РЕФЕРАТ

по менеджменту

на тему:

**"Организационно-распорядительные методы управления"**

**ПЛАН**

1. Сущность и состав.
2. Содержание и формы организационного воздействия.
3. Распорядительное воздействие.
4. Взаимосвязь организационно-распорядительных и правовых методов управления

Создать благоприятные условия для работы, мобилизовать творческие усилия трудовых коллективов на достижение наилучших результатов, решить многие другие задачи, которые в совокупности характеризуются как организационное обеспечение управления, невозможно без организационно-распорядительных методов.

Объективная сторона организационно-распорядительного воздействия – присущие системы управления отношения власти и подчинения.

Использование организационно-распорядительных методов управления должно быть основано на глубоком познании и учете требований экономических законов, тогда их воздействие выступит как форма реализации этих законов, их практический учет в производственной деятельности людей, условие применения экономических методов. Несмотря на преобладание экономических методов управления нельзя отрицать административные рычаги, так как все методы являются обязательными компонентами системы хозяйственного управления.

Организационно-распорядительные методы по своему содержанию являются методами административного воздействия, так как правом их применения наделяются администрация предприятий и организаций.

Административное управление диктуется потребностями планомерного ведения хозяйства и осуществляется посредством команд и указаний, правил регулирующих деятельность подчиненных, рекомендаций и иных способов реализации властно-распорядительной деятельности.

По форме применения: 1) организационного,

2) распорядительного,

3) дисциплинарного воздействия.

Методы организационного воздействия: а) регламентирование;

б) нормирование;

в) инструктирование;

г) организационно планирование;

д) организационный анализ;

е) организационное проектирование.

С помощью регламентирования воздействуют на управляющую и управляемую системы для установления их рационального соотношения: разрабатывают и вводят в действие документы – положения о хозяйственных системах, производственных предприятиях, объединениях и органах их управления, должностные инструкции и т.п. (распорядок рабочего дня, процедуры проведения собраний и заседаний).

Нормирование заключается в установлении системы норм и правил, служащих базой для проектирования процессов хозяйственной деятельности и процессов управления ею. В нее входят:

* организационно-технические нормы и нормативы (технические стандарты, маршруты и графики представления документов, а также движения товарных потоков и т.д.);
* организационно-структурные нормативы (организационные структуры, типовые схемы и штаты управления, нормативы численности работников);
* уставные нормы, порядок замещения выборных штатных должностей, положения о правлениях, советах и других выборных органах управления;
* другие административные нормативы и акты.

Важное значение для повышения эффективности управления имеют следующие виды нормирования: а) стандартизация;

б) унификация.

Им способствуют разработка и внедрение технологических карт управленческого процесса, в котором фиксируется последовательность выполнения управленческих операций и содержатся подробные описания каждой из них с указанием применяемых технических средств и форм документов.

Инструктирование – это ознакомление работников с условиями работы или обстоятельствами порученного дела, разъяснение обстановки возможных трудностей и т.д. Оно обычно имеет форму методической и информационной помощи, направленной на успешное выполнение работы.

Организационное планирование определяет кто в какие сроки и с какими затратами должен выполнять поставленные задачи и виды работ.

Организационный анализ позволяет выявить резервы повышения эффективности деятельности аппарата управления, создать информационную базу для организационного проектирования процессов управления.

Организационное проектирование осуществляется по результатам организационного анализа и базируется на организационных нормативах. В качестве объектов проектирования могут выступать структура управления, процессы управления, производственная структура предприятий и объединений.

Большое значение имеют методы организационного развития, направленные на приведение структуры и методов управления в соответствие с экономическими и социальными потребностями. Сюда относятся методы организационной диагностики, анкетирование, экспертных оценок и программирования организационного развития.

Распорядительные методы управления применяются для постановки конкретных задач подразделениям и исполнителям, текущего административного воздействия.

Распорядительные воздействия вызываются конкретными причинами, носят обязательный характер и имеют одностороннюю направленность. Способы их реализации многообразны: наставления, распоряжения, приказы, резолюции, указания, которые по форме могут быть устными или письменными – документально оформленными.

а) Приказ – обязывает точно выполнять решение в установленные сроки, его невыполнение влечет за собой соответствующее наказание, основанием для него являются постановления или распоряжения правительства, решения органов управления вышестоящих организаций, решения лица, отдающего приказ. Приказы подразделяются на *предписывающие*, где указывается, что конкретно нужно делать, и *запрещающие*, где указывается, чего делать не следует.

б) Распоряжение – разновидность приказа, направленная на решение частных вопросов, может исходить не только от руководителя, но и от других должностных лиц в пределах их компетенции.

в) Постановление принимается правлениями и другими органами в потребительской кооперации в силу того, что здесь управление является традиционно коллегиальным. В современных условиях при подготовке приказов и постановлений задействовано значительное число лиц, и поэтому решения носят все более коллективный характер, тем самым стираются различия между этими документами.

Соответствие содержания постановлений приказов и распоряжений правовым нормам, уставным положениям – необходимое условие их выполнения.

Методы дисциплинарного воздействия поддерживают стабильность деятельности предприятий посредством дисциплинарных требований и обеспечения ответственности.

Государственная дисциплина заключается в точном соблюдении предприятиями, организациями, учреждениями системы установленного государством порядка их деятельности и выполнения возложенных обязанностей. Ее составными частями являются плановая, финансовая, договорная и другие виды дисциплины.

Ответственность может быть личной, коллективной, моральной, материальной и служебной – обязательный элемент всех видов дисциплины. Сочетание разных ее видов является важным условием правильного применения организационных методов управления.

Никакой закон, правила или инструкции не смогут выполнить свою роль, если каждый работник не будет сознательно и ответственно относиться к своим обязанностям, для этого иногда используют средства правового воздействия.

Средства правового воздействия

Дисциплинарные: замечание, выговор, перевод на нижеоплачиваемую должность

Материальные: штрафы, неустойки,

пени

Уголовно-правовые

Административные: денежный начет, штраф, предупреждение

# Рис. 1. Средства правового воздействия

Совокупность средств правового воздействия на общественные отношения предполагает разного рода санкции за отклонение от установленного порядка и требований закона. Материальная ответственность возлагается на предприятия, организации, а также отдельных должностных лиц за результаты хозяйственной деятельности. Дисциплинарная ответственность возникает в результате нарушения служебных обязанностей. При этом взыскание налагается вышестоящим звеном управления или должностным лицом.

Административная ответственность связана с деятельностью специальных государственных органов, с которыми работники конкретной сферы не связаны подчиненностью. Уголовная ответственность возникает при совершении должностных преступлений.

# Преимущества организационно-распорядительных методов

Позволяют добиться быстрых результатов, сконцентрировать ресурсы на решающих участках, осуществить структурные сдвиги.

# Недостатки

Сковывают инициативу работников, приводят к увеличению аппарата управления, не обеспечивают развития наиболее перспективных направлений НТП, повышения качества продукции и экономической эффективности производственно-хозяйственной деятельности.