

Тема 2.2 СИСТЕМА МЕТОДОВ УПРАВЛЕНИЯ

1. Сущность методов управления

Методы управления – это совокупность приемов и способов воздействия на управляемый объект для достижения целей.

Выделяют направленность, содержание и организационную форму методов управления:

– *направленность* методов управления ориентирована на систему (объект) управления (фирма, отдел, подразделение и т.д.);

– *содержание* методов управления – это специфика приемов и способов воздействия;

– *организационная форма* – воздействие на конкретно сложившуюся ситуацию. Оно может быть *прямым* (непосредственным) или *косвенным* (постановка задачи создание непосредственных условий).

На основе этих характеристик выделяют следующие *методы управления (методы воздействия)*:

1) организационно-распорядительные;

2) экономические;

3) социально-психологические.

Кроме того, методы управления подразделяют на:

1) *общенаучные методы*, к которым относятся:

– моделирование;

– экспериментирование;

– экономико-математические методы;

– социологические исследования и т.д.

2) *конкретные (специфические) методы*, к которым относятся:

– методы управления функциональными подсистемами;

– методы выполнения функций управления;

– методы принятия управленческих решений.

В менеджменте методы управления должны способствовать обеспечению высокой эффективности деятельности организации. В практике управления, как правило, одновременно применяют различные методы и их сочетания.

2. Характеристика методов воздействия

В зависимости от формы воздействия на персонал методы управления делятся на три группы (рис. 1).

Организационно-распорядительные (организационно-административные) методы – методы координации действий подчиненных, обеспечивают четкость, дисциплинированность и порядок работы в коллективе.

Методы оказывают прямое воздействие на управляемый объект через приказы, распоряжения и контроль за их выполнением, опираются на власть руководителя.

Организационно-административное воздействие включает следующие *компоненты*: виды и типы воздействия, адресность, постановку задания, определение критериев его выполнения, установление ответственности, инструктаж подчиненных и т.д.

Возможны 3 *формы* проявления организационно-административных методов:

– обязательное предписание (приказ, запрет);

– согласительные методы (консультация, разрешение компромиссов);

– рекомендации (совет, разъяснение, предложение).

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

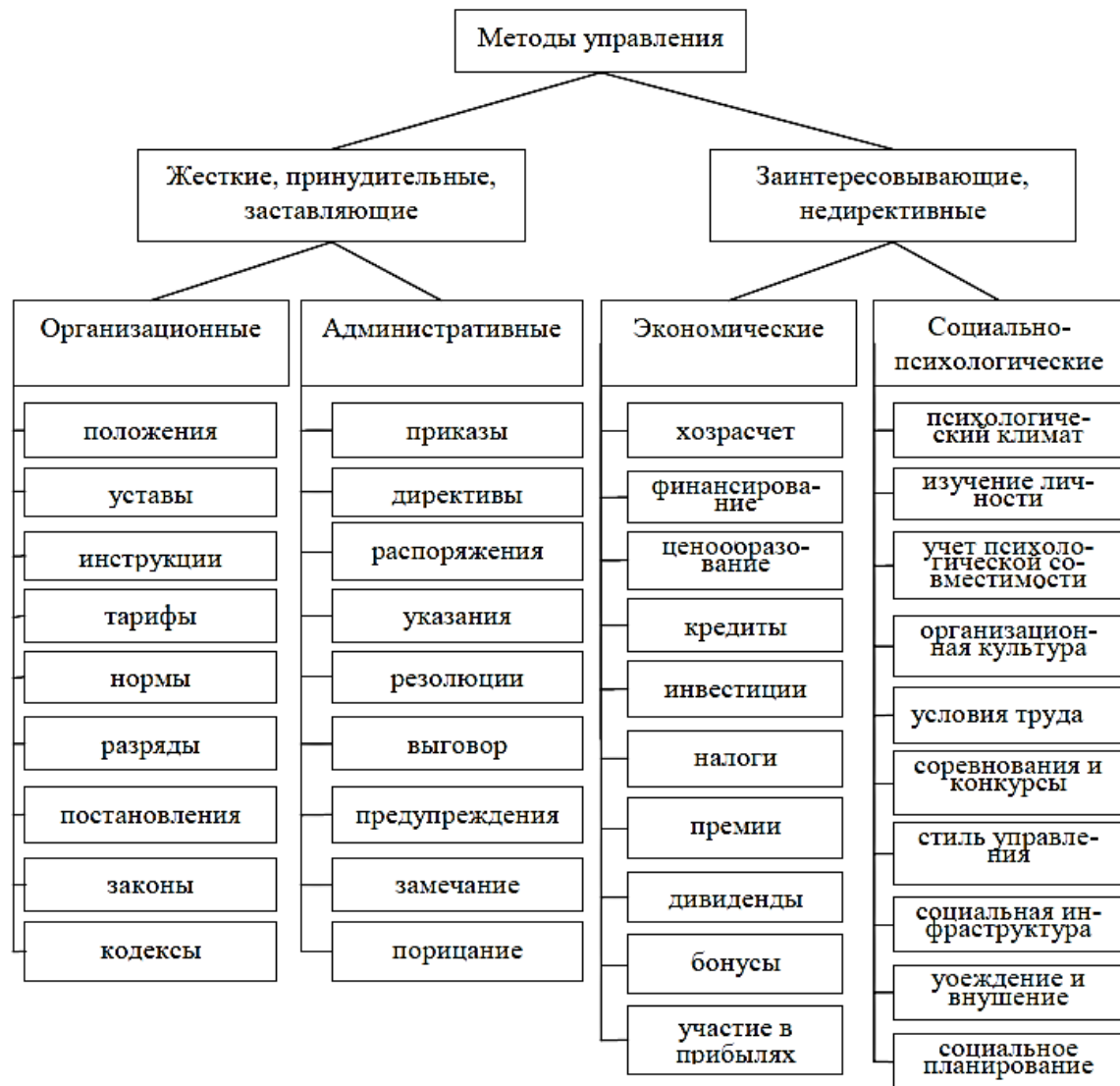


Рисунок 1 – Методы менеджмента

Экономические методы – методы, при которых поставленная цель достигается воздействием на экономические интересы управляемого объекта.

Используя экономические методы, коллектив самостоятельно распоряжается материальными фондами, прибылью, заработной платой и самостоятельно реализует свои экономические интересы.

Экономические методы руководства выступают в следующих *формах*:

- планирование;
- анализ – своевременная оценка ситуации;
- хозрасчет – использование экономической и материальной заинтересованности работников в улучшении производства и повышении ответственности за результаты работы;
- ценообразование – стремление к максимизации прибыли путем увеличения цен на товары или сокращения затрат производства;
- финансирование – поддержка отдельных направлений деятельности, в которых наиболее заинтересовано предприятие.

Экономические методы способствуют выявлению новых возможностей и резервов.

Социально-психологические методы – 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 для превращения административного задания в осознанный долг, внутреннюю потребность человека. К числу разрешенных способов психологического воздействия относятся: внушение, убеждение, подражание, вовлечение, побуждение, принуждение, осуждение, требование, запрещение, порицание, командование, обман ожиданий, намеки, комплимент, похвала, просьба, совет и т.д.

Основными *формами* социально-психологического воздействия являются:

- убеждение как метод воспитания и формирования личности;
- планирование социального развития трудовых коллективов;
- экономические соревнования;
- критика и самокритика;
- производственные совещания (постоянно).

Умение учитывать «человеческий фактор» позволит руководителю целенаправленно воздействовать на коллектив, создавать благоприятные условия для труда и формировать положительный социально-психологический климат в коллективе.

Таким образом, методы управления используют и формируют экономические интересы, взаимоотношения между людьми и их правовые отношения. Руководитель должен безупречно владеть всеми методами управления в их системе.

3. Характеристика общенаучных методов

К **общенаучным методам** относятся:

- 1) *системный подход* – способ рассмотрения объекта в виде единого комплекса взаимосвязанных элементов, объединенных общей целью;
- 2) *конкретно-исторический подход* - способ исследования возникновения, формирования и развития объектов в хронологической последовательности;
- 3) *моделирование* – построение моделей управляемого объекта или субъекта управления, которые облегчают изучение их свойств и особенностей поведения;
- 4) *экспериментирование* – научно поставленный опыт проверки возможных решений на одном или нескольких объектах;
- 5) *социологическое исследование* – способ определения роли возможных мотивов поведения и характера взаимоотношений в коллективе и за его пределами;
- 6) *экономико-математические методы* – описание объектов, закономерностей, связей и процессов посредством математических отношений.

Множество методов менеджмента осложняют задачу выбора тех из них, которые окажутся наиболее эффективными при решении конкретных управленческих задач. Однако все методы управления органично дополняют друг друга, находятся в постоянном динамическом равновесии.