Реферат

«Принципы управленческой деятельностью. Виды и функции менеджмента»

**1. Виды и функции менеджмента**

Рассмотрение научных основ менеджмента позволяет сделать вывод, что управление касается всех видов производительной и общественной деятельности человека. Он управляет, прежде всего собой, своими действиями, эмоциями, поведением и т.д. В быту и на производстве человек управляет приборами и механизмами, а также деятельностью других людей. Однако в тоже время он сам является объектом управления. Например, управление океанским лайнером, подводной лодкой или самолетом осуществляется с помощью управления приборами и устройствами, установленными на них. Действия специалистов, осуществляющих управление техникой, в свою очередь являются объектом управления для других людей, которые работают в портовых или аэродромных службах и занимаются наведением, оповещением, навигацией и метеорологией. Все данные службы также управляются своими руководителями и т.д. Возникает сложная система управления, подчинения низших звеньев управления средним, а средних — высшим. Виды управления различаются по степени его сложности. Например, управление группой людей, занятых уборкой овощей, и управление компьютерной техникой или информационными системами значительно различаются по степени сложности, специальности и квалификации управляющих.

Все виды управленческой деятельности перечислить здесь невозможно, но некоторые из них, имеющие для менеджмента наиболее важное значение, назвать необходимо. Сведем их в несколько групп, в каждой из которых есть общие направления руководящей деятельности.

Одним из таких видов является хозяйственное управление. Оно включает управление производственной, маркетинговой, финансовой и кадровой службами в государственных и частных предприятиях (организациях). Хозяйственное управление охватывает широкий круг вопросов жизнедеятельности данных юридических и физических лиц.

Тесно связано с этим видом техническое управление. В него входят управление техникой и технологиями; ремонт и профилактика машин, технических устройств и механизмов; замена устаревшей техники и технологии; обучение персонала приемам и методам работы; научная организация труда и ряд других вопросов.

Во всех организациях, где имеет место коллективный труд, возникла необходимость еще одного вида управленческой деятельности — управление социально-психологическими вопросами совместной деятельности людей. На производстве появились специалисты — социологи и психологи, объектом работы которых стал морально-психологический климат в коллективе, психологическое состояние отдельных работников, решение социальных вопросов, организация отдыха, повышение культурного уровня трудящихся и т.д.

Хозяйственное, техническое и социально-психологическое управление как виды присущи внутрипроизводственной, внутренней жизни организаций.

Однако предприятия не изолированы от внешнего окружения, они связаны с деятельностью государственных, общественных и международных органов и организаций. Эта внешняя среда имеет свои виды управления: государственное управление, управление общественными организациями и др.

Под воздействием научно-технического прогресса создаются условия еще для одного самостоятельного вида управленческой деятельности — креативно-эвристического менеджмента. Менеджеры, работающие в научных и опытно-конструкторских организациях, руководят исследованиями и разработкой инновационных проблем, применением на практике научных и технических открытий и изобретений, математическим моделированием, разработкой программ для компьютерной техники и другими видами научной и опытно-конструкторской деятельности.

В сфере материального производства характерными являются следующие виды управленческой работы:

управление производством — выбор основных параметров работы техники и применение технологий, определение объема выпуска продукции или оказания услуг, расстановка людей, организация подачи материалов и комплектующих изделий, инструментов, технической документации, обслуживание и ремонт машин и механизмов, контроль качества и т.д.;

управление снабжением и сбытом произведенной продукции — заключение хозяйственных договоров на поставки и сбыт, организация хранения, упаковки, сортировки и работы транспортных средств, ведение учета и контроля. Сюда же необходимо отнести и управление маркетингом, осуществляющим изучение рынков сбыта и поставок сырья, материалов и энергии, конъюнктура рынка, выработка ценовой политики и организация рекламы;

управление финансовой деятельностью — формирование и распределение финансовых ресурсов, составление бюджета и финансового плана, формирование портфеля инвестиций, оценка текущего и перспективного финансового состояния организации, работа с кредиторами и т.д.;

управление кадрами — решение вопросов подбора, расстановки и обучения работников, улучшение условий их труда и отдыха, управление социально-психологическими процессами, создание необходимого морально-психологического климата на предприятии, организация работы с профсоюзами в разрешении трудовых споров и конфликтов;

управление инновациями — организация процесса научных и опытно-конструкторских работ и разработок, использование в производстве новой продукции или услуг, новой организации производства и управления;

управление эккаутингом — сбор и обработка информации, анализ хозяйственной деятельности отделов и служб, а также всей организации, сравнение действительных и плановых показателей, поиск резервов и ресурсов для улучшения работы и более эффективного использования потенциала предприятия.

Данные виды и направления управленческой деятельности реализуются и проявляются в ее функциях (лат. functio — обязанность, работа, деятельность, внешнее проявление свойств какого-либо объекта в данной системе отношений). В менеджменте сформулированы и обоснованы несколько функций.

Главной из них является планирование. В процессе планирования менеджер определяет цели и задачи предприятия, необходимые для их решения материальные, финансовые и трудовые ресурсы и резервы, устанавливает сроки реализации поставленных целей, ответственных за их исполнение и самих исполнителей. Планирование позволяет менеджеру действовать осознанно, руководствуясь как долгосрочной перспективой, так и проблемами, возникающими в текущей работе.

Следующая функция менеджмента — организационная. Спланированные действия необходимо воплотить на практике, организовать их выполнение. Эта работа связана с созданием самой организации, ее структуры, управления и коммуникаций, а также с обеспечением работы людей всеми необходимыми средствами, документацией и информацией. Это решение широкого круга вопросов производственного процесса, поставок и сбыта и др.

В ходе организации как процесса возникает необходимость корректировать работу людей, координировать их усилия, обеспечивать необходимый ритм и последовательность выполнения трудовых операций. В этой связи координация является также функцией менеджмента.

Организуя и координируя работу подчиненных, менеджер постоянно сталкивается с различным отношением людей к своему (порученному) делу. Люди работают с разной интенсивностью и производительностью, могут проявлять инициативу и старание, а могут работать «от и до». Возникает необходимость в следующей функции — мотивации труда.

И, наконец, любая работа, руководителя или исполнителя, нуждается в контроле. Контроль как функция менеджмента позволяет вовремя обнаружить «узкие места», несоответствие норм и нормативов действительности, исправить их или поправить действия работников.

В менеджменте выработаны наиболее общие способы осуществления этих функций. Они названы принципами менеджмента.

1. **Общие принципы управленческой деятельности**

В менеджменте под принципами понимают следование основным исходным положениям теории управления, внутренние убеждения менеджеров, определяющие их отношение к своему делу и нормам поведения в коллективе. В своей работе менеджер руководствуется не только принципами, но еще и конкретными способами достижения поставленных целей и решения конкретных задач. Эти способы или приемы в управленческой деятельности называют методами менеджмента.

Существует много конкретных методов управленческой работы, но основные из них два:

* основанный на внеэкономическом принуждении работников к труду — административный метод;
* основанный на экономическом принуждении к труду, при помощи которого работником движет экономический интерес.

Подробнее методы менеджмента будут рассмотрены в следующих главах учебника. Здесь остановим внимание лишь на логике развития принципов менеджмента, которых также много, и они не являются постоянными, а изменяются, развиваются и устаревают в зависимости от внешних и внутренних условий управленческой работы.

К таким внешним и внутренним условиям относится изменяющийся уровень развития производительных сил. Технократический подход к анализу принципов управления позволяет выделить три основные стадии развития промышленного производства и соответствующие им принципы управления.

Первая стадия. Это начальный этап применения машин в производстве, на котором машинное производство строилось исходя из возможностей рабочего, его физических данных, скорости, умелости и интенсивности труда, умения управлять машиной (напомним, что тогда машина состояла из трех взаимосвязанных частей: двигателя, передаточного устройства и рабочей части. В этот период еще не было четвертой части машины — управляющего устройства). Здесь человек был основой всего производственного процесса. Однако количественный рост машин постепенно отодвинул рабочего на вторые позиции, а на первое место вышла сама машина, техника.

Вторая стадия. Ее называют промышленной. Роль рабочего уже изменяется: он становится «частичным рабочим», придатком машины. Управленческая работа строится по принципу технического приоритета. Производство оснащается необходимой техникой, разрабатывается техническая документация, создается структура предприятий и управление ими. Крупные предприятия, используя машинное производство, начинают массовое производство товаров, в результате чего происходит дальнейшее внутрипроизводственное разделение труда по функциональному признаку. Техника, технология, снабжение и сбыт продукции, обеспечение производства необходимыми специалистами начали осуществляться по принципу от потребностей машинного производства. Управление на этой стадии строится исходя из возможностей техники и технологии. Начинается отбор работников и их обучение применительно к тем машинам и механизмам, на которых они способны дать наилучшие результаты.

Основным принципом управления становится рационализация труда рабочих: рациональное обустройство рабочего места, отработка рациональных движений работников, поиск возможностей стимулирования более интенсивного труда. Рационализм стал целью управления производством, главным его принципом.

Дальнейшее развитие производительных сил, обусловленное прогрессом науки и техники, привело к значительным изменениям в принципах управления, основанных на рационализме. Произошло отделение рабочего от непосредственного управления рабочей частью машины в связи с созданием контролирующих и управляющих устройств. Значительно возросли требования к квалификации работников, которые выполняют работу наладчиков, операторов, программистов, потребовались новые специалисты не только в области техники и технологии, но и в управленческой деятельности.

Постиндустриальная стадия. На этой стадии развития производительных сил все большее внимание руководителей предприятий уделяется непосредственно работнику, специалисту, раскрытию его возможностей в повышении производительности труда. Перед управленческими кадрами возникла другая задача — не только обеспечить работу предприятия новейшей техникой и технологиями, но и «выжать» из них максимум возможного.

Как показала практика, достичь этого только с помощью принципов рационализма невозможно. Необходимы новые принципы управления, которые, не отбрасывая рационализма, а совершенствуя его, вели бы к росту производительности труда. Таким общим принципом правления стал принцип человеческих отношений. Управляющие вынуждены были обратить внимание на условия труда работников, возросший уровень их потребностей, заинтересованность их в самом процессе труда, избавить людей от монотонного, изнуряющего, однообразного и рутинного труда. Управление стало развиваться в двух новых направлениях: во-первых, привлечение на производство специалистов — социологов и психологов; и во-вторых, поиск технико-технологических возможностей, способных облегчить условия труда.

Руководствуясь принципом человеческих отношений и рационализма, американские менеджеры добились резкого повышения производительности труда и интенсивного использования новой техники и технологий. По производительности общественного труда в промышленности американцы превосходили нас в два раза, а в сельском хозяйстве — в четыре. В 60 — 70-е гг. подобный процесс роста производительности труда наблюдался в странах Западной Европы и Японии.

В нашей стране, где господствовала общественная собственность на средства производства, главным определяющим принципом управления стал принцип планомерности. Директивное планирование сдерживало возможности использовать достижения НТР в производстве, а командно-административная система управления оказалась недостаточно гибкой, во многом бюрократической для решения возникших задач.

Тем не менее, целый ряд отраслей промышленности, и в особенности радиоэлектронная промышленность, авиа- и приборостроение, отрасли оборонной промышленности, не только успешно работали, но и были передовыми в мире. Здесь сказалось то, что принцип управления, основанный на планомерности принадлежащей помощи и материальной поддержке государства, государственном контроле и надлежащем стимулировании труда работников, позволил лучшим образом использовать новации.

Таким образом, принцип планомерности лежит в основе первой функции менеджмента — планирования. Он успешно использовался в самых разных условиях в нашей стране, а сегодня широко применяется всеми менеджерами мира.

В современных условиях перехода нашего общества к рыночной экономике в отечественной практике управления необходимо взять на вооружение все лучшее, что достигнуто западными учеными и практиками. Однако не следует руководствоваться таким подходом: все, что у нас — плохо, все, что у них — хорошо; слепого копирования принципов, пригодных для американцев, немцев или японцев, не должно быть. Важно учитывать, что западный менеджмент может стать полезным лишь в случае использования его применительно к российским условиям, привычкам, традициям, особенностям поведения людей, уровню их профессиональной подготовки, национальным особенностям и т.д.

**Список литературы**

1. Абчук В.А. Лекции по менеджменту: Решение. Предвидение. Риск. – СПб., 1999
2. Албастова Л.Н. Технология Эффективного менеджмента. – М., 2000
3. Бойделл Т. Как улучшить управление организацией. – М., 2001
4. Бреддик У. Менеджмент в организации. – М, 1999.
5. Виханский О.С., Наумов А.И. Менеджмент: человек, стратегия, организация, процесс. – М., 2002