РЕФЕРАТ

СУЩНОСТЬ ФИНАНСОВОГО МЕНЕДЖМЕНТА

Менеджмент в общем виде представляет собой определенный тип взаимодействия, существующий между двумя субъектами, один из которых находится в роли субъекта управления, а второй - в роли объекта управления. В основе управления лежит, с одной стороны, потребность и возможность субъекта управления управлять, а с другой стороны - потребность и возможность объекта управления выполнять управленческие команды. В том случае, когда цели управления, т.е. желаемое состояние объекта или желаемый результат его функционирования, совпадают с целями субъекта управления, последний ориентирован на более эффективное управление. Для осуществления этого необходимо осуществление двух условий: субъект управления не должен иметь возможности достижения своих целей за счет управленческой деятельности вне зависимости от достижения целей управления; степень достижения субъектом управления своих целей за счет управленческой деятельности должна находиться в прямой зависимости от степени достижения целей управления.

Полная привязка потребности субъекта управления управлять к результатам функционирования объекта управления наблюдается в том случае, когда субъектом управления является субъект собственности. Если объект управления не является собственником средств производства, то его готовность и возможность выполнять управленческие команды связаны в первую очередь с тем, на сколько его потребности будут удовлетворены в результате выполнения управленческих команд, а также с уровнем его квалификации и его производительных возможностей.

Менеджмент - это самостоятельный вид профессионально осуществляемой деятельности, направленной на достижение в ходе любой финансово-хозяйственной деятельности предприятия, действующего в рыночных условиях, определенных намеченных целей путем рационального использования финансовых, трудовых и материальных ресурсов. Квалифицированное руководство позволяет мотивировать работников к действиям, способствующим повышению эффективности труда. Жизнедеятельность организации состоит из трех основополагающих процессов:

Получение сырья или ресурсов из внешнего окружения

Изготовление продукта

Передача продукта во внешнюю среду

Если хотя бы один из основополагающих процессов организации прекратится, она не сможет существовать. Менеджмент призван поддерживать баланс между этими процессами и мобилизовывать ресурсы для их осуществления. Элементами управления являются: цель управления и способ ее достижения, объект и субъект управления, взаимодействующие в определенной окружающей среде. Процесс управления включает: сбор, переработку и передачу информации (предмет управленческого труда), используемой для выработки решений (продукт управленческого труда). Технология управления - это приемы, способы и последовательность выполнения процесса управления в целом и составляющих его функций. Предмет менеджмента, как система отношений с подчиненными и клиентурой, проявляется в общем предмете управленческого труда - информации. Поэтому по отношению к предмету труда технологией управления являются совокупность и последовательность способов работы с информацией при осуществлении различных функций управления. Управление может осуществляться только в том случае, когда существует реально действующая система управления. Под системой управления понимается совокупность органов управления, реализующая методы, технику и технологию управления и связи между элементами системы.

*Функции менеджмента.*

Функция - это действие, применительно к управлению характеризует виды управленческой деятельности, возникающие в процессе разделения и специализации труда. Функции управления условно можно разделить на общие и специальные по критерию их повторяемости в процессе управления. К общим относятся: планирование, организация, мотивация и контроль. Планирование - это определение целей и показателей деятельности организаций в будущем, а также постановка задач и оценка необходимых для их решения ресурсов. Организация предполагает назначение рабочих задач, вытекающих из целей предприятия, и конкретизацию в отделах предприятия и распределение между ними ресурсов и ответственности за выполнение рабочих задач. Мотивация - это побуждение себя и других к деятельности для достижения личных целей и целей организации. Контроль - это наблюдение за действиями работников. В современных условиях, когда работники наделены властью и имеют высокую степень самостоятельности, на смену традиционным приемам контроля сверху приходит самомониторинг работников за выполнением задания и исправление допущенных ошибок, не дожидаясь указания менеджера. Разделение труда в пр-ве обусловило появление специальной функции управления в сфере снабжения, сбыта и подготовки производства, которые воздействуют на отдельные стороны производственного процесса и реализуются в отдельной функциональной подсистеме.

Принципы менеджмента - это общие закономерности в рамках которых реализуют соотношения между различными элементами управленческой системы, отражающиеся при постановке практических задач управления. В принципах отражены познанные законы и оправдавший себя опыт управления. К общим принципам управления относятся:

Принцип информационного обеспечения (информационной связи)

Принцип научной обоснованности управления (необходим комплексный учет всех факторов экономического развития и объективных экономических законов)

Принцип оптимального сочетания централизации и децентрализации (распределение полномочий на принятие конкретно определенных решений на каждом уровне управленческой иерархии)

Принцип коллегиальности - выработка коллективного решения на основе мнения руководителей разного уровня и исполнителей конкретных решений

Принцип сочетания прав, обязанностей и ответственности (каждая должность в иерархии управления наделяется конкретными правами, выполняет определенные функции и несет полную ответственность за свое управление)

*Методы управления.*

Методы управления - это совокупность способов и приемов воздействия на объект управления для достижения цели управления. Система методов управления включает 3 группы методов управления:

Экономические

Организационно-распорядительные (административные)

Социально-психологические

Признаком этой группировки является канал воздействия на личность и коллектив в целом. Таких каналов 3:

Воздействие с целью воспитания осознанной необходимости соблюдения определенного порядка и дисциплины труда

Воздействие через материальные интересы

Воздействие через моральные интересы

Экономические методы управления - это комплекс способов и приемов управления, основанных на экономических законах, интересах и системе взаимосвязанных экономических показателей, норм и нормативов. Эти методы включают:

Установление прямых длительных и устойчивых связей между производителями и потребителями

Использование экономических рычагов, распределение прибыли, налогообложение, кредитование

Материальное стимулирование заинтересованности в достижении поставленной цели отдельных работников (через систему оплаты труда и поощрит. фонды)

Механизм использования организационно-распорядительных методов представляет собой построение структуры управления, определяющей взаимосвязь и должностное положение лиц в производственной системе. Эти методы отличаются обязательным характером соответствующих распоряжений и указаний, невыполнение которых рассматривается руководителем как прямое нарушение дисциплины и влечет за собой определенные взыскания. Распорядительные методы предполагают издание руководителем приказов и распоряжений. Организационные методы делятся на:

Методы организационного проектирования (разработка структур и нормативных актов)

Методы организационного нормирования (разработка и поддержание системы нормативов численности управленческого персонала, управляемости, затрат труда в сфере управления, длительности управленческих операций и процедур, расходов материалов и др. расходов)

К группе социологических методов относятся:

Методы управления социально-массовыми процессами (профессиональная ориентация, организованный набор, региональное регулирование зар. платы, льготы)

Методы управления группами (авторитарные, авторитарно-демократические и демократические)

Методы управления групповыми явлениями и процессами (новаторство, трудовые почины)

Методы социального нормирования (конкурсы, смотры, устанавливающие лучших по профессии, самодеятельные положения и правила внутреннего распорядка) и методы социальной профилактики (нормирование и поведение)

Методы ролевых изменений (повышение престижа тех или иных профессий)

Методы социального регулирования (договоры, взаимные обязательства, соглашения, система отбора)

*Особенности предприятия как системы.*

Предприятие, как систему, характеризуют след. черты:

Открытый характер предприятия по отношению к внешней среде

Комплексность

Динамизм

Саморегулирование

Целостность

1. По отношению к предприятию внешней средой являются экономика страны в целом, органы гос. управления, конкуренты, поставщики, потребители.

2. Предприятию, как системе, присуща комплексность, которая определяется комплексностью его целей и задач, а также высоким разнообразием протекающих на предприятии процессов пр-ва и управления.

3. Динамизм предполагает способность предприятия изменяться, развиваться, переходить из одного качественного состояния в другое, оставаясь при этом системой.

4. Саморегулирование предполагает способность предприятия адаптироваться, в определенных пределах, к изменению.

5. Предприятию, как системе, присуще свойство эмержентности (целостности). Свойством целостности системы называется появление у системы качественно новых свойств, отсутствующих у ее элементов. Чтобы все элементы и подсистемы производственной системы функционировали как единое целое, необходимо систему организовать, т.е. спроектировать, построить и обеспечить функционирование интегральной производственной системы.

Реализация принципов системности при проектировании производственных систем и организации пр-ва предполагает:

Рассмотрение предприятия, как самоорганизующейся системы, которая взаимодействует с др. системами

Необходимость создания на предприятии системы организации пр-ва, охватывающей все процессы: от изготовления продукта, до его обслуживания в эксплуатации

Применение целевого начала при разработке мероприятий по совершенствованию организации пр-ва

Ориентация на комплексное решение проблем экономики, техники, организации пр-ва и социальных задач коллектива

Внедрение многовариантного проектирования производственных систем, анализ и выбор альтернатив

Использование систем оценок, критериев и нормативов эффективности организации пр-ва в процессе ее проектирования и функционирования.

При построении производственных систем и совершенствовании организации пр-ва используются приемы организационного моделирования, которые представляют собой метод изучения производственных систем с помощью организационных моделей. Модель представляет собой упрощенное описание реального объекта. Структура модели организации пр-ва на предприятии должна включать:

Формулировку целей организации пр-ва и критерии ее эффективности

Общую характеристику системы пр-ва на предприятии и ее составляющих

Перечень задач, реализуемых в каждой подсистеме производственной системы

Характеристику функций линейных руководителей и спец. подразделений в области организации пр-ва

Схемы информационных потоков и документооборота в системе организации пр-ва.

Основные цели организации пр-ва и направления работы по их реализации

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Области деятельности | Основные цели организации пр-ва | Направление работы по реализации целей организации пр-ва |
| Изготовление и поставки продукции потребителям | Удовлетворение спроса потребителейПоставка продукции в соответствии с заказами и договорамиРеалистичное выполнение планов пр-ва по номенклатуре, ассортименту и качеству продукции  | Организация маркетинговых исследованийОрганизация оперативного планирования пр-ваОрганизация производственных процессовОрганизация матер. - технич. обеспечения пр-ваОрганизация сбыта и реализация продукции  |
| Повышение качества и обеспечение конкурентоспособности продукции | Разработка новых видов продукции и совершенствование выпускаемых видов в соответствии с требованиями рынкаОбеспечение стабильности выпуска высококачественной продукцииСокращение брака и рекламации  | Организация маркетинговых исследованийОрганизация подготовки пр-ва и освоение новых видов продукцииОрганизация производственных процессовОрганизация работы по обеспечению надлежащего качества продукции и технич. контроля  |
| Рациональное использование производственных ресурсов | Повышение производительности и качества труда работниковУлучшение использования основных фондов и производственных мощностейСокращение длительности производственного цикла и запасов товарно-матер. ценностей  | Организация труда рабочихОрганизация функционирования орудий трудаОрганизация движения предметов труда в процессе пр-ва  |

Степень достижения целей организации пр-ва должна оцениваться системой количественно выраженных показателей, например показатель эффективности работы по повышению качества продукции. Определяется отношением затрат на повышение качества продукции к снижению затрат на брак в одном и том же календарном периоде.

Система организации пр-ва - это совокупность организационных форм, методов и правил, осуществление которых обеспечивает рациональное функционирование элементов производственной системы и их взаимодействие в процессе пр-ва продукции. В процессе пр-ва выделяют группы процессов, разнородных по содержанию, принципам и методам организации. В соответствии с этим, в системе организации пр-ва выделяются подсистемы, учитывающие особенности этих процессов. К таким подсистемам относятся след. функциональные подсистемы:

Организация подготовки пр-ва и выпуска новой продукции

Организация основных производственных процессов

Организация производственной инфраструктуры

Организация работ по повышению качества продукции

Организация материально-технического обеспечения пр-ва и реализации продукции

Чтобы обеспечить интеграцию всех групп процессов в единый производственных процесс, система организации осуществляет интеграционные функции, которые реализуются путем создания производственной системы оперативного планирования и системы экономических отношений.

Подсистема организации труда участников производственного процесса обеспечивает решение задач по подготовке пр-ва в плане кадрового состава соответствующей квалификации, внедрение научной организации труда, организации и обслуживания рабочих мест, нормирование труда и материального и морального стимулирования работающих.

Подсистема организации использования труда включает задачи по формированию оптимальной структуры парка оборудования, его систематическому обновлению, улучшению загрузки оборудования и использования его технических возможностей, повышение эффективности и ремонта оборудования и его технического обслуживания.

Подсистема организации движения предметов труда в пр-ве направлена на решение задач по обеспечению бесперебойного движения предметов труда путем сокращения непроизводительных перерывов в работе, совершенствование технологических маршрутов и планировочных решений, разработке и внедрению обоснованных нормативов, заделов и запасов.

*Развитие науки организации производства в России.*

В начале 20-х гг. XX в. были сформулированы основные законы научной организации пр-ва и труда:

Закон наименьших при цепной связи. Если в пр-ве имеются отделы, зависящие один от другого, то наибольший выпуск продукции будет зависеть от наибольшей величины продукции более слабого отдела, как бы ни были сильны основные отделы.

Закон взаимного замыкания. К основному пр-ву подбираются подсобные пр-ва, работающие на основное пр-во и друг на друга, а в случае их избытка - на сторону.

Закон ритма. Этот закон требует соблюдения определенных периодов применения периодически действующих постоянной силы...

Закон параллельности и последовательности работ требует, чтобы частные процессы и работы совершались параллельно и одновременно, чтобы общий конечный результат был достигнут в запланированные сроки

Закон фронта работ. Фронт работ должен быть пропорционален нагрузке, т.е. не нужно ставить двух человек там, где с работой может справиться один.

Закон реальных условий. Цели должны быть достижимыми при организации любого дела, учитывать окружающие внешние условия и реальные потребности.

Концепция организационного управления (автор - Богданов). Он предложил основные принципы науки о законах организации, действующих в технике (организация вещей), экономике (организация людей), политике (организация идей) и заявил о необходимости их системного изучения. Он рассматривал организацию абстрактно, вне тесных связей с социально-экономической стороной деятельности людей, считая, что последнее полностью определяется техникой.

Концепция идеологического оптимума (автор - Ерманский). Он сформулировал предпосылки теории организации труда и рационализации управления, как самостоятельного научного направления, связав их с появлением определенных технико-экономических условий и, прежде всего, с появлением крупного машинного пр-ва. Ерманский сформулировал предмет науки об организации труда и управления, в основе которой лежала идея оп оптимальном использовании всех видов энергии и факторов пр-ва. Он разработал закон организационной суммы, которая больше, чем арифметическая сумма составляющих его сил. Но это возможно лишь тогда, когда все вещественные личные элементы пр-ва гармонично сочетаются и усиливают друг друга.

Концепция узкой базы (автор - Гастев). Ее суть состоит в том, что всю работу по научной организации труда и управлению необходимо начинать с отдельного человека, независимо от занимаемой им должности (рядовой или руководитель). Была разработана концепция трудовых установок, составными элементами которой являются теория трудовых движений в производстве, организация рабочего места, управленческих процессов и методика рационального производственного обучения.

Теория организационной деятельности (автор - Керженцев). Он выделял в научной организации труда 3 объекта: труд, пр-во и управление. Под научной организацией управления он понимал изучение организационных приемов и определение наиболее рациональных методов выполнения управленческих действий (формирование организационных структур; распределение, планирование, учет, подбор и использование кадров; поддержание дисциплины).

Сущность процесса организации производства.

Процесс организации пр-ва предусматривает проектирование, построение, обеспечение функционирования и совершенствование производственных систем. Он состоит из следующих видов работ:

Определение целей организации пр-ва

Установление видов деятельности и определение круга участников работ

Исследование состояния организации и анализ результатов

Разработка вариантов организационной концепции и выбор оптимального варианта

Разработка проекта организации пр-ва и его реализация

1. Необходимо определить результат, ожидаемый от проведения конкретной организационной работы. В качестве организационных целей могут быть повышение ритмичности и эффективности пр-ва, улучшение качества продукции, снижение запасов товарно-материальных ценностей и др.

2. После установления целей и видов деятельности (перечня работ, которые должны быть выполнены для достижения цели) определяются подразделения предприятия и конкретные исполнители, которые будут задействованы при достижении целей. В данном случае возможно изменение структуры аппарата управления предприятием или создание новых, в том числе временных, подразделений.

3. На этом этапе предполагается определение количественных показателей и качественных характеристик, оценка организационного уровня системы путем сопоставления полученных параметров с нормативным уровнем. В процессе такого анализа выявляются причины негативных явлений и отклонений от нормативного уровня. Этот анализ должен завершиться разработкой предложений по организации производства.

4. Должно быть выдвинуто и проработано несколько вариантов организационной концепции, причем каждый из них должен содержать не только характеристику изменений в существующей производственной системе и характеристику вновь создаваемой системы, но и ответ на вопрос о предполагаемых затратах и экономической эффективности внедрения нововведения.

5. Реализация разработанного организационного проекта предполагает создание специального плана, устанавливающего конкретные сроки выполнения тех или иных работ с выделением необходимых ресурсов, указанием мероприятий по подготовке и переподготовке кадров и последовательности перехода к новой системе организации.