

Содержание:

image not found or type unknown



ВВЕДЕНИЕ

Управление возникло вместе с людьми. Там, где хотя бы два человека объединялись в желании достичь какую-либо общую цели, возникала задача координации их общих действий, решение которой кто-то из них должен был брать на себя. В этих условиях он становился руководителем или управляющим, а другой - его подчиненным или исполнителем.

Первоначально слово "менеджмент" означало "умение объезжать лошадей". Оно произошло от глагола "to manage" (управлять), а тот в свою очередь - от латинского "manus" (рука). Таким образом, менеджмент буквально означает - "руководство людьми".

В настоящее время трудно назвать более важную и многогранную сферу деятельности, чем управление, или менеджмент, от которого в значительной мере зависят и эффективность производства, и качество обслуживания населения.

Управление - это процесс распределения и движения ресурсов в организации с заранее заданной целью, по заранее разработанному плану и с непрерывным контролем результатов деятельности.

Менеджмент - область управленческой и хозяйственной деятельности, обеспечивающей рациональное управление экономическими процессами, организации систем управления и его совершенствования в соответствии задачам социально-экономического развития.

Менеджмент от обычного управления отличается тем, что предполагает высокую степень свободы руководителей и подчиненных в условиях неопределенности ситуации. Управление же, сформировавшееся в рамках административной системы, основывается, наоборот, на всемерном ограничении такой свободы и идее предопределенности основных событий и процессов на много лет вперед с помощью всеохватывающего централизованного планирования.

Отличительные особенности менеджмента заключаются в том, что он ориентирует фирмы на удовлетворение потребностей рынка, на постоянное повышение эффективности производства (получение оптимальных результатов с наименьшими затратами), на свободу в принятии решений, на разработку стратегических целей и программ и их постоянную корректировку в зависимости от состояния рынка.

Однако при всем многообразии взаимодействия менеджмента и организации можно достаточно четко определить границы деятельности, которая составляет содержание менеджмента, а также выделить отдельные виды менеджмента: финансовый, инвестиционный, стратегический, инновационный, международный, производственный, информационный, кадровый, тайм-менеджмент, антикризисный, социальный, банковский, налоговый, экологический, риск-менеджмент.

1. Основы менеджмента - понятие, сущность и содержание

На сегодняшний день в литературе по вопросам управления отсутствует единое определение понятия "менеджмент".

Основная проблема здесь заключается в том, что менеджмент можно рассматривать с различных точек зрения: как явление, как процесс, как систему, как отрасль научных знаний, как искусство, как категорию людей, занятых управленческим трудом, или орган управления.

Как явление менеджмент представляет собой целенаправленное, планомерное воздействие на объект управления со стороны субъекта управления.

Как процесс менеджмент включает в себя ряд последовательных функций. К указанным функциям можно отнести планирование, организацию, регулирование, мотивацию, контроль и учет.

Менеджмент как система представляет собой совокупность взаимозависимых элементов, таких как люди, информация, структура и т.п. С научной точки зрения менеджмент представляет собой науку, изучающую проблемы управления.

Основными задачами менеджмента как науки являются: объяснение природы управленческого труда, установление причинно-следственных связей в управленческих процессах, выявление условий, при которых совместный труд людей оказывается наиболее эффективным. Важность и значимость систематизированных научных знаний об управлении определяется тем, что они позволяют своевременно и качественно управлять текущей деятельностью организации, прогнозировать возможные варианты развития событий и в соответствии с этим разрабатывать стратегию и тактику функционирования, грамотно осуществлять постановку целей и задач.

Нередко менеджмент рассматривают как искусство, которое опирается на лежащие в его основе концепции, законы, принципы и методы. Такой подход основан на том, что любая организация, как объект управленческой деятельности, представляет собой совокупность сложных социально-технических систем, на функционирование которых оказывают влияние многочисленные внешние и внутренние факторы.

Часто понятие менеджмент ассоциируется с людьми, чья работа состоит в координации усилий всего персонала предприятия для достижения целей функционирования. Кроме того, понятием менеджмент может обозначаться аппарат управления современных организаций, не зависимо от их формы собственности и целей деятельности.

Но, так или иначе, понятие "менеджмент" всегда тесно связано с понятием "рыночная экономика". Теория управления достаточно активно развивалась в нашей стране и в советский период, однако эти исследования никоим образом нельзя относить к области менеджмента. Ведь в основе современного менеджмента лежит положение о целесообразности. Иными словами, все управленческие процессы, происходящие в организации, должны быть направлены на достижение четко определенной цели при минимальных затратах. В условиях командно-административной системы во главу угла ставилась не целесообразность, а цель, для достижения которой часто допускались любые затраты.

Менеджмент - это управление организацией, функционирующей в условиях рыночной экономики.

Сущность менеджмента проявляется в его задачах, функциях, методах и принципах.

2. Цель и задачи менеджмента

Задачами менеджмента как науки являются разработка, экспериментальная проверка и применение на практике научных подходов, принципов и методов, обеспечивающих устойчивую, надежную, перспективную и эффективную работу коллектива (индивидуума) путем выпуска конкурентоспособного товара.

Конечной целью менеджмента как практики эффективного управления является обеспечение прибыльности предприятия путем рациональной организации производственного (торгового) процесса, включая управление производством (коммерцией) и развитие технико-технологической базы.

Следовательно, важнейшей задачей менеджмента является организация производства товаров и услуг с учетом спроса потребителей на основе имеющихся ресурсов. При этом к задачам менеджмента также относятся:

переход к использованию работников, обладающих высокой квалификацией;

- стимулирование сотрудников организации путем создания для них соответствующих условий труда и системы его оплаты;
- определение необходимых ресурсов и источников их обеспечения;
- разработка стратегии развития организации и реализация;
- определение конкретных целей развития организации;
- постоянный поиск и освоение новых рынков;
- выработка системы мероприятий для достижения намеченных целей;
- осуществление контроля за эффективностью деятельности организации, за выполнением задач менеджмента непрерывно усложняются по мере роста масштабов и развития производства и коммерции. Выполненные задачи и достигнутые, намеченные цели оцениваются на рынке.

3. Функции менеджмента

Функции менеджмента являются составными частями любого процесса управления вне зависимости от особенностей (размера, назначения, формы собственности и т.д.) той или иной организации. Процесс управления (менеджмента) имеет пять взаимосвязанных функций, а именно: планирование, организация, мотивация, контроль, координация

Функцией менеджмента "номер один" общепризнано считается планирование. Реализуя ее, предприниматель или управляющий на основе глубокого и всестороннего анализа положения, в котором в данный момент находится фирма, формулирует стоящие перед ней цели и задачи, разрабатывает стратегию действий, составляет необходимые планы и программы. Планирование обеспечивает более четкую координацию усилий структурных подразделений и таким образом укрепляет взаимодействие руководителей разных служб организации. Планирование – это непрерывный процесс изучения новых путей и методов совершенствования деятельности организации за счет выявленных возможностей, условий и факторов.

Следовательно, планы не должны носить директивного характера, а меняться в соответствии с конкретной ситуацией.

Реализацию планов берут на себя другие функции и, прежде всего, функция организация. Задачей этой функции является формирование структуры организации, а также обеспечение всем необходимым для ее работы - персоналом, материалами, оборудованием, зданиями, денежными средствами.

При планировании и организации работы руководитель определяет, что конкретно должна выполнить данная организация, когда и кто, по его мнению, должен это сделать. Если выбор этих решений сделан эффективно, руководитель получает возможность воплотить свои решения в дела, применяя на практике важную функцию менеджмента - мотивацию.

Мотивация - это деятельность, имеющая целью активизировать людей, работающих в организации, и побудить их эффективно трудиться для выполнения целей, поставленных в планах. Для этого осуществляется их экономическое и моральное стимулирование, обогащается само содержание труда и создаются условия для проявления творческого потенциала работников и их саморазвития.

Контроль - это процесс, обеспечивающий достижение целей организации. Он необходим для обнаружения и разрешения возникающих проблем раньше, чем они станут слишком серьезными, и может также использоваться для стимулирования успешной деятельности.

Центральной функцией менеджмента является координация. Ее задача состоит в достижении согласованности в работе всех звеньев организации путем установления рациональных связей (коммуникаций) между ними. Характер этих

связей может быть самым различным, так как зависит от координируемых процессов. Наиболее часто используются отчеты, интервью, собрания, компьютерная связь, средства радио и телевидения, документы. С помощью этих и других форм связей устанавливается взаимодействие между подсистемами организации, осуществляется маневрирование ресурсами, обеспечивается единство и согласование всех стадий процесса управления (планирование, организация, мотивации и контроля), а также действие руководителей.

4. Принципы менеджмента

Слово "принцип" происходит от латинского слова "principium", что означает основа, начало. В принципах объединяются все открытые современной наукой закономерности и законы, а также практический опыт.

Принципы управления в самом общем виде можно трактовать как нормы, закономерности и правила, изначальные в отношении процесса управления, сформированные на основании уровня развития и сущности общества и его производительных сил, выполнение которых (закономерностей, правил и норм) будет способствовать решению задач и выполнению поставленных перед обществом целей.

Принципы управления – это руководящие правила, которые определяют базовые требования к структуре, организации и системе управления. Принципы управления так же как и закономерности разделяются на общие и частные.

Общие принципы управления отличаются тем, что им свойственен универсальный характер и они влияют на все отрасли управления и на все сферы народного хозяйства.

К общим принципам управления относят:

- ответственность;
- иерархичность;
- дисциплину;
- компетентность;
- стимулирование;
- целенаправленность
- централизацию и децентрализацию управления.

Принцип целенаправленности базируется на программно-целевом управлении и предполагает постановку четких целей перед каждой организацией и каждым из ее подразделений. При этом, цель должна быть определенной предельно конкретно, реальной и достижимой, что мобилизует усилия сотрудников на ее выполнение и придает работе более здравый смысл.

Принцип целенаправленности подразумевает не только постановку целей, но и соотношение данных целей с нужными ресурсами. При этом, важным является не только обеспечение увязки целей с главными ресурсами, которые необходимы для их выполнения, но и акцентирование внимания на самом слабом элементе, которое может стать причиной невыполнения целей.

Принцип ответственности предполагает наказание членов предприятия за невыполнение порученных задач или функций. При этом, необходимо, чтобы ответственность была равна полномочиям, по мере увеличения полномочий должна возрастать мера наказания. Этот принцип, к сожалению, далеко не всегда выполняем в практике менеджмента (особенно на высших уровнях иерархии), что приводит к некомпетентному управлению, необдуманным решениям, злоупотреблению властью, а все это нередко, в конечном счете, является причиной гибели предприятий

Принцип компетентности заключается в знании руководителем объекта управления либо, по крайней мере, его способностей воспринимать консультацию компетентных специалистов при принятии решений. Принцип компетентности взаимосвязан с горизонтальным разделением труда по функциям.

В современных условиях возрастание популярности деятельности в сфере торговли и рост числа лиц, которые не имеют специальной подготовки, но фактически работающих в торговле, а также рост количества случаев реализации недоброкачественных товаров населению ставят на первый план проблемы лицензирования торговой деятельности и в целях обеспечения необходимого уровня компетенций специального обучения сотрудников, получающих лицензии.

Неотъемлемым принципом управления выступает дисциплина, которая должна присутствовать в каждой системе управления на каждом уровне. Дисциплина представляет собой безусловное выполнение всех инструкций, должностных обязанностей, приказов указаний руководителя и других директивных документов. В значительной мере уровень дисциплины определяет культуру управления. В отношении, например, торговли, роль данного принципа очень велика, так как специфика данной отрасли сказывается на повышенных требованиях не только к

уровню исполнительской дисциплины, но и к финансовой дисциплине, и самодисциплине всех сотрудников от продавца до менеджера. Дисциплина вместе с тем не должна стеснять инициативу сотрудников и оставлять место для творческого отношения к своей работе.

Принцип стимулирования прежде всего подразумевает мотивацию трудовой деятельности на основании применения моральных и материальных стимулов. Материальное стимулирование основывается на личной экономической заинтересованности сотрудника в результатах труда, а моральное – базируется на психологическом воздействии на сотрудников. Побудительными мотивами могут быть различные духовные потребности сотрудников: потребности в успехе, причастности, принадлежности, и т.д.

Соответственно, содержание принципа стимулирования было бы неверно сводить лишь к оплате труда, как это зачастую существует на практике. Стимулирование сотрудников также предполагает использование и моральных мотиваций, и стимулов, и также справедливое отношение к сотрудникам.

Принцип иерархичности базируется на вертикальном разделении управленческого труда, а именно: выделении уровней управления и подчинении низших уровней высшим уровням управления. Данный принцип учитывают при составлении организационных структур управления и при расстановке кадров, построении аппарата управления.

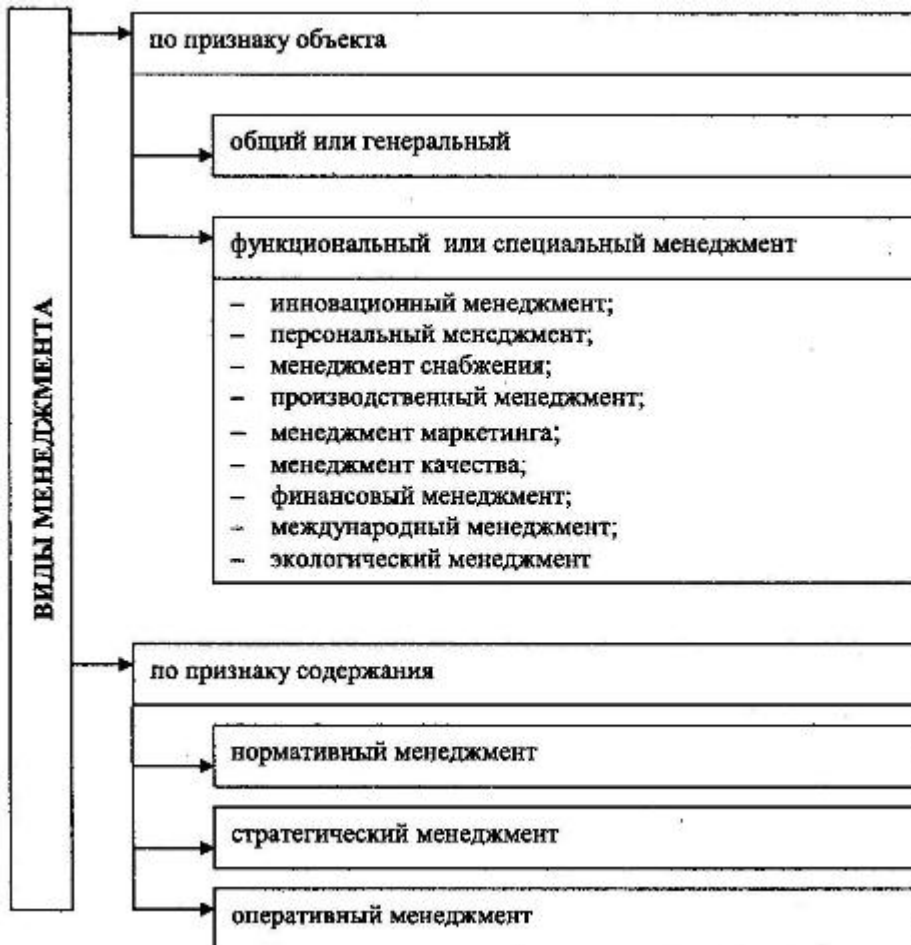
Принцип централизации и децентрализации устанавливает рациональное сочетание централизации и децентрализации в управлении, что подразумевает необходимость эффективного использования коллегиальности и единоначалия.

5. Виды менеджмента

Виды менеджмента — специальные области управленческой деятельности, связанные с решением определенных задач. К ним относится классификация менеджмента, которая различается по признаку объекта и по признаку содержания.

По признаку объекта различают общий и функциональный менеджмент. Общий (или генеральный) менеджмент заключается в управлении деятельностью организации в целом или ее самостоятельных хозяйственных звеньев.

Функциональный (или специальный) менеджмент заключается в управлении определенными сферами деятельности организации или ее звеньев. Различают следующие виды функционального менеджмента: инновационный менеджмент; персональный менеджмент; менеджмент снабжения; производственный менеджмент; менеджмент маркетинга; менеджмент качества; финансовый менеджмент; международный менеджмент; экологический менеджмент.



В любой организации общий и функциональный менеджмент существуют в органическом единстве, составляя целостную систему менеджмента. Их соотношение и сочетание определяют преобладающий тип формальной структуры организации.

По признаку содержания различают нормативный, стратегический и оперативный менеджмент. Нормативный менеджмент предусматривает разработку и реализацию философии организации, ее предпринимательской политики, определение позиции организации в конкурентной нише рынка и формирование общих стратегических намерений. Стратегический менеджмент предполагает выработку набора стратегий, их распределение во времени, формирование

потенциала успеха организации и обеспечение стратегического контроля за их реализацией. Оперативный менеджмент предусматривает разработку тактических и оперативных мер, направленных на практическую реализацию принятых стратегий развития организации.

Функции менеджмента были сформулированы в начале XX в. А. Файолем, их пять. Главной функцией менеджмента считается планирование. Реализуя ее, предприниматель или управляющий на основе глубокого и всестороннего анализа ситуации, в которой в настоящий момент находится организация, и ее перспектив формулирует цели и задачи на предстоящий период, разрабатывает стратегию действий и, наконец, составляет необходимые планы и программы для их реализации.

При составлении планов руководствуются следующими принципами:

- полнота планирования — при планировании должны учитываться все события и ситуации, которые могут иметь значение для развития организации;
- точность планирования — при составлении планов используются современные методы, средства, тактики и процедуры, обеспечивающие точность прогнозов;
- ясность планирования — цель и меры планирования должны иметь простые и легкие при воспроизводстве формулировки, доступные всем членам организации;
- непрерывность планирования — это не одноразовый акт, а непрерывный процесс;
- экономичность планирования — расходы на планирование должны находиться в соразмерном отношении с получаемым от планирования выигрышем.

Практическое воплощение замыслов, содержащихся в планах, программах, стратегиях берет на себя организационная функция. Она реализуется через создание самой организации, формирование ее структуры, системы управления, обеспечение ее деятельности необходимой документацией.

Существует ряд принципов, которыми следует руководствоваться в процессе выполнения функции организации:

- 1) определение и детализация целей фирмы, которые были выявлены в ходе планирования;

- 2) определение видов деятельности по достижении этих целей;
- 3) поручение различных задач индивидуумам (разделение труда) и объединение их в управляемые рабочие группы или подразделения;
- 4) координация различных видов деятельности, порученных каждой группе, посредством установления рабочих взаимоотношений, включая четкое определение того, кто осуществляет руководство (у одного подчиненного не может быть двух начальников), то есть каждый член группы должен знать, что он должен делать, сроки выполнения работ и кто им руководит (управляет);
- 5) единство цели — работает ли каждый член организации на общую цель, то есть никто не должен работать против целей организации;
- 6) размах контроля или размах менеджмента — отвечает ли каждый менеджер в группе за управляемое им число работников.

Реализация задач организации осуществляется посредством совместной деятельности людей. Чтобы последняя достигла своей цели, ее нужно координировать, направлять в нужную сторону, обеспечивать необходимый уровень взаимодействия между участниками.

Ни одна задача не будет успешно решена с должным качеством и минимальными затратами, если работники — руководители и исполнители — не будут в этом заинтересованы. Отсюда вытекает еще одна важнейшая функция менеджмента — мотивационная. Она заключается в определении потребностей людей, выборе наиболее подходящего и действенного в данной ситуации способа их удовлетворения с тем, чтобы обеспечить их максимальную активность в процессе достижения целей, стоящих перед организацией.

Результаты деятельности организации и ее сотрудников необходимо время от времени проверять, оценивать и корректировать. Это составляет содержание контрольной функции менеджмента. Контроль призван заблаговременно выявлять надвигающиеся опасности, обнаруживать ошибки, отклонения от существующих стандартов и тем самым создавать основу для совершенствования работы. Безусловно, по его результатам могут делаться и организационные выводы, связанные с поощрением или наказанием исполнителей.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

На основании всего сказанного можно сделать вывод, что для умелого управления предприятием, необходимо искусно сочетать все виды менеджмента.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. А. Большаков "Менеджмент". Учебное пособие. СПб, изд. ЗАО "ПИтер", 2015.
2. А.Я.
Кибанов, Д.К. Захаров "Организация управления персоналом на предприятии" - М. ГАУ, 2016 г.
3. Виханский О. С., Наумов А. И. Менеджмент. - М.: БЭК, 2015.
4. Вудкок М., Фрэнсис Д. Раскрепощенный менеджер. - М.: Дрофа, 2017.
5. Герчикова И.Н. Менеджмент: учебник для вузов. М.: ЮНИТИ "Банки и биржи", 2003 г.
6. Мескон М. Х., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента. - М.: Имитекс, 2012.
7. Современный менеджмент: принципы и правила. Дайджест, Н. Новгород, ИКЧП, 2015.
8. Социальные технологии. Толковый словарь /Отв. ред. В.Н. Иванов. - М.: Белгород, 2001.