КРАСНОДАРСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ МВД РОССИИ
Кафедра экономики, бухгалтерского учета и аудита
Учебно-наглядное пособие

Дисциплина: Теория менеджмента
направление подготовки: 38.03.02 – Менеджмент
профиль образовательной программы Тыловое обеспечение органов внутренних дел

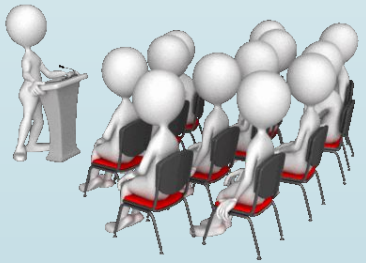
Тема 1. Введение в менеджмент. Важнейшие категории и понятия

Цели занятия:

– образовательная – организация целенаправленной познавательной деятельности курсантов по овладению программным материалом учебной дисциплины;

– воспитательная – повышать уровень общеобразовательной культуры обучаемых, развивать их творческое мышление, позволяющее на основе приобретённых знаний правильно уяснять сущность происходящих в обществе процессов;

– контрольная – анализ ответов курсантов на проблемные вопросы.



Вопросы лекции

1. Предмет теории менеджмента. Основные понятия теории управления.
2. Методологические основы менеджмента.
3. Закономерности управления организационными системами. Управленческие отношения.
4. Национальные модели менеджмента.

Вопрос 1. Предмет теории менеджмента. Основные понятия теории управления

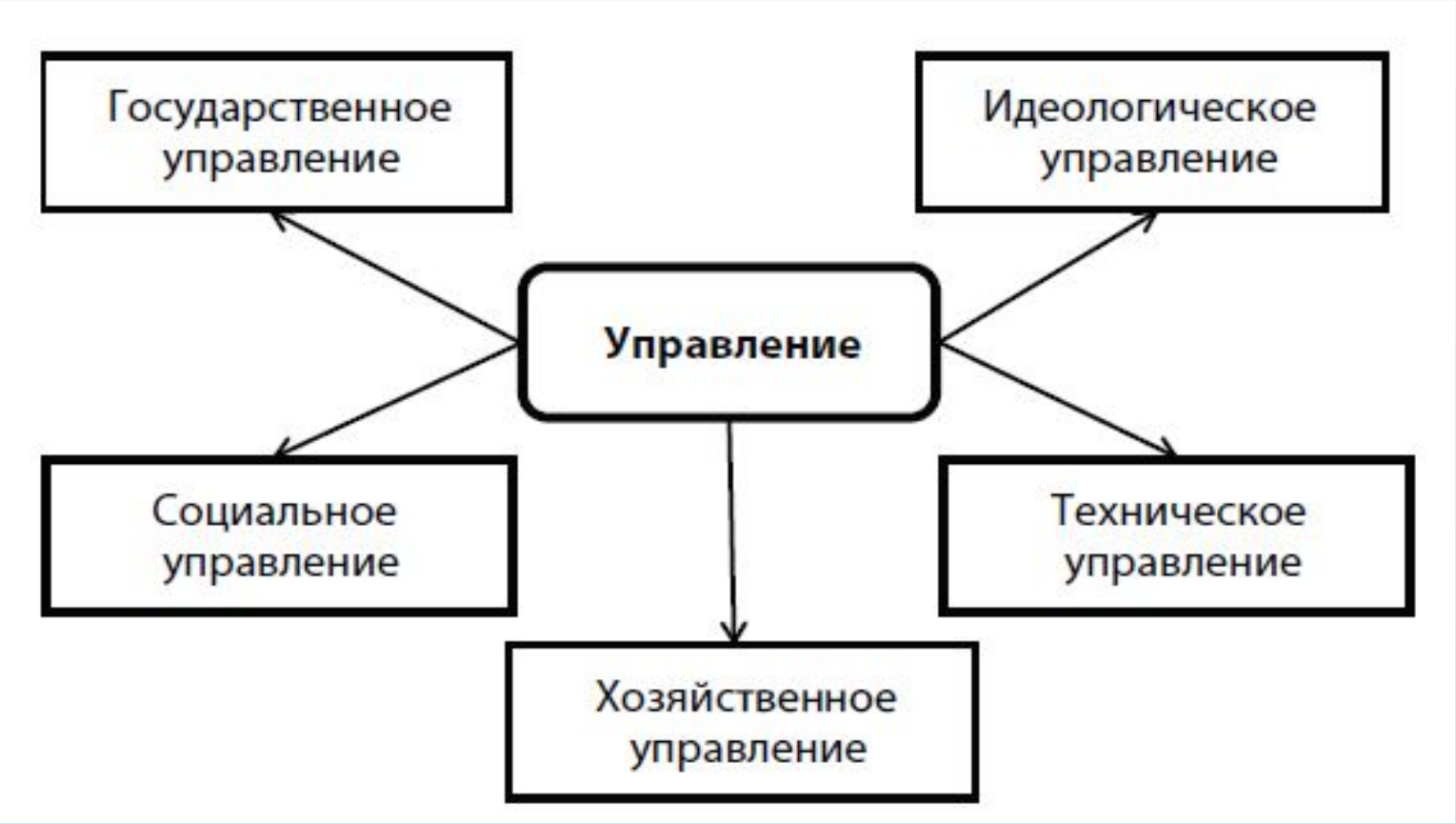


Рис. 1.1. Основные виды управления

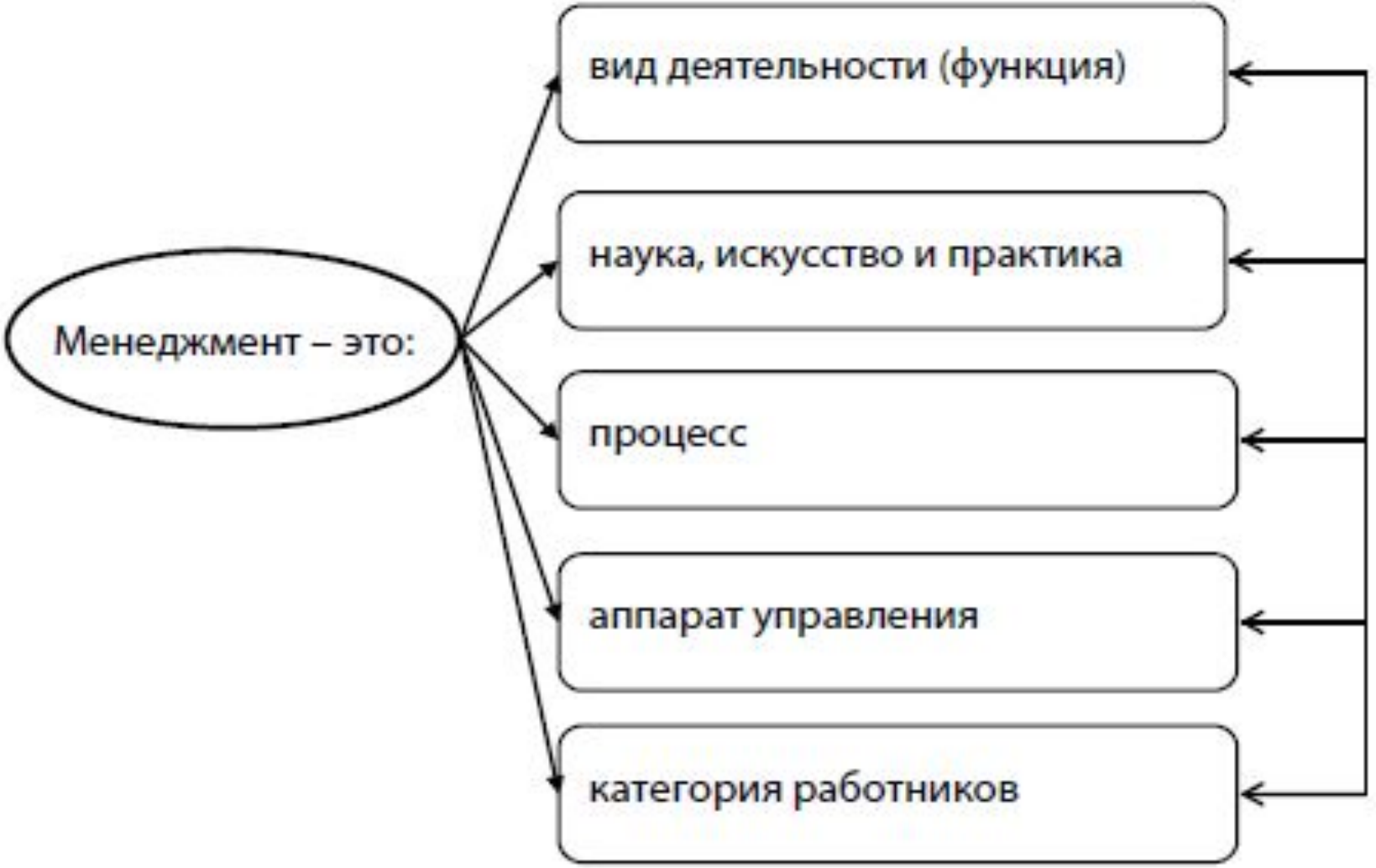


Рис. 1.2. Основные подходы к определению сущности менеджмента

Главная цель менеджмента – обеспечение прибыльности предприятия путем рациональной организации производственного процесса и обеспечивающих видов деятельности на основе эффективного использования ресурсов (материальных, нематериальных, кадрового потенциала).

К основным задачам менеджмента относятся:

- управление предприятием по целям, задачам и результатам;
- стратегическое, тактическое и операционное управление;
- управление производственными процессами;
- управление материальными ресурсами и запасами;
- управление производительностью труда;
- управление качеством продукции;
- управление маркетингом;
- управление персоналом;
- управление финансовыми ресурсами;
- управление инновациями в организации;
- управление информационными ресурсами;
- управление временными ресурсами;
- антикризисное управление предприятием и др.

Объект управления – организация (орган, подразделение, коллектив), должностное лицо или отдельный работник, осуществляющие определенную деятельность. Объектами управления могут быть:

- формальные и неформальные организации (предприятие, фирма, компания, учреждение, общественное объединение, группа людей, объединенных общей целью);
- отдельные стадии воспроизводства (производство, сбыт, снабжение, НИОКР);
- аспекты экономической деятельности (обеспечение качества продукции, взаимодействие с потребителем, маркетинг);
- виды ресурсов (финансовые, материальные, человеческие, информационные, инновационные и др.);
- характеристики производства и персонала (эффективность, отношение к работе, качество жизни, уровень занятости).

Субъект управления – организация (орган, подразделение, коллектив), должностное лицо или группа лиц (коллегия, совет и т. п.), которые в силу должностных обязанностей и полномочий оказывают управляющее воздействие на объект управления. Субъектами управления могут быть:

- организации, управленческие структуры и органы управления (холдинг, корпорация по отношению к ее членам, коллегия, совет директоров, департамент, отдел и т. д.);
- руководители различного уровня, занимающие постоянную должность и наделенные полномочиями в области принятия решений в определенных сферах деятельности (директор, начальник отдела, менеджер и т. д.);
- любые другие люди или группы людей, осуществляющие управленческое воздействие на объект управления.

Таблица 1.1

Классификация объектов менеджмента

Признаки	Объекты
Вид объекта	Работник, коллектив, организация, операция, процесс, проект, система
Функциональная область	Производство, маркетинг, финансы, кадры, НИОКР и т. п.
Уровень управления	Рабочее место, участок, цех, производство, предприятие, объединение

Таблица 1.2

Принципы управления А. Файоля

Принцип	Содержание
Разделение труда	Специализация работ, необходимая для эффективного использования рабочей силы
Полномочия и ответственность	Каждому работнику должны быть делегированы полномочия, достаточные для того, чтобы нести ответственность за порученную работу
Дисциплина	Работники должны подчиняться условиям соглашения между ними и руководством
Единство распорядительства	Работник получает распоряжения и отчитывается перед одним непосредственным начальником
Единство действий	Все действия, имеющие одинаковую цель, должны осуществляться по единому плану

Активаци
Чтобы актив
раздел "Пар

Принцип	Содержание
Подчинение частных интересов общим	Интересы организации имеют преимущество перед интересами личности
Вознаграждение персонала	Получение работниками справедливого вознаграждения за свой качественный труд
Централизация	Организация должна иметь управляющий центр
Скалярная цепь (иерархия)	Неразрывная цепь команд, по которой передаются все распоряжения и осуществляются коммуникации между всеми уровнями иерархии
Порядок	Рабочее место для каждого работника и каждый работник на своем рабочем месте
Справедливость	Установленные правила и соглашения должны проводиться в жизнь справедливо на всех уровнях
Стабильность персонала	Установка работающих на долгосрочную работу в организации
Инициатива	Поощрение работающих к выработке независимых суждений в границах делегированных им полномочий и выполняемых работ
Единение персонала	Гармония интересов персонала и организации обеспечивает единство усилий (в единстве – сила)

Функции менеджмента – это особые виды специализированной управленческой деятельности, выделившиеся в процессе разделения управленческого труда.

Существуют две группы функций – общие и специальные.

Общие функции управления (функции процесса управления) проявляются принципиально одинаково в управлении организацией в любой сфере деятельности: **планирование, организация, мотивация, контроль, координация.**

Особое место в системе управления занимают **специальные функции**, т.е. функции по управлению определенными направлениями деятельности организации, теми или иными объектами (подразделениями): **производство, маркетинг, финансы, кадры, инновации и т. д., управление которыми и составляет содержание специальных функций управления**.

Таблица 1.3

Виды общего и функционального менеджмента

Вид менеджмента	Содержание
Стратегический	Теория и практика обеспечения конкурентоспособности и процветания предприятия в долгосрочной перспективе путем разработки и реализации стратегий при возложении ответственности за эту работу на топ-менеджеров
Тактический	Осуществляется в интересах реализации стратегий, стратегических планов и программ средним звеном управления на среднесрочную перспективу

Вид менеджмента	Содержание
Операционный (оперативный)	Решает задачи, возникающие в процессе производства и обеспечивающих его видов деятельности и связанные с распределением работ и ресурсов, отслеживанием хода выполнения заданий в текущие моменты времени
Производственный	Позволяет управлять производственными процессами организации в целом от поставок материально-технических ресурсов до выпуска готовой продукции
Маркетинг-менеджмент	Управленческая деятельность, связанная с сегментированием рынка и позиционированием продукции компании на нем, формированием товарной, ценовой и сбытовой политики, организацией маркетинговых коммуникаций
Финансовый	Связан с выработкой целей и задач управления финансами, планированием финансовой деятельности, разработкой методов эффективного управления финансовыми ресурсами организации
Менеджмент персонала	Управленческая деятельность по качественному планированию использования трудовых ресурсов, их подбору, расстановке, обучению, а также разработке системы мотивации и стимулирования работников организации
Инновационный	Организует научно-исследовательскую, опытно-конструкторскую, проектно-изыскательскую и рационализаторскую деятельность, координирует использование научных открытий и нововведений на предприятии
Инвестиционный	Деятельность по управлению инвестициями, рациональному вложению капитала для получения прибыли в будущем
Экологический	Связан с организацией предупреждения, недопущения и установления последствий вредных воздействий производства на окружающую среду
Антикризисный	Деятельность по выявлению основных причин кризисных ситуаций в ходе функционирования хозяйственного субъекта, по устранению или минимизации их воздействия с целью восстановления высоких темпов производства и развития предприятия
Административный	Связан с обоснованием эффективных управленческих решений, распределением заданий между исполнителями и контролем их выполнения
Адаптивный	Ставит своей целью адаптацию организации к изменяющимся условиям внешней среды

Вопрос 2. Методологические основы менеджмента.

Методологическую основу менеджмента составляет теоретическое и практическое знание в области управления, а также методы и приемы, обеспечивающие совместную эффективную деятельность людей, работающих в организации.

Методология в буквальном значении (логос– наука, знание, и метод– путь, направление познания) есть ***учение о методах познания***. Методологию можно определить, как систему, реализующую три функции:

1) **получение** (сбор информации), создание нового знания;

2) **структурирование** этого знания в виде новых понятий, категорий, законов, гипотез, теоретических идей, теорий;

3)организация **использования** новых знаний в общественной **практической деятельности** (обучение, воспитание, производственная деятельность, культура и искусство, быт).

Общими основами методологии менеджмента являются:

диалектический подход, позволяющий рассматривать управленческие проблемы в их постоянной взаимосвязи, движении и развитии (индукция и дедукция);

абстрагирование, выделение ***принципов*** **(**единства теории и практики, определенности, конкретности, познаваемости, объективности, причинности, развития, историзма).

Совокупность методов, изучающих многообразные проблемы менеджмента, составляют его методологическую основу.

Методы – это способы, приемы получения новых и проверки на истинность старых знаний.

Методы менеджмента – это ***система правил и процедур решения различных задач*** управления с целью обеспечения эффективного развития организации.

Методы менеджмента *позволяют снизить интуитивный характер управления, внести упорядоченность, обоснованность и эффективную организацию в построение и функционирование систем управления на предприятии.*

Таблица 1.4

Классификация методов управления

Признаки	Методы
Масштаб применения	Общие (относимые ко всей системе), особенные (обращенные к отдельным составным частям этой системы), для внешней среды и ее субъектов (потребителей, посредников, конкурентов и др.), для внутриорганизационного применения
Характер воздействия	Административные и организационно-распорядительные, экономические, социально-психологические, воспитательные
Степень опосредованности воздействия	Прямые и косвенные
Отрасль, сфера применения	Государственного управления, бизнеса, торговли, промышленности, экологии и др.
Роли на различных этапах жизнедеятельности организации	Исследовательские, формирующие, упорядочивающие, стабилизирующие, развивающие и другие, вплоть до методов ликвидации и банкротства
Уровень обобщения управленческих знаний	Теории и практики управления
Управленческие функции	Прогнозирования, анализа, планирования, организации, мотивации и стимулирования, контроля, выработки управленческих решений и т. п.
Объекты управления	Управления конкретным объектом, ситуацией, проблемой, которую необходимо разрешить и т. д; административно-командного управления, инновационного менеджмента, риск-менеджмента, антикризисного и финансового менеджмента, управления производством и качеством, маркетинг-менеджмента, управления персоналом, знаниями, проектами, малыми и крупными предприятиями, а также методы управления электронным бизнесом, бизнес-процессами, управления взаимодействием бизнес структур между собой и с клиентами, управления организационными коммуникациями, управления на основе распределения ресурсов и др.

Вопрос 3. Закономерности управления организационными системами. Управленческие отношения.

Закономерности организационной деятельности и управления проявляются в законах, принципах, методах организационно-управленческой деятельности на предприятиях.

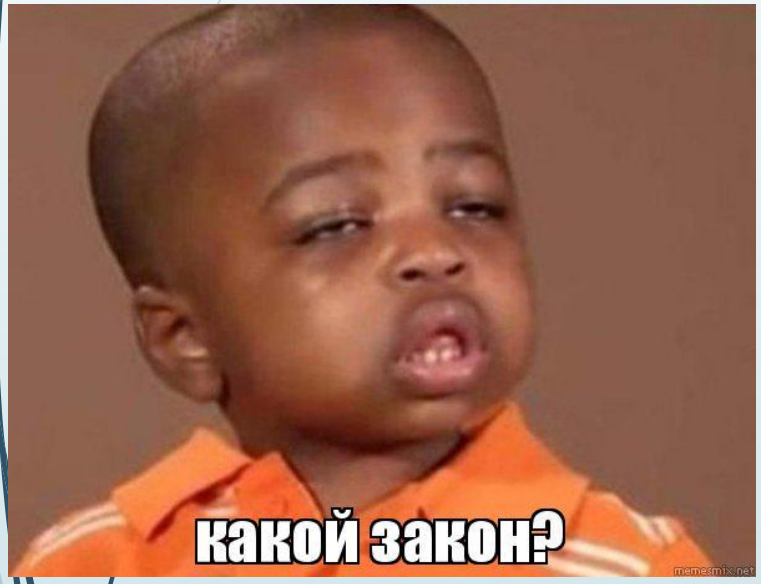
Тектология Богданова

Александр Александрович Богданов-
10.08.1873-07.04.1928

- **Тектология** или «всеобщая организационная наука» — новая научная дисциплина, разработанная учёным-экономистом А. А. Богдановым в 20-х годах XX века, проект был опубликован в одноимённом труде. Осталась непонятой и непризнанной современниками.

К **основным законам** теорий организации и менеджмента **сегодня** относятся законы **синергии, самосохранения, развития, единства анализа и синтеза, информированности-упорядоченности, композиции и пропорциональности, наименьших, необходимого разнообразия, обратной связи**.

Что такое закон?



Закон – это

категория, отображающая существенные, необходимые и повторяющиеся связи между явлениями реального мира.

В любой организации имеется много управляемых и неуправляемых процессов.

Основные законы организации

Закон синергии

Закон самосохранения

Закон развития

Закон композиции и пропорциональности

Закон информированности и упорядоченности

Закон единства анализа и синтеза

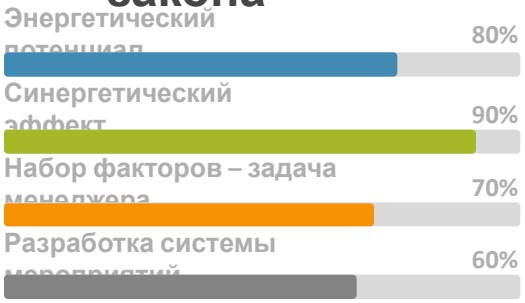
Специфические законы

Закон синергии

Суть закона

Закон синергии определяет приращение энергии. В любой организации возможен как прирост энергии, так и снижение общего энергетического ресурса по сравнению с простой суммой энергетических возможностей входящих в нее элементов.

Состав закона



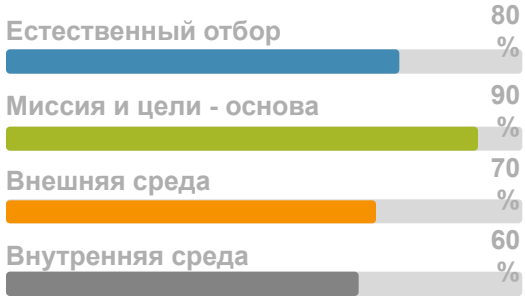
Закон синергии — это закон организационного (совокупного) эффекта. В нейтральной системе этот эффект равен нулю.

Закон самосохранения

Суть закона

Закон самосохранения утверждает, что любой организации как социально-экономической системе присуще стремление к самосохранению (выживанию) за счет оптимального использования кадровых и материальных ресурсов.

Состав закона

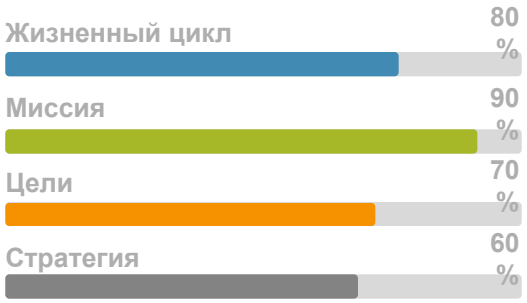


Закон развития

Суть закона

Закон развития гласит: в процессе жизнедеятельности организации происходят необратимые и закономерные изменения, направленные на максимальное использование энергетического потенциала для достижения поставленной задачи, в результате чего происходит качественное изменение состояния организации.

Состав закона



Этот закон опирается на четыре основных принципа.

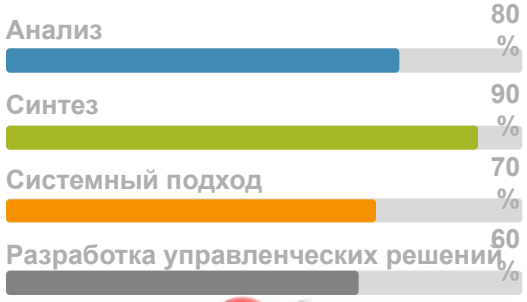
1. Инерции (запаздывания). Инерция организации заключается в использовании устаревших элементов (оборудования, структур), их запоздалом изъятии из производства;
2. Эластичности (взаимозависимость скорости изменения потенциала организации от самого потенциала). Организация всегда стремится сгладить влияние возмущающих воздействий повышением квалификации кадров, унификацией и стандартизацией;
3. Непрерывности;
4. Стабилизации (не допускается выход отклонений за пределы установленных изменений).

Закон единства анализа и синтеза

Суть закона

Закон утверждает, что благодаря использованию в процессах управления организацией процедур анализа и синтеза, обеспечивается настройка организационной системы на оптимальный вариант достижения поставленной цели.

Состав закона



Анализ

Анализ - это разделение целого на составные части или представление сложного объекта в виде простых составляющих. Анализ причинно-следственных связей между выделенными частями сводится к нахождению необходимых и достаточных условий для поддержания требуемого взаимодействия между этими частями целого.

Синтез

Синтез - объединение простых составляющих объекта в единое целое. Объединение в рамках синтеза осуществляется на основе взаимной необходимости и взаимосвязи.

Закон информированности и упорядоченности

Суть закона

Этот закон означает, что любая социальная организация способна к выживанию только в том случае, если она обеспечена полной, достоверной и упорядоченной (структурированной) информацией.

Состав закона

Закон композиции и пропорциональности

Суть закона

Закон утверждает, что в рамках достижения единой цели существует объективная тенденция организаций к созданию устойчивых объединений с соблюдением принципов соразмерности и пропорциональности.

Состав закона

принцип приоритета целого над

Инструментами пропорциональности являются конкуренция, планирование, координация

Закон наименьших

Суть закона

Прочность цепи (системы) определяется самым слабым из ее звеньев. Этот закон можно назвать законом слабого звена в организации.

Закон необходимого разнообразия (принцип Эшби)

Суть закона

Каждая организация имеет свой уникальный набор элементов и соответственно конкретную организационную структуру. Следствием этого закона является высокая адаптивность организации, т. е. ее реакция на изменения внешней и внутренней среды при сохранении качественной определенности организации.

Уильям Росс Эшби
6 сентября 1903, Лондон, Англия, — 15 ноября 1972

Эшби принадлежит изобретение гомеостата (1948), введение понятия самоорганизации. Он сформулировал закон о требуемом разнообразии, названный его именем (закон Эшби): «Управление может быть обеспечено только в том случае, если разнообразие средств управляющего (в данном случае всей системы управления) по крайней мере не меньше, чем разнообразие управляемой им ситуации»

УПРАВЛЕНЧЕСКИЕ ОТНОШЕНИЯ

- ***Отношения определенной зависимости, которые выражаются через подчинение и руководство и возникают в следствие выполнения определенных управленческих функций.***

Состязательность

Ответственность

Координация

Субординация

Самостоятельность

Централизм

Виды управленческих отношений

Вопрос 4. Национальные модели менеджмента.

Национальная модель менеджмента — это совокупность управленческих отношений в типичной компании (предприятии, организации) страны.

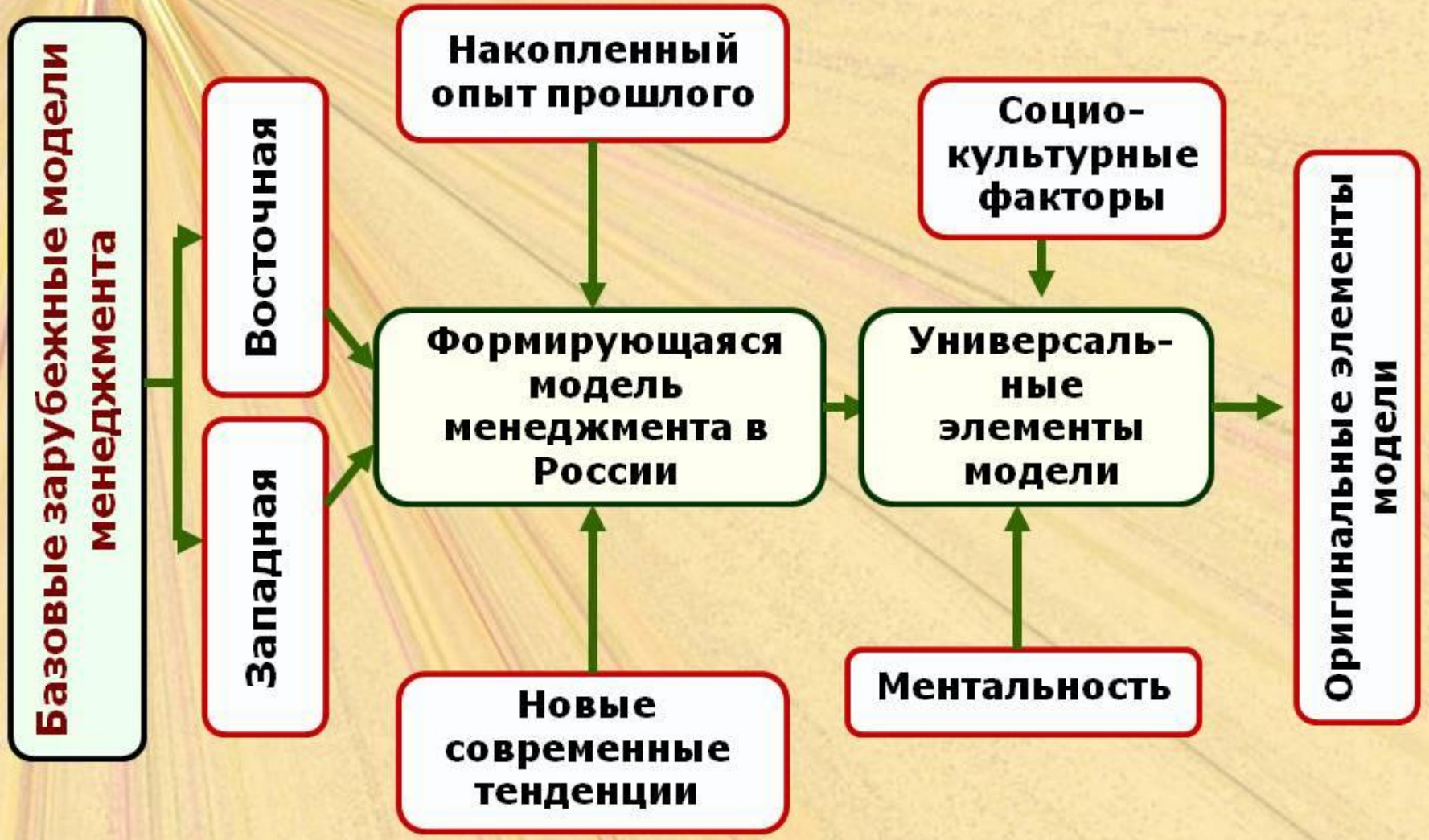
Модели менеджмента:

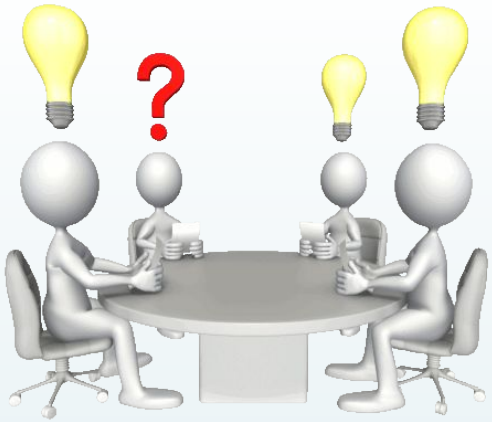
- **американская**
- **японская**
- **европейская**
- **российская**

Национальные особенности менеджмента

Американская модель	• Индивидуализм • Стремление к успеху
Европейская модель	• Развитие персонала • Социальные гарантии
Японская модель	• Опыт • Человеческие отношения

Особенности формирования национальной модели менеджмента в России

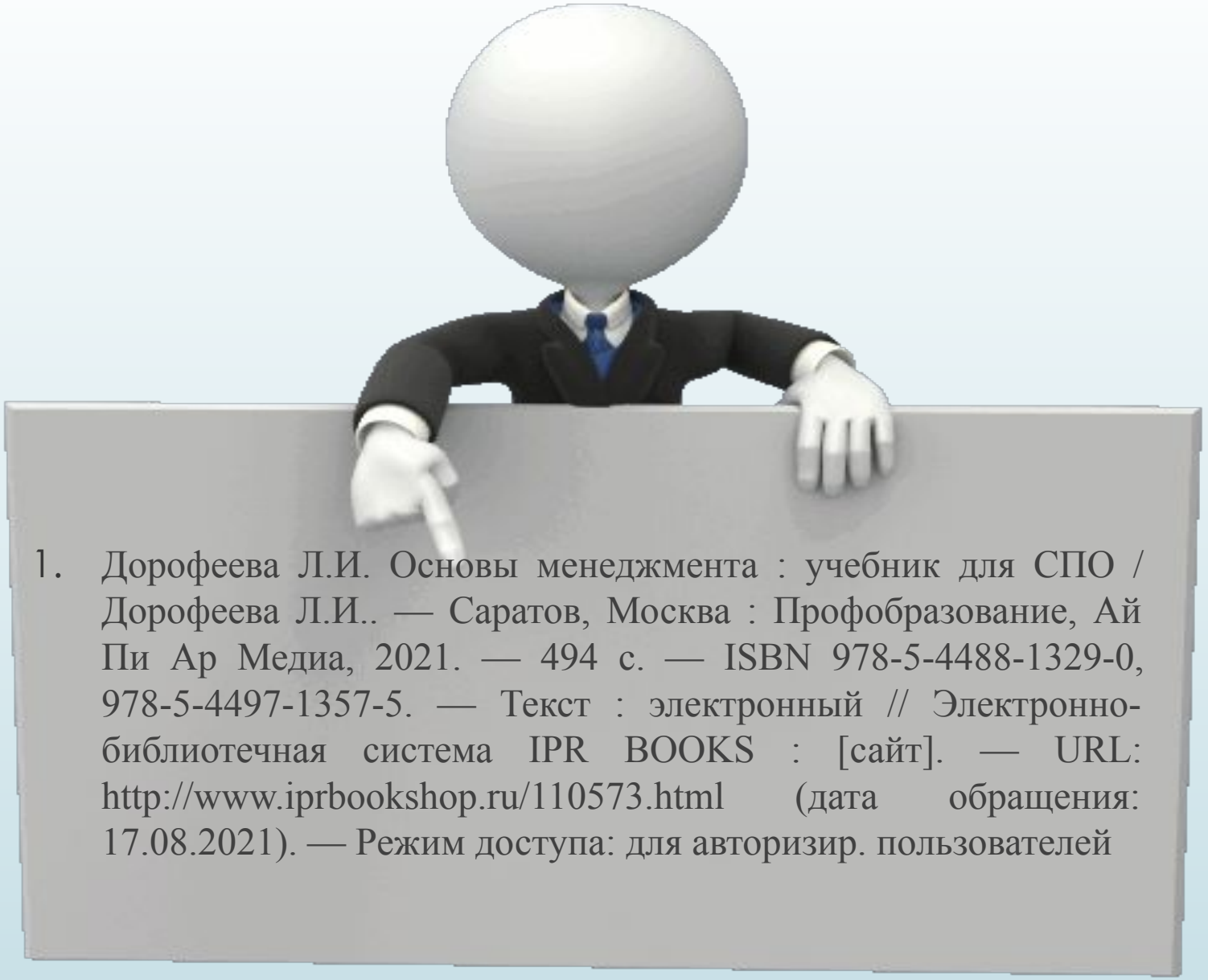




Вопросы для самоконтроля:

1. Предмет теории менеджмента. Основные понятия теории управления.
2. Методологические основы менеджмента.
3. Закономерности управления организационными системами. Управленческие отношения.
4. Субъекты и объекты управления.
5. Национальные модели менеджмента.
6. Методы менеджмента.
7. Основные характеристики управления и этапы управленческого процесса.

Задание для самостоятельной подготовки



1. Дорофеева Л.И. Основы менеджмента : учебник для СПО / Дорофеева Л.И.. — Саратов, Москва : Профобразование, Ай Пи Ар Медиа, 2021. — 494 c. — ISBN 978-5-4488-1329-0, 978-5-4497-1357-5. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru/110573.html (дата обращения: 17.08.2021). — Режим доступа: для авторизир. пользователей