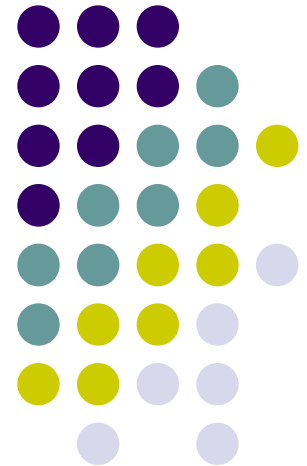


Система методов управления

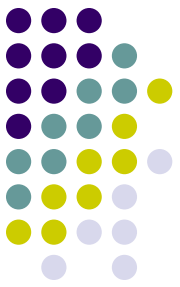
ВОПРОСЫ:

1. Понятие и классификация методов управления.
2. Организационно-административные (распорядительные) методы управления.
3. Экономические методы управления.
4. Социально-психологические методы управления.
5. Система методов управления.



Слово «метод» греческого происхождения, что в переводе означает способ достижения какой-либо цели.

Через методы управления реализуется основное содержание управленческой деятельности.



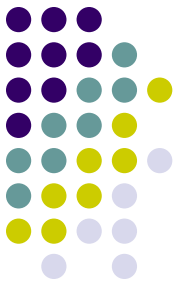
Метод управления – это совокупность приемов и способов воздействия на управляемый объект для достижения поставленных организацией целей.

Характеризуя методы управления, необходимо раскрыть их направленность, содержание и организационную форму.

Направленность методов управления ориентирована на систему (объект) управления (фирму, отдел, подразделение и т.п.).

Содержание – это специфика приемов и способов воздействия.

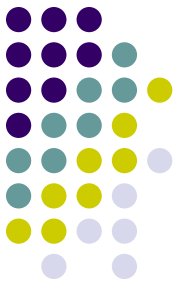
Организационная форма – это воздействие на конкретно сложившуюся ситуацию. Это может быть прямое (непосредственное) или косвенное (постановка задачи и создание стимулирующих условий) воздействие.



В конкретном методе управления определенным образом сочетаются (взаимодействуют) и содержание, и направленность, и организационная форма.

Однако единого толкования классификации методов управления нет. Во многих источниках экономической литературы в соответствии с используемым подходом выделяют следующие группы методов управления:

- 1) организационно-административные (распорядительные), основанные на прямых директивных указаниях;
- 2) экономические, обусловленные экономическими стимулами;
- 3) социально-психологические, применяемые с целью повышения социальной активности сотрудников.

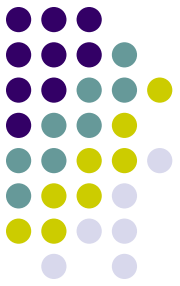


Объективной основой использования **организационно-административных методов** управления выступают организационные отношения, составляющие часть механизма управления. Через их посредство реализуется одна из функций управления – функция организации, а задача организационно-административной деятельности состоит в координации действий подчиненных.

Организационно-административные методы в основном опираются на власть руководителя, его права, присущую организации дисциплину и ответственность.

Организационно-административные методы 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 и т.д.

Они призваны обеспечить организационную четкость и дисциплину труда. Эти методы регламентируются правовыми актами трудового и хозяйственного законодательства.



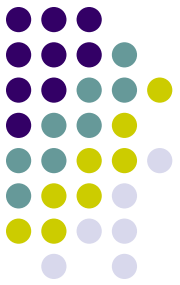
В рамках организации возможны 3 **формы проявления** организационно-административных методов:

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

Организационно-административные методы отличает от других методов четкая адресность директив, обязательность выполнения распоряжения и в установленные сроки.

Невыполнение рассматривается как прямое нарушение исполнительной дисциплины и влечет за собой определенные взыскания.

По существу организационно-административные методы – это методы принуждения, которые сохраняют свою силу до тех пор, пока труд не превратится в первую жизненную потребность.



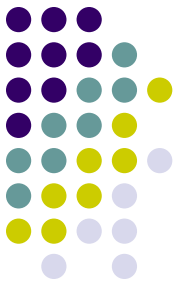
В общем виде система организационно-административных методов – это совокупность **2-х** равнозначных элементов:

- воздействие на **структуру** управления (регламентация деятельности и нормирование в системе управления)
- воздействие на **процесс** управления (подготовка, принятие, организация выполнения и контроль за управленческими решениями).

и

Организационное воздействие на структуру управления осуществляется в большинстве случаев путем

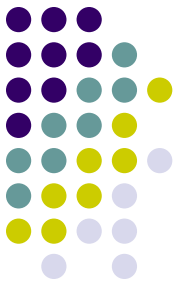
- организационного регламентирования,
- нормирования,
- организационно-методического инструктирования,
- и проектирования.



В зависимости от функционирующих в коллективе методов руководства формируется *соответствующая им система подчинения*.

В практике управленческой деятельности административное воздействие связано с *3 типами подчинения*:

- 1) *вынужденное и внешне навязанное*. Оно сопровождается неприятным чувством зависимости и понимается подчиненными как нажим «сверху»;
- 2) *пассивное*. Для него характерно удовлетворение, связанное с освобождением от принятия самостоятельных решений;
- 3) *осознанное, внутренне обоснованное*.



Организационно-административное воздействие включает в себя следующие компоненты:

- виды и типы воздействия,
- адресат,
- постановка задания и определение критерия его выполнения,
- установление ответственности,
- инструктаж подчиненных и т.д.

В организации эти методы служат средством:

- 1) прямого воздействия на процесс производства и труд работников посредством непосредственной связи руководителя и подчиненного (иногда приводит к пассивности и скрытому неповиновению) *и наиболее эффективным;*
- 2) косвенным методам воздействия, которые осуществляются посредством постановки задачи и создания стимулирующих условий.



Экономическим методам управления отводится *центральное место*.

Т.к. отношения управления *определяются* в первую очередь *экономическими отношениями и лежащими в их основе объективными потребностями и интересами людей*.

Экономические методы управления представляют собой совокупность экономических рычагов, с помощью которых достигается эффект, удовлетворяющий требованиям коллектива в целом и личности в частности.

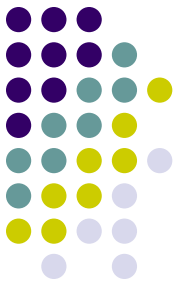
В отличие от организационно-административных экономических методов руководства предполагают разработку общих планово-экономических показателей и средств их достижения.



В результате повышения действенности экономических рычагов и стимулов формируются такие условия, при которых трудовой коллектив и его члены побуждаются к эффективной работе не столько административным влиянием (приказы, указания и т.п.), сколько экономическим стимулированием.

На основании экономических методов управления должны развиваться и укрепляться организационно-административные и социально-психологические методы, повышаться профессионализм и культура их применения.

Конкретный набор и содержание рычагов экономического воздействия определяется спецификой управляемой системы. В соответствии с этим в управленческой практике экономические методы руководства чаще всего выступают в следующих формах: планирование, анализ, хозрасчет, ценообразование, финансирование и т.п.

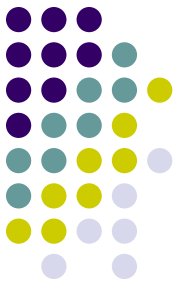


Для того чтобы воздействие на коллектив было наиболее результативным, необходимо знать моральные и психологические особенности отдельных групп и коллективов, и осуществлять управляющее воздействие.

Для этих целей используются **социально-психологические методы**, которые *представляют собой совокупность специфических способов воздействия на личностные отношения и связи, возникающие в трудовых коллективах, а также на социальные процессы, протекающие в них.*

Они основаны на использовании моральных стимулов к труду, воздействуют на личность с помощью психологических приемов в целях превращения административного задания в осознанный долг, внутреннюю потребность человека.

Это достигается посредством приемов, которые носят личностный характер (личный пример, авторитет и т.д.).



Главная цель этих методов — формирование в коллективе положительного социально-психологического климата, благодаря чему в значительной мере будут решаться воспитательные, организационные и экономические задачи.

Использование социально-психологических методов позволяет своевременно учитывать мотивы деятельности и потребности работников, видеть перспективы изменения конкретной ситуации, принимать оптимальные управленческие решения.

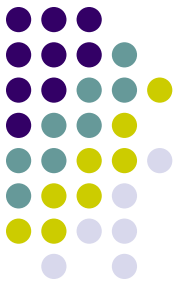
Приемы и способы социально-психологического воздействия во многом определяются подготовленностью руководителя, его компетентностью, организаторскими способностями и знаниями в области социальной психологии.

В качестве основных форм такого воздействия можно рекомендовать: планирование социального развития коллектива, убеждение как метод воспитания и формирования личности, экономическое соревнование, критику и самокритику, постоянно действующие производственные совещания, которые выступают как метод управления и как форма участия трудящихся в управлении организации, различного рода ритуалы и обряды.



В процессе управления используются множество разнообразных способов, подходов и приемов, позволяющих упорядочить, целенаправить и эффективно организовать выполнение функций менеджмента, этапов, процедур и операций, необходимых для принятия решений.

В совокупности они выступают как методы менеджмента. Их основу составляет общенаучная методология, предусматривающая системный комплексный подход к решению проблем, а так же применение таких методов как моделирование,
экспериментирование,
экономико-математические,
социологическое измерение и т.д.



Вопросы для самоконтроля:

1. В чем отличие методов управления от функций и принципов управления?
2. Дайте характеристику организационно-административным методам управления.
3. В чем отличие экономических методов управления от организационно-административных?
4. Охарактеризуйте социально-психологические методы управления.
5. Как Вы понимаете самоуправление?
6. Что представляет собой система методов управления?