**Содержание**

Введение

1. Сущность управления. Понятие «управление» и его принципы

2. Экономическая эффективность управления предприятием

Заключение

Список используемых источников и литературы

**Введение**

Практика управления так же стара, как и человеческое общество. Именно по этой причине невозможно точно определить время возникновения первых элементов управления. Можно лишь строить различного рода предположения и догадки, основанные на более или менее достоверных суждениях и сведениях.

Среди ученых отсутствует не только единое мнение относительно времени возникновения управления, но и единый подход к изучению истории его развития.

Одни авторы склонны рассматривать историю управления исключительно как череду четырех последовательно сменявших друг друга школ[[1]](#footnote-1). Они акцентируют свое внимание на отрезке времени с начала ХХ в. до наших дней. Другие исследователи, например Э.А. Уткин, относят возникновение управления к пятому тысячелетию до н.э.

Отметим, что к числу вышеназванных четырех школ менеджмента относятся:

* школа научного управления;
* административная (классическая) школа;
* школа психологии и человеческих отношений;
* школа науки управления (количественная школа).

Не имеет смысла в рамках настоящей работы подробнее рассматривать каждую из них. Достаточно лишь сказать, что на практике именно классификация управленческих функций по Файолю (административная школа) остается в своей основе без изменений.

В данной работе рассмотрим сущность управления, его принципы и законы, а также понятие его экономической эффективности.

**1. Сущность управления. Понятие «управление» и его принципы**

Понятия «управление», «менеджмент» известны сегодня практически каждому образованному человеку. Их значимость особенно ясно была осознана в 20–30-е гг. ХХ столетия. Управленческая деятельность превратилась в профессию, область знаний – в самостоятельную дисциплину. Сегодня очевиден тот факт, что высокий уровень развития современного мира по большей части объясняется успешными методами управления. В любой сфере требуются компетентные управляющие, их социальный слой превратился в весьма влиятельную общественную силу, а профессиональная деятельность часто является наиболее важным ключом к успеху.

Сам термин «менеджмент» происходит от древнеанглийского слова manage (латинское manus) – «рука». Буквально слово manage означало «объезжать лошадей». Будучи связанным с процессом езды, с «управлением» лошадью, смысл слова сохранился в понятии «управление». Оно и определило название целой науки о управлении.

Профессор Л.И. Евенко определяет управление как умение добиваться поставленных целей, используя труд, интеллект и мотивы поведения других людей; как функцию, вид деятельности по руководству людьми, а также как область человеческого знания, помогающую осуществить эту функцию.

Один из ведущих теоретиков в области управления и организации П. Дракер определяет управление как «особый вид деятельности, превращающий неорганизованную толпу в эффективную целенаправленную и производительную группу».

Профессор М. Мескон характеризует управление как «процесс планирования, организации, мотивации и контроля, необходимый для того, чтобы сформулировать и достичь цели организации».

Файолю принадлежит высказывание о том, что управлять – значит вести предприятие к его цели, извлекая возможности из всех имеющихся в распоряжении ресурсов.

Файоль сформулировал 14 основных принципов управления.

Принципы управления – это основные правила, определяющие настроение и функционирование системы управления, а также – важнейшие требования, соблюдение которых обеспечивает эффективность управления.

1.) Разделение труда. Его целью является повышение количества и качества производства при затрате тех же усилий. Разделение труда непосредственно связано со специализацией. Разделение труда эффективно до определенных размеров, при достижении которых оно не приносит желаемых результатов.

2.) Полномочия и ответственность. Полномочия – право распоряжаться ресурсами предприятия, а также право направлять усилия сотрудников на выполнение порученных заданий. Ответственность представляет собой обязательство выполнять задания и обеспечивать их удовлетворительное завершение. В современных условиях этот принцип звучит так: полномочия должны соответствовать ответственности.

3.) Дисциплина. Дисциплина предполагает достижение выполнения соглашений, заключенных между предприятием и его работниками.

4.) Единоначалие (единство распорядительства). Работник должен получать распоряжения и указания от своего непосредственного руководителя. Кроме того, он должен уважать авторитет руководителя.

5.) Единство направления (дирекции). Один руководитель и одна программа для совокупности операций, преследующих одну и ту же цель.

6.) Подчиненность личных (индивидуальных) интересов общим. Интересы одного работника или группы работников не должны преобладать над интересами организации и должны быть направлены на выполнение интересов всего предприятия.

7.) Вознаграждение персонала – удовлетворение материальных и нематериальных потребностей работников посредством применения методов мотивации.

8.) Централизация – это рациональное применение концентрации и рассредоточения власти для повышения эффективности управленческой деятельности.

9.) Скалярная цепь (иерархия). Скалярная цепь – это цепь руководителей от самого высшего до самого низшего. Скалярная цепь определяет подчинение работников. Но следует помнить, что специфика современного управления требует наличия наряду с иерархией широкой сети горизонтальных связей.

10.) Порядок. Каждый работник должен иметь свое рабочее место, обеспеченное всем необходимым. Для этого руководитель должен хорошо знать своих подчиненных и их потребности.

11.) Справедливость. Справедливость – это сочетание доброты и правосудия. Работник, чувствующий справедливое отношение к себе, испытывает преданность к фирме и старается трудиться с полной отдачей.

12.) Стабильность рабочего места для персонала. Для предприятия наиболее предпочтительными являются работники, которые держатся за свое место. Высокая текучесть кадров является причиной и следствием плохого состояния дел. В процветающей компании управленческий персонал является стабильным.

13.) Инициатива. Инициатива – это разработка плана и успешная его реализация. Претворение в жизнь данного принципа часто требует от администрации «поступить личным тщеславием».

14.) Корпоративный дух. Сила предприятия в гармонии («единении») всех работников. Файоль указывал на недопустимость использования в управлении принципа «разделяй и властвуй». Напротив, считал он, руководители должны поощрять коллективизм во всех его формах и проявлениях.

Предложенная Файолем классификация принципов управления способствовала упорядочению управленческого процесса. Файоль подчеркивал универсальность принципов управления, не ограничивая их применение только сферой производства. И считал, что предложенная им система принципов не может быть окончательно сформулирована. Она должна оставаться открытой для дополнений и изменений, основанных на новом опыте, его анализе и обобщении. Файоль отмечал, что применение принципов на практике – это «трудное искусство, требующее вдумчивости, опыта, решительности и чувства меры». Многие из приведенных выше признаков не утратили своей актуальности и в настоящее время, несмотря на произошедшие за последние десятилетия изменения.

**2. Экономическая эффективность управления предприятием**

Рассмотрим в общих чертах понятие «эффективность» – наиболее важное понятие в экономике. Оно происходит от слова «эффект». В экономике эффект означает конкретный положительный результат какой-либо деятельности. Это может быть прирост прибыли, или сумма сэкономленных средств, или сокращение продолжительности производственного процесса благодаря новой технологии.

Соотношение результатов и затрат это и есть содержание эффективности как управленческой категории.

В общем виде эффективность управленческой деятельности (*Э*) выражают следующей формулой:



где *Р* – результат функционирования системы управления (результирующая составляющая);

*3* – затраты на управленческую деятельность или объем использованных ресурсов (затратная составляющая).

Если управленческая деятельность решает поставленные задачи, обеспечивает реализацию целей, причем на основе оптимального использования имеющихся ресурсов, то она считается эффективной. Иными словами, эффективность показывает, в какой мере управляющий орган реализует цели, и в этом смысле проблема эффективности управления является составной частью экономики управления, частью эффективности производства.

На уровне отдельных предприятий в различных отраслях экономики используются разнообразные группы показателей экономической эффективности. Однако на каждом предприятии оценивается экономическая эффективность использования материальных ресурсов, основных производственных фондов и оборотных средств, капитальных вложений, деятельности персонала, а так же рассчитывается обобщающий показатель, характеризующий экономическую эффективность предприятия в целом.

**Заключение**

Окружающий нас деловой и общественный мир состоит из организаций – производственных и обслуживающих, частных и государственных, больших, средних и малых, коммерческих и некоммерческих и пр. Каждая из них по отношению к внешнему окружению является открытой: потребляет его ресурсы, соответствующим образом перерабатывает их, а полученные результаты деятельности передает во внешнюю среду. Непрерывность и эффективность процессов обмена обеспечивают жизнеспособность организации.

Общим для всех организаций является то, что они являются управляемыми, добиваются результатов не сами по себе, а под руководством менеджеров, от опыта и квалификации которых зависит общая результативность.

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

В своей работе я раскрыла значение и сущность понятия «управление», его принципы, а так же такой показатель управленческой деятельности, как экономическая эффективность.

**Список используемых источников и литературы**

1. Дункан Джек У. Основополагающие идеи в менеджменте / У. Дункан. – М.: Дело, 2004. – 272 с.
2. Казначевская Г.Б., Чуев И.Н. Основы менеджмента: Учебное пособие для студентов вузов. / Г.Б. Казначевская, И.Н. Чуев. – Ростов н/Д: Феникс, 2004. – 384 с.
3. Кравченко А.И. История менеджмента: Учебное пособие для студентов вузов. Изд 5-е / А.И. Кравченко. – М.: Академический Проект, 2009. – 352 с.
4. Мескон М.Х., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента: Пер. с англ. – М.: Дело, 2004. – 704 с.
5. Орлов А.И. Менеджмент [Электронный ресурс]: Учебник. / А. Орлов. Электронные данные – М.: Изумруд, 2003. – 298 с. – Режим доступа: http://www.aup.ru/books/m151/
6. Райченко А.В. Общий менеджмент: Учебник. / А.В. Райченко. – М.: ИНФРА-М, 2006. – 384 с.
7. Семенова И.И. История менеджмента: Учебное пособие для вузов. Изд. 2-е / И.И. Семенова. – М.: Юнити, 2009. – 199 с.
8. Фомичев А.Н. Административный менеджмент: Учебное пособие. / А.Н. Фомичев. – М.: Дашков и К, 2003. – 228 с.
9. Экономика предприятия (фирмы): Учебник. Изд. 3-е / Под ред. проф. О.И. Волкова и доц. О.В. Девяткина. – М.: ИНФРА-М, 2007. – 601 с.

1. Мескон М. Х., Альберт М., Хэдоури Ф. Основы менеджмента / Пер. с англ. М.: Дело, 2004. С. 61-88 [↑](#footnote-ref-1)