Министерство транспорта Российской Федерации

Федеральное агентство железнодорожного транспорта

ГОУ ВПО «Дальневосточный государственный университет путей сообщения»

Кафедра социально-культурного сервиса и туризма

ПРИНЦИПЫ И ЗАКОНОМЕРНОСТИ МЕНЕДЖМЕНТА

Реферат

по дисциплине: «Менеджмент в СКСиТ»

Выполнил: студент гр.735 Добровольская Ю.

Проверил: к.э.н., доцент Ковынева Л.В.

Хабаровск

2010

СОДЕРЖАНИЕ

[ВВЕДЕНИЕ 3](#_Toc280044737)

[1. Принципы менеджмента 5](#_Toc280044739)

[2. Законы менеджмента 9](#_Toc280044740)

[3. Закономерности менеджмента 11](#_Toc280044741)

[ЗАКЛЮЧЕНИЕ 14](#_Toc280044742)

[СПИСОК ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ИСТОЧНИКОВ 16](#_Toc280044743)

# ВВЕДЕНИЕ

Менеджмент (в максимально широком смысле) — означает создание, управление, контроль и максимально эффективное использование социально-экономических систем и моделей различных уровней. Управление социально-экономическими системами, в том числе производственными, получило название менеджмент [3, с.234].

## Термин «менеджмент» прочно вошёл в нашу жизнь, заменяя, а иногда и отменяя привычное русское слово «управление», когда речь идёт о руководстве деятельностью рыночных субъектов (хозяйствовании).

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

В основе менеджмента лежит система экономических законов, закономерностей и принципов управления в условиях рыночных отношений. Законы и закономерности носят объективный характер, т.е. не зависят от воли людей, а, напротив, определяют их волю, сознание и намерения. Осознанное использование экономических законов, осуществляясь через управление, позволяет привести деятельность людей в соответствие с объективными условиями развития. Именно менеджер выбирает оптимальный вариант управленческого решения.

Принципы менеджмента, синтезируя объективные закономерности управления, определяют черты реальной управленческой практики в любой организации. Представляя собой общие правила, принципы формируют требования к системе управления организацией – функциям, методам и организационной структуре управления.

Цель работы – провести сравнительный анализ принципов и закономерностей менеджмента, определяемых различными авторами.

# Принципы менеджмента

Принципы менеджмента - это важнейшие руководящие правила, основные положения и нормы поведения, руководствуясь которыми органы управления обеспечивают эффективное развитие организации.

Существует несколько подходов к классификации принципов управления. Наиболее полное их толкование дается Г. Кунцем и С. О'Доннелом в книге "Принципы управления, анализ управленческих функций" (шестое издание переведено в 1981 г. на русский язык под названием: "Управление: системный и ситуационный анализ управленческих функций"). Авторы рассматривают десять принципов планирования; пятнадцать - организации; десять - мотивации и четырнадцать - контроля.

Впервые принципы рационального управления были сформулированы в 1912 г. американским менеджером Г. Эмерсоном в книге "Двенадцать принципов производительности". Однако один из основоположников научной организации труда, создатель "теории администрирования" А. Файоль высказал мысль о том, что количество принципов управления неограниченно. И это верно, поскольку всякое правило занимает свое место среди принципов управления, во всяком случае, на то время, пока практика подтверждает его эффективность [6].

В связи с этим все принципы менеджмента целесообразно сгруппировать в две группы - общие и частные. К общим принципам управления относятся принципы применимости, системности, многофункциональности, интеграции, ориентации на ценности.

Принцип применимости - менеджмент разрабатывает своего рода руководство к действию для всех работающих в фирме сотрудников. Например руководитель разрабатывает руководство к действию в виде должностной инструкции, перечисленных в ней локальных актах и утвержденных на общем собрании коллектива.

Принцип системности - менеджмент охватывает всю систему с учетом внешних и внутренних взаимосвязей, взаимозависимостей и открытости собственной структуры или системы туризма в целом. Например, разработка стратегии развития сферы туризма в регионе, которая должна учитывать факторы и условия, необходимые для удовлетворения потребностей людей в отдыхе, ресурсные возможности региона (экономические, финансовые, кадровые и другие), социальное воздействие на общество, факторы внешней среды. Или, например это может быть учет всех особенностей структуры управляемого коллектива: возрастных, этнических, конфессиональных, профессиональных, общекультурных и т. д.

Принцип многофункциональности - менеджмент охватывает различные аспекты деятельности: материальные (ресурсы, услуги), функциональные (организация труда), смысловые (достижение конечной цели).

Принцип интеграции - внутри системы должны интегрироваться различные способы отношений и взгляды сотрудников, а вне фирмы может происходить разделение на свои миры.

Принцип ориентации на ценности – означает, что менеджмент туризма включен в окружающий мир с определенными представлениями о таких ценностях, как гостеприимство, честные услуги, выгодное соотношение цен и услуг и т.п. [1].

В отечественной теории управления частные принципы управления народным хозяйством были сформулированы еще В.И. Лениным и многие их них не потеряли значения и в наши дни, а в рыночной экономике значимость их неизмеримо возросла.

Основным частным принципом менеджмента является принцип оптимального сочетания централизации и децентрализации в управлении. Проблема сочетания централизации и децентрализации в менеджменте состоит в оптимальном распределении (делегировании) полномочий при принятии управленческих решений.

Коллегиальность предполагает выработку коллективного решения на основе мнений руководителей разного уровня, а также исполнителей конкретных решений. Соблюдение правильного соотношения между единоначальником и коллегиальностью составляет одну из важнейших задач управления, от правильности решения которой во многом зависит его эффективность и действенность. Например, директор пользуется правом единоличного решения вопросов, входящих в его компетенцию: прием на работу, увольнение, и т.п. В то же время есть вопросы, которые можно решить только коллегиально: разработка развития фирмы, утверждение локальных актов, мероприятия.

Принцип научной обоснованности управления предполагает ночное предвидение, планируемые во времени социально-экономические преобразования организации. Основное содержание этого принципа заключается в требовании, чтобы все управленческие действия осуществлялись на базе применения научных методов и подходов. Научная обоснованность управления означает не только использование науки при выработке и реализации управленческих решений, но и глубокое изучение практического опыта, всестороннее изучение имеющихся резервов. Цель состоит в превращении науки в высокопроизводительную силу. Например, менеджер использует научные методы для управления персоналом («мозговой штурм»)

Суть принципа плановости заключается в установлении основных направлений и пропорций развития организации в перспективе. Планированием пронизаны (в виде текущих и перспективных планов) все звенья организации. План рассматривается как комплекс экономических и социальных задач, которые предстоит решить в будущем [1]. Например, менеджер составляет план работы, где прописаны задачи и цели организации на предстоящий год.

Принцип сочетания прав, обязанностей и ответственности предполагает, что каждый подчиненный должен выполнять возложенные на него задачи и периодически отчитываться за их выполнение. Каждый в организации наделяется конкретными правами, несет ответственность за выполнение возложенных на него задач.

Принцип частной автономии и свободы предполагает, что все инициативы исходят от свободно действующих экономических субъектов, выполняющих управленческие функции по своему желанию в рамках действующего законодательства. Свобода хозяйственной деятельности представляется как профессиональная свобода, свобода конкуренции, свобода договоров и т.п. Например, менеджер может заключать договоры и оказывать услуги, которые оговорены в уставе организации.

Принцип иерархичности и обратной связи заключается в создании многоступенчатой структуры управления, при которой первичные (нижний уровень) звенья управляются своими же органами, находящимися под контролем органов руководства следующего уровня. Те в свою очередь подчиняются и контролируются органами следующего уровня. Соответственно цели перед низшими звеньями ставятся органами более высокого по иерархии органа управления. Постоянный контроль за деятельностью всех звеньев организации осуществляется на основе обратной связи. По сути это сигналы, выражающие реакцию управляемого объекта на управляющее воздействие. По каналам обратной связи информация о работе управляемой системы непрерывно поступает в управляющую систему, которая имеет возможность корректировать ход управленческого процесса [1].

Суть принципа мотивации такова: чем тщательнее менеджеры осуществляют систему поощрений и наказаний, рассматривают ее с учетом непредвиденных обстоятельств, интегрируют по элементам организации, тем эффективнее будет программа мотиваций [2].

Одним из важнейших принципов современного менеджмента является демократизация управления - участие в управлении организацией всех сотрудников. Формы такого участия различны: долевая оплата труда; денежные средства, вложенные в акции; единое административное управление; коллегиальное принятие управленческих решений и т.п.

Принцип устойчивости и мобильности системы управления предполагает, что при изменении внешней и внутренней среды организации система менеджмента не должна претерпевать коренных изменений. Устойчивость определяется прежде всего качеством стратегических планов и оперативностью управления, приспосабливаемостью системы менеджмента прежде всего к изменениям во внешней среде [4].

Одновременно с устойчивостью управленческий процесс должен быть мобильным, т.е. максимально полно учитывать изменения и требования потребителей туристских услуг. Например, если предпочтения клиента на рынке туристских услуг меняются, то и менеджер должен поменять свои предложения.

# Законы менеджмента

В основе менеджмента лежит система экономических законов, закономерностей управления в условиях рыночных отношений. Законы и закономерности носят объективный характер, т.е. не зависят от воли людей, а, напротив, определяют их волю, сознание и намерения.

Различают общие и специфические законы управления. К общим законам управления относятся: закон специализации управления; закон интеграции управления; закон экономии времени.

А. И. Орлов в своей книге «Менеджмент» выделяет три основных закона менеджмента:

1. Закон специализации управления. Современное производство основано на использовании новейших технологических процессов, технических средств, высокой степени организации производства и труда, информационных систем. Для управления таким производством необходимы узкоспециализированные знания и навыки в различных областях науки и техники, что приводит к расчленению общих функций, их проявлению в конкретных условиях, на различных уровнях. Менеджмент включает экономические, социально-психологические, правовые и организационно-технические аспекты, поэтому менеджеры должны обладать высоким профессионализмом в области каждого из этих направлений [4, с.143].

2. Закон интеграции управления. Интеграция, т. е. объединение, в менеджменте вытекает из потребности самого производства и управления им. В основе интеграции часто лежит принцип объединения собственности, ресурсов, сфер деятельности. Организационные формы объединений разнообразны и зависят от национальной специфики управления той или иной страны. Но при всем многообразии форм объединений главными различиями являются: отношения собственности и производственная и контрактная кооперация.

Например, в последние годы особое развитие и широкое распространение в индустрии туризма получил такой тип хозяйственных объединений, как стратегические альянсы (т.е. разработка стратегического плана с целью изменения конкурентных позиций фирм, входящих в его состав). Своеобразие этих союзов заключается в том, что они непосредственно не затрагивают отношения собственности в компаниях, поскольку сотрудничающие компании сохраняют свою автономию, а также нишу в сферах национального, регионального и локального рынков, союзы предполагают партнерские отношения в какой-либо отдельной сфере, например маркетинговой деятельности.

3. Закон экономии времени. Закон экономии времени справедлив не только для сферы материального производства. Всякая экономия в конечном счете сводится к экономии времени. Это положение характерно для менеджмента, где этот закон выступает как закон управления временем.  
Эффективность управления и, следовательно, достижение поставленной цели зависят от скорости реакции менеджера на потребности рынка и мобилизации внутренних и внешних переменных для удовлетворения этих потребностей. Решение любого вопроса в менеджменте в более короткое время, чем конкурирующей стороной, всегда оказывает положительное влияние на конечные результаты деятельности фирмы [4, с.145].

# 3. Закономерности менеджмента

Закономерности менеджмента — это наиболее важные и систематически повторяющиеся тенденции, которые, в свою очередь, отражают устойчивые взаимосвязи между элементами управления в организации. Более чем столетний период развития менеджмента как науки позволяет выделить следующие его закономерности функционирования.

* Обусловленность теории и практики менеджмента трансформацией форм и методов организации экономики (способа производства).

Анализ эволюции управленческой мысли показывает, что способу экономического развития соответствует свой способ управления. Управление в первобытнообщинном строе, основанном на простейших трудовых операциях, общинной собственности, отличалось от управления в рабовладельческом и феодальном строе, основанных на насилии, эксплуатации человека. В условиях капитализма, когда экономические отношения стали основываться на других, рыночных, отношениях, экономической свободе, сложной технологии организации труда в мануфактуре (предприятии), стал необходим соответствующий способ управления. Возникла потребность в менеджменте[3, с.126] .

Зависимость способа управления от форм и методов организации экономики в России, особенно в советский период, свидетельствует, что это было управление нерыночной, централизованной экономикой и в полной мере называться менеджментом не могло.

Таким образом, теория и практика менеджмента обусловлены (зависимы) формами и методами экономики.

* Определяющее влияние состояния факторов внешней среды на выбор и формирование системы управления организацией.

Организация в рыночной экономике является открытой системой. Это значит, что она получает из внешней среды необходимые ресурсы (люди, сырье, материалы и т.п.), перерабатывает их и в виде своей продукции поставляет во внешнюю среду, которая может принять или не принять эту продукцию. Управление организацией (его организационная структура) должно соответствовать состоянию внешней среды и обеспечивать тесное взаимодействие с ней. От этого зависит не только успешность организации, но и ее выживаемость [3, с.127].

* Соответствие содержания управления формам собственности на имущество организации.

Менеджмент будет различным в зависимости от форм собственности организации. В организациях, где приоритетной (или основной) формой собственности является частная, менеджмент будет иметь деловой (рыночный) характер. Его главной целью будет обеспечение высокой прибыльности хозяйственной деятельности. В организациях, где приоритет имеет государственная собственность, менеджмент будет иметь административный характер (административный менеджмент). Формы общественной (коллективной) собственности требуют комбинированного подхода к управлению.

* Оптимизация соотношения управляющей и управляемой подсистем (т.е. субъекта и объекта управления).

Менеджмент представляет собой систему из двух основных элементов: субъекта и объекта управления. Их взаимосвязь и взаимодействие должны быть оптимальными как в количественном, так и в качественном отношении. Так, количественное соотношение между персоналом менеджмента (управленцами) и исполнителями в организации должно соответствовать характеру труда, его сложности и другим условиям.

* Преимущество сознательного и полномерного управления.

Предполагает осознанное формулирование целей организации и управления, осуществления исследований внешней и внутренней среды организации, прогнозирование развития и на этой основа разработку системы планирования ее деятельности в обозримой перспективе. Данная закономерность свидетельствует, что задача управления состоит не только в том, чтобы исследовать факторы внешней и внутренней среды, но и в сознательном воздействии на них в интересах организации, обеспечения благоприятных условий ее развития. А это может быть достигнуто путем реализации комплекса мероприятий, рассчитанных на ближайшую и длительную перспективу, т.е. разработки системы планирования.

* Концентрация и дипломатичное изменение функций управления в организаци.

Управление организацией реализуется через систему его функций, т.е. видов управленческих работ. Концентрация управленческой деятельности осуществляется, как правило, посредством основных функций менеджмента, раскрывающих ее содержание, планирование, организацию, мотивацию, контроль, принятие управленческих решений. Вместе с тем организации различаются между собой по видам, формам, содержанию и условиям деятельности. Поэтому следует учитывать динамику изменений функций управления, специфику их реализации [3, с.129].

* Оптимизация уровней управления.

Разделение управленческого труда осуществляется не только по горизонтали, но и по вертикали. В результате появляется иерархия уровней управления. Чем больше звеньев (ступеней) управления, тем больше требуется времени для прохождения управленческой информации сверху вниз, и наоборот. Вместе с тем сокращение звеньев иерархии органов управления может привести к увеличению количества объектов в расчете на одного субъекта управления, потере управляемости. Таким образом, иерархия уровней управления должна быть оптимальной и по вертикали и по горизонтали [5, с.221].

* Оптимальное использование в процессах управления функций контроля, учета и анализа. Закономерности менеджмента имеют объективный характер, однако реализуются на практике через деятельность людей, конкретные принципы управления.

# ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Общие закономерности менеджмента проявляются в действии механизма управления, в системе сбора, передачи, отработки информации и т.д., но сущность управления всегда неразрывно связана с самой управляемой системой, с её специфическими закономерностями.

Таким образом, сущность управления может быть раскрыта на основе использования достижений различных наук, изучающих отдельные стороны управления, сущность управляемой системы, её многообразные аспекты.

В объективной реальности управление туристским предприятием представляет собой очень сложную, комплексную систему. Управление предполагает разработку целей, принципов, законов и системы методов управления. В структурном плане оно включает органы управления, кадры управления, технику управления.

Принципы управления организацией определяют требования к системе, структуре и организации процесса управления. То есть управление организацией осуществляется посредством основных исходных положений и правил, которыми руководствуются менеджеры всех уровней. Эти правила определяют «линию» поведения менеджера. Принципы управления можно представить как основополагающие идеи, закономерности и правила поведения руководителей по осуществлению управленческих функций.

Таким образом, принципы управления отражают объективную реальность, существующую вне и независимо от сознания человека, иначе говоря, они объективны. Вместе с тем, каждый из принципов — это идея, то есть субъективная конструкция, субъективное построение, которое мысленно совершает каждый руководитель на уровне его познаний общей и профессиональной культуры. Так как принципы принадлежат субъекту, то они имеют субъектный характер. Чем больше отражение принципа в сознании человека приближается к закону, тем точнее знание, тем эффективнее деятельность руководителя в сфере управления.

Закономерности и законы менеджмента выражают наиболее важные и систематически повторяющиеся тенденции, которые в свою очередь отражают относительно устойчивые взаимосвязи между элементами управления в организации.

Закономерности имеют объективный характер, а реализуются в процессе деятельности людей. Это в полной мере относится и к закономерностям менеджмента. Под воздействием проявления закономерностей в организациях формируются принципы менеджмента.

# СПИСОК ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. З**аконы и закономерности менеджмента** [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.management-zifa.ru/

2. Законы, закономерности и принципы менеджмента [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.menedjment-online.ru/

3. Казанцев А.К. Менеджмент в предпринимательстве: Учеб. пособие [Текст] / А.К.Казанцев, А.А. Крупанин. – М.: ИНФРА-М, 2003. – 230 с.

4. Квартальнов В. А. Стратегический менеджмент в туризме: Учеб. пособие. – М.: Финансы и статистика, 1999. – с. 496.

5. Лигинчук Г.Г. Основы менеджмента: Учебное пособие. - М.: Дело, 2003.-с.298.

6. Объективные законы развития менеджмента. Принципы менеджмента [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.inventech.ru/lib/management/

7. Основы теории управления: Учеб. пособие [Текст] / Под ред. В.Н.Парахиной, Л.И.Ушвицкой. – М.: Финансы и статистика, 2003. – 560 с.

8. Переверзев М.П., Шайденко Н.А., Басовский Л.Е. Менеджмент: Учеб. пособие для вузов/Под ред. М.П. Переверзев. – М.:ИНФРА-М, 2007. – с.240.