Методы управления

Менеджмент в управлении

Выполнили:

Ситникова Ю.А.

Методы управления

- Способы воздействия управляющего субъекта на управляемый объект, руководителя на возглавляемый им коллектив.

Методы управления – законченный акт воздействия на объект управления

Различают организационные, экономические и социально-психологические методы управления.

Методы процесса управления – способы выполнения отдельных операций, процедур, работ, образующих процесс управления.

К методам процесса управления относятся:

- правила определения целей;
- методы разработки и оптимизации управленческих решений;
- методы организационно-практической работы по реализации управленческих решений;
- методы прогнозирования и планирования, организации регулирования и контроля и т.д.

Методы управления

- Методы прямого воздействия:

(Приказ, стимул)

- предполагается непосредственный результат воздействия

- Методы косвенного воздействия

(качество трудовой жизни)

- Направлены на создание условий для достижения высоких результатов

- Методы формального воздействия:

Давать указания, разрешения, распоряжения, подписывать приказы, накладывать резолюции, устанавливать ответственность и требовать выполнения функций.

- Методы неформального воздействия:

Воспитательная работа руководителя, психологическая атмосфера, взаимодействие с подчиненными, поведение в коллективе.

Классификация методов управления на основе специфики отношений, складывающихся в процессе совместного труда:

- Организационные (административные)
- Экономические
- Социально-психологические

Организационные

методы управления базируются на организационных отношениях между людьми.

Организационные

Эти методы управления включают в себя три группы:

1. Методы *организационно-стабилизирующего* воздействия предназначены для создания организационной основы совместной работы.

Это – распределение функций, обязанностей, ответственности, полномочий, установление порядка деловых взаимоотношений.

Организационные

Включают:

регламентирование - четкое закрепление функций и работ; нормирование – установление нормативов выполнения работ, допустимых границ деятельности;

инструктирование – ознакомление с обстоятельствами выполнения работы, её разъяснение.

Организационные

2. Методы ***распорядительного*** воздействия предназначены на реагирование на неучтенные моменты организации, корректировки сложившейся системы организации под новые задачи и условия работы.

Методы данной группы реализуются в форме директивы, приказа, указания, распоряжения, резолюции, предписания и т. д.

Организационные

3. Методы ***дисциплинарного*** воздействия предназначены для поддержания организационных основ работы, четкого и своевременного выполнения установленных задач и обязанностей, ликвидации возникающих отклонений в системе организации.

Административные

Методы управления связаны с властной природой управления: одна сторона (вышестоящий орган, должностное лицо) наделяется властными полномочиями и вследствие этого может приказывать другой стороне – управляемому. В этом случае наблюдается прямая подчиненность. Каждое нижестоящее звено организационно подчиненно вышестоящему органу и обязано выполнять все его решения независимо от собственного мнения.

- Этот метод предполагает использование ***административных механизмов*** (приказов, распоряжений, указаний), а также ***нормативных механизмов*** (закон, положение, инструкция, план, спущенный сверху и обязательный для выполнения).

Административные

- С экономической точки зрения, он опирается главным образом на использование ***материальных механизмов***, то есть выплату зарплаты (назначенной), материальные санкции, установленные сверху.
- Достаточно узок и набор ***социально-психологических способов*** управления, которые он использует: это, как правило, меры вроде выговора, объявленного в приказе, награждения грамотой по распоряжению руководства, благодарности в приказе, внедрения плана социального развития коллектива и мероприятий по реализации.

Административные

Достоинства административного метода:

- он обеспечивает единство воли руководства в достижении цели;
- не предполагает крупных материальных затрат;
- в малых организациях оперативно достигаются цели и обеспечивается быстрая реакция на изменение внешней среды.

Недостатки административного метода управления:

- практически полностью подавляются или, по крайней мере, не приветствуются инициатива и творческая работа;
- не используются действенные стимулы труда, а потому могут возникать антистимулы;
- в крупных организациях менеджеры оказываются не заинтересованными в повышении компетентности, формируется бюрократический аппарат управления, требуется громоздкая система контроля.

Экономические

методы управления предназначены для воздействия на экономические отношения.

Здесь выделяются следующие методы:

- хозяйственный расчет, капитальные вложения, система амортизационных отчислений;
- плата за фонды;
- использование фондов развития производства;

Экономические

- системы материального стимулирования, распределение прибыли;
- ценообразование, кредитование, система дотаций, осуществление материальных санкций.

Часть из этих методов возможно использовать только в широких масштабах управления – народное хозяйство, отрасль и т. д., другие же используются независимо от уровня управления.

Экономические

- Экономический метод непосредственно связывает управление с материальным стимулированием, когда назначается договорная зарплата, материальные санкции, предусмотренные договором.
- В рамках экономического метода управления отношения между руководителем и подчиненным договорные, причем они носят ярко выраженный товарно-денежный характер ("как работаешь, так и получаешь").
- Руководитель и подчиненный имеют достаточно свободы, необходимой для реализации их интересов в договорном процессе.

Экономические

Достоинства этого метода состоят в том, что:

- стимулируется, проявление инициативы,
- реализуется творческий потенциал работников на основе удовлетворения материальных потребностей.

Метод также имеет недостатки, которые сводятся в основном к тому, что остаются неудовлетворенными многие потребности, лежащие вне сферы материального интереса, а это снижает мотивацию.

Социально – психологические методы управления

Предназначены для воздействия на социально – психологические отношения между людьми.

Социально – психологические методы управления

- Социально-психологический метод управления опирается на договорные механизмы: убеждение, критика, информирование, выступление руководителя перед людьми.
- При использовании социально-психологических методов управленческие отношения между руководителем и подчиненным также договорные, но без специфической материальной, товарно-денежной основы.

Социально – психологические методы управления включают:

1. Социальное планирование и социальную поддержку;
2. Развитие потенциала коллектива, групп и работников;
3. Формирование и поддержание благоприятной социально – психологической атмосферы в организации;
4. Формирование команд;

Социально – психологические методы управления включают:

5. Соучастие работников в принятии решений;
6. Формирование привлекательной миссии видения будущего коллектива, группы, организации;
7. Повышение качества трудовой жизни;
8. Индивидуальный подход к работникам;
9. Создание высокого уровня качества трудовой жизни.

Социально – психологические методы управления

Достоинства метода заключаются в том, что:

- включаются механизмы трудовой мотивации, не связанные с удовлетворением материальных потребностей;
- практически не требуются материальные затраты.

Недостатки этого метода состоят в том, что:

- достаточно трудно прогнозировать результаты;
- не используются стимулы, опирающиеся на материальные потребности людей.

Литература

Армстронг М. «Основы менеджмента». М., 1998

Файоль А., Эмереон Г., Тейлор Ф., Форд Г. «Управление – это наука и искусство»: Пер. с англ. М., 1992

Мескон М.Х., Альберт М., Хедоури Ф. «Основы менеджмента». М., 1992