

image not found or type unknown



Управление в более широком смысле - это процесс поддержания функциональности или перевода системы из одного состояния в другое, посредством целенаправленного воздействия на контролируемый объект с целью изменения его состояния.

Различают следующие типы управления:

- техническое (неодушевленные);
- природное (основанные на законах зоологии и биологии);
- социальное (непрерывный процесс воздействия на объект управления: личностью, коллективом, компанией, отраслью, государством, с целью достижения оптимальных результатов с наименьшими затратами времени и ресурсов).

Целью данной работы является изучение характеристик управленческих действий и постановка целей организации управления.

За годы перехода нашей экономики к рыночному управлению экономикой, помимо привычного выражения «управленческая деятельность», стало распространенным еще одно - «менеджмент организации». В настоящее время они чаще всего используются, как взаимозаменяемые понятия.

Управление осуществляется путем реализации ряда управленческих действий, называемых функциями управления. Впервые его состав сформулировал А. Файоль (1918), который выделил пять основных функций управления: планирование, организация, распоряжение, координирование и контроль. В более поздних разработках состав управленческих функций был дополнен, в том числе, за счет детализации определенных видов управленческой работы.

Функции управления, являющиеся неотъемлемой частью любой административной деятельности, независимо от характеристик конкретной организации, называются общими. К ним относятся: планирование, организация, координирование, мотивация и контроль. Их содержание раскрывается следующим образом:

- планирование - вид управленческой деятельности, связанный с составлением планов организации и ее компонентов;

- организация - формирование организационной и управленческой структуры и обеспечение всех необходимых для нормальной работы мер: персонал, материалы, оборудование, здания, рабочие места и т.д. .;
- координирование - обеспечение непрерывности и бесперебойности процесса управления для достижения единообразной работы всех частей организации;
- мотивация - активация людей, работающих в организации, с целью побудить их работать эффективно для достижения целей организации;
- контроль - количественная и качественная оценка и учет результатов работы организации.

Научные исследования, проводимые в последние годы в области экономики, биологии, социологии, а также в области физической культуры и спорта, характеризуются тем, что они во многом основаны на методах управленческих подходов. Суть современных проблем, поднимаемых практикой, в том числе в спорте, отличается большой сложностью. Для их решения используются четыре основных подхода к управлению организациями:

- классический или традиционный подход;
- процессный подход;
- системный подход;
- ситуационный подход.

Суть традиционного подхода: работа, администрация, персонал, трудовая мотивация, лидерство, организационная культура и т. д.

Процессный подход к менеджменту отражает необходимость объединения всех видов деятельности по решению управленческих задач в единую цепочку, которая разрывается из-за «чрезмерного увлечения» функциональным подходом, когда каждая из функций рассматривается независимо от других. При этом обращает на себя внимание взаимосвязь отдельных действий, каждое из которых, в свою очередь, представляет собой процесс.

Суть системного подхода. Организация рассматривается как система со своими входами (целями, задачами), выходом (результаты работы по показателям), обратной связью (между персоналом и руководством), внешними влияниями (экономические факторы, конкуренты).

Суть ситуационного подхода. Методы управления могут меняться в зависимости от ситуации. На практике результаты деятельности организации анализируются в различных практических ситуациях. Выявляются основные ситуационные факторы,

влияющие на показатели экономической деятельности в динамике, и прогнозируются последствия (будущий спрос, затраты, финансовые доходы и т. д.). Дальнейшая деятельность организации планируется на основании полученных данных.

Таким образом, управление представлено, как динамические, изменяющиеся в пространстве и во времени, взаимосвязанные функции управления, целью которых является решение проблем и задач организации.

Процесс управления обеспечивается профессионально подготовленными специалистами по менеджменту, которые формируют и управляют организациями, устанавливая цели и разрабатывая способы их достижения. Они создают условия для продуктивности и эффективной работы сотрудников в организации, а также для достижения результатов, соответствующих поставленным целям.

Управленческая деятельность - это также способность достигать поставленных целей, управлять работой, интеллектом и поведенческими мотивами людей, работающих в организации.

Управление часто отождествляется с органами или аппаратом управления.

Менеджмент - это особый орган современных организаций, как коммерческих, так и некоммерческих. Без него организация не может существовать и эффективно функционировать, как единое целое. Основная задача людей, задействованных в этом устройстве - это эффективное использование и координация всех ресурсов организации (капитала, зданий, оборудования, рабочей силы, информации) для достижения своих целей.

Поэтому менеджеры должны:

- знать, как планировать, организовывать и управлять организацией и людьми;
- знать и уметь применять технологию управленческой работы в определенной сфере;
- учитывать характеристики организации, в которой они работают (цели, руководящие принципы, история, сильные и слабые стороны).

Аппаратный подход в управленческой деятельности фокусируется на ее структурном составе, на характере связей между звеньями в административной структуре, на степени централизации и децентрализации распределения функций, а также на полномочиях и обязанностях сотрудников, занимающих различные должности в организации.

В результате исследования можно сделать следующие выводы:

Управление в более широком смысле - это процесс поддержания работоспособности или перевода системы из одного состояния в другое посредством целенаправленного воздействия на объект управления с целью изменения его состояния.

Сегодня использование современных технологий при принятии управленческих решений является критически важным для менеджера. Одно из важнейших его профессиональных навыков - умение принимать эффективные управленческие решения.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Бычков, В.П. Управление персоналом: Учебное пособие / В.П. Бычков, В.М. Бугаков, В.Н. Гончаров. - М.: Инфра-М, 2018. - 352 с.
2. Дейнека, А.В. Управление персоналом организации: Учебник для бакалавров / А.В. Дейнека. - М.: Дашков и К, 2015. - 288 с.
3. Дуракова, И.Б. Управление персоналом: Уч. / И.Б. Дуракова, Л.П. Волкова, Е.Н. Кобцева. - М.: Инфра-М, 2019. - 384 с.
4. Кибанов, А.Я. Управление персоналом в России: Монография / А.Я. Кибанов, И.Б. Дуракова, И.А. Эсаулова и др. - М.: Инфра-М, 2018. - 240 с.
5. Фёдорова, Н.В. Управление персоналом организации / Н.В. Фёдорова, О.Ю. Минченкова. - М.: КноРус, 2018. - 190 с.