«управление»* означает «давать ход, направление, заставляя идти правильным, нужным путем, распорядиться, заведовать, делать что-то хорошее, исправно, ладно»

Управление — это деятельность по достижению определенных целей, в основе которой — взаимодействие людей, согласование их действий.

Оксфордский русско-английский словарь (1994 г.)

«управление» переводится такими терминами как management, administration, direction (они рассматриваются как синонимы)

Управление и менеджмент рассматриваются как:

Искусство

Наука

Функция

Процесс

Люди

Орган или аппарат

Управление — это искусство

Организации- это сложные социально-технические системы, управление которыми требует учета огромного числа факторов внешней и внутренней среды.

Принять управленческое решение в этих условиях — искусство, базирующееся на знаниях, умениях, интуиции и опыте людей, управляющих организациями

Управление — это наука

Управление как наука имеет свой предмет изучения (деятельность по управлению), свои проблемы, подходы к их решению.

Научную основу этой дисциплины составляет вся сумма знаний об управлении, накопленная за сотни тысяч лет практики.

Управление как функция

Реализуется через выполнение ряда управленческих действий, получивших название «функций управления».

Рассмотрение управления с этих позиций связано с разработкой таких вопросов, как состав, содержание всех видов управленческой деятельности, а также их взаимосвязи в процессе управления.

В соответствии Англо-русским международным словарем (1991г.) менеджмент предполагает выполнение таких функций, как руководство, контроль и наблюдение за любым промышленным или бизнес-проектом (видом деятельности), а также ответственность за их результаты.

Файоль А.: планирование, организовывание, распоряжение, координация, контроль.

Современные работы: мотивация, руководство, коммуникация, исследования, оценки, принятия решений, подбор персонала, ведение переговоров и т.д.

Управление как процесс

Фокусирует внимание на взаимосвязанности отдельных управленческих функций в пространстве и времени.

Все проблемы управления рассматриваются через призму управленческих процессов.

В последние годы в качестве основы попроцессного управления рекомендуют брать не функции, а совокупность процессов, протекающих в организации, бригадный способ организации работ и матричную структуру распределения прав в принятии решений между менеджерами.

Управление- это люди

Аппарат управления является составной частью любой организации и ассоциируется с понятием ее менеджмента.

Люди, занятые в управлении, обязаны обеспечить эффективное использование и координацию всех ресурсов организации (знания, капитала, технических систем, материалов, труда, информации) для достижения ее целей.

Они должны:

- Знать, как планировать, организовывать и управлять организацией и людьми;
- Знать и уметь применять технологию управленческих работ в определенной области (общем менеджменте, маркетинге);
- Знать особенности организации, в которой работают (цели, политику, историю, сильные и слабые стороны, роль в отрасли, культуру и т.п.)

Развитие научных подходов к управлению организациями (см. зарубежные и отечественные школы управления)

Современные трактовки роли и содержания управления

Управленческая парадигма — это система взглядов на управление, вытекающая из основополагающих идей и научных результатов крупных ученых и воспринятая исследователями и практиками-управленцами.

Первая половина XX века для многих стран мира была периодом индустриального развития общественного производства.

Во второй половине XX века страны-лидеры (лидирующие по уровню производительности труда), констатировали переход к эре постиндустриального информационного развития. Жизнеспособность бизнеса стала определяться гибкостью, динамичностью и адаптивностью к меняющейся среде.

Новая система взглядов на менеджмент 70-80х гг. в радикально меняющейся экономической среде

Эту систему взглядов охарактеризовали как «тихую» управленческую революцию, т.к. несмотря на радикальность изменений, они могут вводиться постепенно не приводя к ломке и разрушению сложившихся систем.

В центре современных взглядов на менеджмент находится проблема гибкости и адаптивности к постоянным изменениям внешней среды, которые диктуют стратегию и тактику организаций.

Адаптивность — это такая форма развития организации, при которой сохраняются ее функции путем гибкого приспособления к изменениям во внешней и внутренней среде.

Основные положения старой и новой парадигм управления

Старая парадигма

1. Предприятие — это закрытая система, задачи и условия деятельности которой стабильны
2. Рост масштабов производства — главный фактор успеха и конкурентоспособности.
3. Рациональная организация производства, эффективное использование всех видов ресурсов и повышение производительности труда.
4. Главный источник прибавочной стоимости — производственный рабочий и производительность его труда.
5. Система управления, построенная на контроле всех видов деятельности, функциональном разделении работ, нормах, стандартах и правилах выполнения.

Новая парадигма

1. Предприятие — это открытая система, рассматриваемая в единстве факторов внутренней и внешней среды
2. Ориентация не на объемы выпуска, а на качество продукции, услуг..
3. Ситуационный подход к управлению, признание важности быстроты и адекватности реакций, обеспечивающих адаптацию к условиям существования фирмы.
4. Главный источник прибавочной стоимости — люди, обладающие знаниями и условия для реализации их потенциала.
5. Система управления, ориентированная на повышение роли организационной культуры и нововведений, на мотивацию работников и новый стиль руководства.

Черты организации как системы

Черты	Характеристика
1. Компоненты	Система состоит из частей, называемых элементами Элементы связаны друг с другом Форма связи между компонентами организационно зафиксирована в виде структуры
2. Связи	
3. Структура	
4. Взаимодействие	Компоненты системы влияют друг на друга и взаимодействуют с окружающей средой.
5. Процесс	Взаимодействие образует процесс, результатом которого являются изменения.
6. Холизм и эмерджентные свойства	Система — это целостность (holism — англ., holos — греч. - целое), проявляющая свойства только в результате процессов взаимодействия ее компонентов.

Черты организации как системы

Черты	Характеристика
7. Идентификация	Свойства системы, на основе которых ее можно отличать от других систем.
8. Окружение	Другие системы, образующие окружающую среду системы и оказывающие на нее влияние
9. Концепция	Система отражает взгляды, цели и ценности ее разработчиков

Новые принципы управления 90-е годы

	Содержание принципов
1.	Лояльность к работающим
2.	Ответственность — обязательное условие успешного управления.
3.	Коммуникации, пронизывающие организацию сверху-вниз, снизу-вверх и по горизонтали
4.	Атмосфера, способствующая раскрытию способностей работающих
5.	Долевое участие каждого работающего в общих результатах
6.	Своевременная реакция на изменения во внешней среде
7.	Методы работы с людьми, направленные на создание удовлетворенности.
8.	Непосредственное участие менеджеров в групповой работе — условие
9.	достижения согласованности и целостности
10.	Умение контактировать с поставщиками, покупателями, исполнителями и
11.	руководителями.
12.	Этика бизнеса
13.	Честное отношение и доверие к людям
14.	Использование в работе фундаментальных основ менеджмента. Четкое представление о роли и месте организации в будущем Качество личной работы и постоянное самосовершенствование

Старая и новая парадигмы управления РФ

Старая (сформировавшаяся в дореформенный период)

1. Централизация управления единым народнохозяйственным комплексом
2. Моноцентрическая система хозяйствования
3. Прямое государственное управление производственно-хозяйственной деятельностью предприятий
4. Ограниченная хозяйственная самостоятельность предприятий, жесткая система распределения и связей между ними

Новая (на период перехода на рыночные основы хозяйствования)

1. Децентрализация на базе сочетания рыночного и государственного регулирования социально-экономических процессов.
2. Переход к полицентрической системе хозяйствования.
3. Управление деятельностью предприятий государственного сектора на основе сочетания рыночных и административных методов.
4. Самоуправление организацией негосударственного сектора как открытых, социально ориентированных систем.



