НОУ «ФИНАНСОВЫЙ КОЛЛЕДЖ»

КОНТРОЛЬНАЯ РАБОТА

По предмету: Менеджмент

На тему: Социально-психологические методы управления предприятием

Ижевск 2010 г.

1. ОСНОВНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ КЛАССИЧЕСКОЙ ШКОЛЫ УПРАВЛЕНИЯ

Классическая школа включает научное управление и административный подход. Авторы теории административного подхода классической школы управления — А. Файоль, Л. Урвик, Д. Муни и др. — имели опыт работы в качестве руководителей высшего звена управления в большом бизнесе. Они в значительной степени исходили из личных наблюдений, а не основывались на научной методологии, старались взглянуть на организации с точки зрения перспективы, определить их общие характеристики и закономерности.

У истоков классического, или административного, направления главным считался руководитель крупной французской угледобывающей компании Анри Файоль, которого за вклад, внесенный в развитие науки управления, часто называют отцом современного менеджмента.

Возникновение классической школы обусловливалось усложнением процесса управления, которым сопровождался рост размеров и масштабов деятельности промышленных компаний ведущих индустриальных стран. Происходило фактическое обособление функций менеджеров от функций прочих работников предприятий, выделение менеджмента в отдельную профессию. Это, в свою очередь, вызывало необходимость смещения акцента управленческих исследований с техники производства на организацию в целом.

Если представители школы научного управления концентрировали основное внимание на совершенствовании отдельных операций производственного процесса и практически не выходили на уровень управленческих обобщений, то Файоля интересовали как раз проблемы общего менеджмента организации. Он и другие «классики» ставили своей целью выработку совокупности универсальных принципов управления. Эти принципы охватывали широкий спектр проблем организации - от разработки рациональной системы ее управления до принципов построения ее структуры и функций менеджмента.

Наиболее известными являются 14 универсальных принципов управления Анри Файоля, впервые опубликованные в 1916 г. в журнале «Администрасьон индустриэль женераль». Большинство этих принципов сохраняет актуальность и по сей день.

Универсальные принципы управления Файоля:

. Разделение труда. Специализация повышает производительность, поэтому процесс производства должен быть разделен на специализированные и поддающиеся управлению части.

2. Полномочия и ответственность. Полномочия приказывать всегда порождают ответственность.

3. Дисциплина. Дисциплина поддерживает эффективность руководства. Дисциплинарные правила должны быть четко определенными и обязательными для всех.

4. Единоначалие. Работник получает приказы только от одного начальника. Приказывать «через голову» непосредственного начальника запрещается.

5. Единство направления деятельности. Каждая группа, действующая в рамках одной цели, имеет свой план и одного руководителя. Дублирование недопустимо.

6. Подчиненность личного интереса общей цели. Интересы организации стоят выше интересов любого работника или любой группы работников.

7. Вознаграждение. Вознаграждение соответствует выполненной работе. Перевыполнение заданий поощряется.

8. Централизация. Степень централизации зависит от конкретных обстоятельств и должна служить делу. Централизация власти сочетается с делегированием части полномочий сверху вниз.

9. Скалярная цепь. Скалярная цепь - это цепь руководителей сверху донизу. Приказы должны выполняться последовательно по цепи. Недопустимо отказываться от иерархии без необходимости, но не меньшей ошибкой является и поддержание этой иерархии, если она наносит ущерб делу.

10. Порядок. Работники и материалы должны быть на своем месте в положенное время.

11. Равенство и справедливость. Ко всем работникам следует относиться, одинаково и с уважением.

12. Стабильность персонала. Излишняя текучесть кадров - свидетельство плохого руководства. Она снижает эффективность организации. Средний работник или руководитель, который дорожит своим местом, лучше талантливого, который «летает» с места на место.

13. Инициатива. Инициатива позволяет чувствовать себя активной частью организации. Она повышает производительность и должна поддерживаться руководством.

14. Корпоративный дух. Чувство единения сродни чувству гармонии. В единении – сила.

Можно заключить, что управляемый по Тейлору процесс производства в наибольшей степени соответствует уровню развития промышленности начала и середины XX века.

Идеи классической школы управления получили наибольшее распространение к середине 20-х годов XX в. Однако уже тогда стало ясно, что рост интенсивности труда, вызванный влиянием административной власти и экономического принуждения, приводит к обострению взаимоотношений между рабочими и администрацией. Оказалось также, что производительность труда возрастает при повышении заработной платы только до определенного уровня. Так, Тейлор указывал, что его система управления предназначен, прежде всего, для того, чтобы получить максимум прибыли, в ней главное не человек, а величина прибавочной стоимости. Недостатки классической школы вынудили ученых искать новые методы управления производством.

2. СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ МЕТОДЫ УПРАВЛЕНИЯ ПРЕДПРИЯТИЕМ

Методы управления - совокупность способов и приемов воздействия субъекта управления посредством своей дельности на управляемый объект для достижения поставленной цели.

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 классифицируются по многочисленным признакам. Наибольшее значение имеет классификация методов управления на основе объективных законов, присущих системе управления, а также потребностей и интересов лица или лиц, на кого направлено воздействие. По этому признаку выделяют методы управления:

Организационные(организационно-распорядительные, административные);

 экономические;

 социально-психологические;

 правового регулирования.

Социально-психологические методы управления - способы воздействия на объект управления, основанные на использовании социально-психологических факторов и направленные на управление социально-психологическими отношениями, складывающимися в коллективе. Включают следующую совокупность способов воздействия: формирование трудовых коллективов с учетом социально-психологических характеристик людей, способностей, темперамента, черт характера, что создает благоприятные условия для их совместной деятельности: введение системы социального регулирования. Последняя включает использование договоров обязательств, установление порядка распределения благ, очередности их получения; социальное стимулирование - создание обстановки социально-психологической заинтересованности в выполнении какой-либо важной работы или вообще в достижении определенных целей, результатов, рубежей развития.

Социально-психологические методы - это способы осуществления управленческих воздействий на персонал, базирующиеся на использовании закономерностей социологии и психологии. Объектом воздействия этих методов являются группы людей и отдельные личности. По масштабу и способам воздействия эти методы можно разделить на две основные группы: социологические методы, которые направлены на группы людей и их взаимодействия в процессе производства (внешний мир человека); психологические методы, которые направленно воздействуют на личность конкретного человека (внутренний мир человека).

Такое разделение достаточно условно, т.к. в современном общественном производстве человек всегда действует не в изолированном мире, а в группе разных по психологии людей. Однако эффективное управление человеческими ресурсами, состоящими из совокупности высокоразвитых личностей, предполагает знание как социологических, так и психологических методов.

ЗАДАЧА

В магазине работают четыре человека, в том числе заведующая.

Задание: Предложить наиболее эффективную структуру управления для магазина, указать ее достоинства и недостатки.

Ответ: Для начала магазин будет не супермаркет, а обычный прилавковый, которую будет называться «Молодежный». В магазине будут продавать молодежную одежду и женскую, и мужскую, и детскую.

В магазине будут работать:

1. Сам хозяин магазина, он же директор, он же заведующий. Обеспечение товаром, документально оформление и рекламу будет за ним.

2. Продавец-консультант.

3. Продавец-консультант, который будет считаться главным или старшим. Будет отвечать за оформление магазина, будет отчитываться перед директором (заведующим) по наличию товара, ассортимента и моделей.

4. Специалист по уборке территории магазина. Будет отвечать за чистоту магазина. Будет проводить ежедневную влажную уборку после рабочей смены или в конце рабочего дня.

Для сокращения затрат по выплате заработной платы грузчик в магазине не будет работать.

Магазин «Молодежный» будет работать с 10.00. до 18.00 часов без обеда и выходных. Продавцы-консультанты будут работать 2/2 по з/п 7 000 руб.

Специалист по уборке будет работать графиком 6/2, с з/п 4 500 руб.

В итоге директор магазина должен выделять с кассы 7 000+7 000+4 500=18 500 рублей на зарплату своих рабочих. Также он будет выделять за рекламу, налоги. А за аренду не будет платить, т.к. магазин оформлен на нем.

Недостатков и неудобств хотелось бы избежать, но если один из продавцов выйдет на больничный, нехватка сменного продавца ощутится.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Айзенберг М.Н. Менеджмент. М., ТОО «Интел Тех», О-во «Знание» России, 1993.

2. Виканский В.Н. Менеджмент. М., Гардарика, 2000.

3. Лебедев О.Т., Каньковская А.Р. Основы менеджмента. СПб., “МиМ”, 1998.