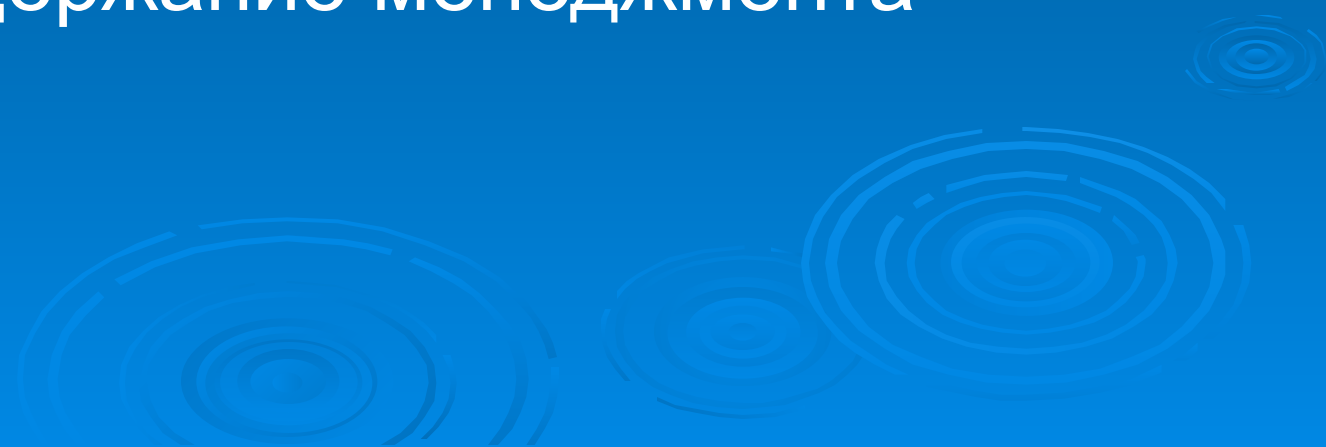


Менеджмент

Основные понятия и
содержание менеджмента



Основные функции менеджмента

Мотивация

Координация

Контроль

Планирование

Организация

Сравнение старой и современной организации

Старая организация	Современная организация
Малое количество крупных организаций, отсутствие гигантских организаций	Большое количество чрезвычайно мощных крупных организаций
Относительно небольшое количество руководителей, практическое отсутствие руководителей среднего звена	Большое количество руководителей, большое количество руководителей среднего звена
Управленческая работа зачастую не выделялась и не отделялась от неуправленческой деятельности	Четко очерчены управленческие группы, управленческая работа четко воспринимается и отделяется от неуправленческой деятельности

Сравнение старой и современной организации

<p>Занятие руководящих постов в организации было чаще всего по праву рождения или путем захвата силой</p>	<p>Занятие руководящих постов в организации чаще всего по праву компетентности с соблюдением законности и порядка</p>
<p>Малое количество людей, способных принимать важные для организации решения</p>	<p>Большое количество людей, способных принимать важные для организации решения</p>

Управленческие роли по определению Минцберга

Роль	Описание
	Межличностные роли
Главный руководитель	Символический глава, в обязанности которого входит выполнение обычных обязанностей правового или социального характера
Лидер, связующее звено	Ответственный за мотивацию подчиненных, за набор, подготовку работников и связанных с этим обязанностей. Обеспечивает работу саморазвивающейся сети внешних контактов и источников информации, которые представляют информацию и оказывают услуги

Управленческие роли по определению Минцберга

	Информационные роли
Приемник информации	Ищет и получает разнообразную информацию (в основном текущую) специализированного характера, которую успешно использует в интересах своего дела; выступает как нервный центр внешней и внутренней информации, поступающей в организацию
Распространитель информации	Передает информацию, полученную из внешних источников или от других подчиненных, членам организации; часть этой информации носит чисто фактический характер, другая требует интерпретации отдельных фактов для формирования взглядов организации.
Представитель	Передает информацию для внешних контактов организации относительно планов, политики, действий, результатов работы организации, действует как эксперт по вопросам данной отрасли

Управленческие роли по определению Минцберга

□ Роли, связанные с принятием решений

Предприниматель	Изыскивает возможности внутри самой организации и за ее пределами, разрабатывает и запускает "проекты по совершенствованию", приносящие изменения, контролирует разработку определенных проектов
Устраняющий нарушения	Отвечает за корректировочные действия, когда организация оказывается перед необходимостью важных и неожиданных решений
Распределитель ресурсов	Ответственный за распределение всевозможных ресурсов организации — что фактически сводится к принятию или одобрению всех значительных решений в организации
Ведущий переговоры	Ответственный за представительство организации на всех значительных и важных переговорах

Особенности американского менеджмента

Основа	Принцип индивидуализма, личной ответственности, т.е. каждый менеджер несет ответственность
Особенности структуры управления	Жесткие структуры управления с четким разделением функций и полномочий
Главные мотиваторы поведения сотрудников	Экономические факторы (деньги)
Стиль поведения руководителя	Строгая подчиненность сотрудников и выполнение ими должностных функций. Внимание к сотруднику как к исполнителю
Отношение людей к организации и работе	Краткосрочный найм, частая смена работы в зависимости от материальных благ

Особенности американского менеджмента

Принятие решений	Индивидуальность принятия решения менеджером. Решения принимаются быстро, реализуются медленно
Должностные перемещения	Перемещение в должности происходит быстро
Форма контроля	Жесткий, формальный контроль
Требования к повышению квалификации сотрудников	Традиционные формы обучения и повышения квалификации сотрудников
Отношение к качеству работы	Управление качеством – управление качеством продукции. Главное внимание направлено к снижению брака выпускаемой продукции

Система японского менеджмента

Основа	Общественное сознание, отказ от выпячивания собственного «Я», ориентация на коллектив. Коллективная ответственность
Особенности структуры управления	Гибкие структуры управления, переход от централизации и децентрализации в зависимости от условий бизнеса
Главные мотиваторы поведения сотрудников	Социально-психологические (чувство принадлежности к коллективу, гордость за фирму)
Стиль поведения руководителя	Представление условий и возможностей сотрудникам проявлять инициативу, делать максимально полезного для организации, не ограничиваясь своими служебными функциями. Установка на подчинение своего «Я» интересам коллектива
Отношение людей к организации и работе	Пожизненный найм, переход в другую фирму считается не этичным поступком (дань традиции)

Система японского менеджмента

Принятие решений	По традиционному принципу консенсуса. Решения принимаются долго, реализуются быстро
Должностные перемещения	Медленное должностное передвижение
Форма контроля	Мягкий, неформальный контроль
Требования к повышению квалификации сотрудников	Специальные требования и форма повышения квалификации, обязательная переподготовка
Отношение к качеству работы	Философия опирается на отношение к труду всех сотрудников на установление высоких стандартов деятельности. Производить качественную продукцию – производить бездефектную продукцию, оптимально удовлетворяющую потребностям покупателей

Принципы управления Анри Файоля

1. Разделение труда	Специализация является естественным порядком вещей. Целью разделения является выполнение работы большей по объему и лучшей по качеству, при тех же усилиях
2. Власть и ответственность	Полномочия - право отдавать приказы. Где даются полномочия - там возникает ответственность
3. Дисциплина	Послушание и уважение к достигнутым соглашениям между фирмой и ее работником.
4. Единоначалие	Получение распоряжений и отчет только перед одним непосредственным начальником

Принципы управления Анри Файоля

5. Единство распоряжения	Объединение действий с одинаковой целью в группы и работа по единому плану
6. Подчиненность личных интересов общим	Интересы одного или группы работников не должны превалировать над интересами компании или организации
7. Вознаграждение персонала	Для того чтобы обеспечить верность и поддержку работников, они должны получать справедливую зарплату за свою службу
8. Централизация	Естественный порядок вещей. Соответствующая степень централизации будет варьироваться в зависимости от конкретных условий
9. Скалярная цепь (иерархия)	Это ряд лиц, стоящих на должностях, начиная от лица, занимающего самое высокое положение, до руководителя низового звена

Принципы управления Анри Файоля

10. Порядок	Место - для всего и все на своем месте
11. Справедливость	Сочетание доброты и правосудия
12. Стабильность пребывания персонала в должности	Высокая текучесть кадров снижает эффективность организации
13. Инициатива	Разработка плана и обеспечение его успешной реализации, это придает организации силу и энергию
14. Корпоративный дух	Союз - это сила. А она является результатом гармонии персонала