



22.5.

Методы управления в менеджменте

Может ли стать хорошим менеджером человек, способный качественно выполнять большой объем разнообразной работы, но не умеющий распределять задания между подчиненными?

Как уже было сказано, менеджмент строится на знаниях и умениях руководителя добиваться поставленных целей, используя труд, интеллект и мотивы поведения других людей. Поэтому методы менеджмента подбираются таким образом, чтобы непосредственно или опосредованно воздействовать на участников производства.

Опосредованное воздействие может быть связано с выбором вида экономических отношений, формы организации производства и труда. Непосредственное воздействие напрямую затрагивает интересы всего коллектива, некоторых его групп и даже отдельных работников.

Все методы менеджмента делятся на три группы: организационно-административные методы управления, экономические методы, социально-психологические методы (рис. 22.2).

Организационно-административные методы управления. Ведущую роль в управлении на основе менеджмента играют организационно-административные методы. Их удельный вес в системе управления примерно в 2 раза больше, чем всех остальных методов (рис. 22.3.).

Совокупность организационно-административных методов в менеджменте показана на рис. 22.4. Их содержание достаточно понятно. В пояснениях нуждаются лишь некоторые позиции, которые могут быть не ясны по значению.

Рис. 22.2. Методы управления в менеджменте

Методы менеджмента — это формы воздействия субъекта управления на управляемый объект

Организационно-административные методы: организационно-стабилизирующего воздействия, распорядительного воздействия, дисциплинарного воздействия

Экономические методы: управление предприятием, управление персоналом

Социально-психологические методы управления: социальные, психологические

Рис. 22.3. Удельный вес различных методов в менеджменте

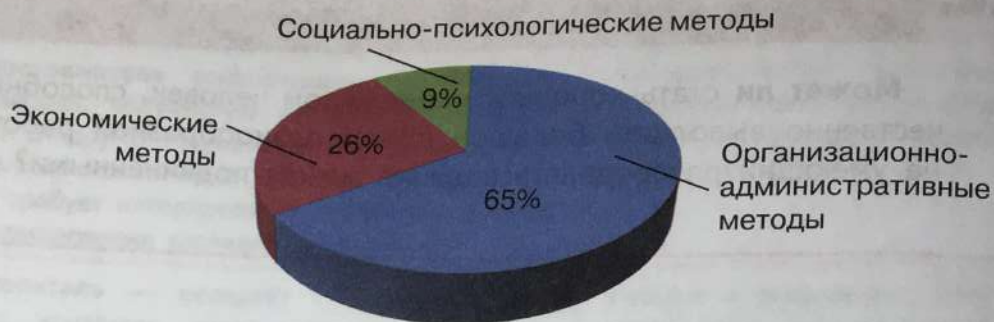
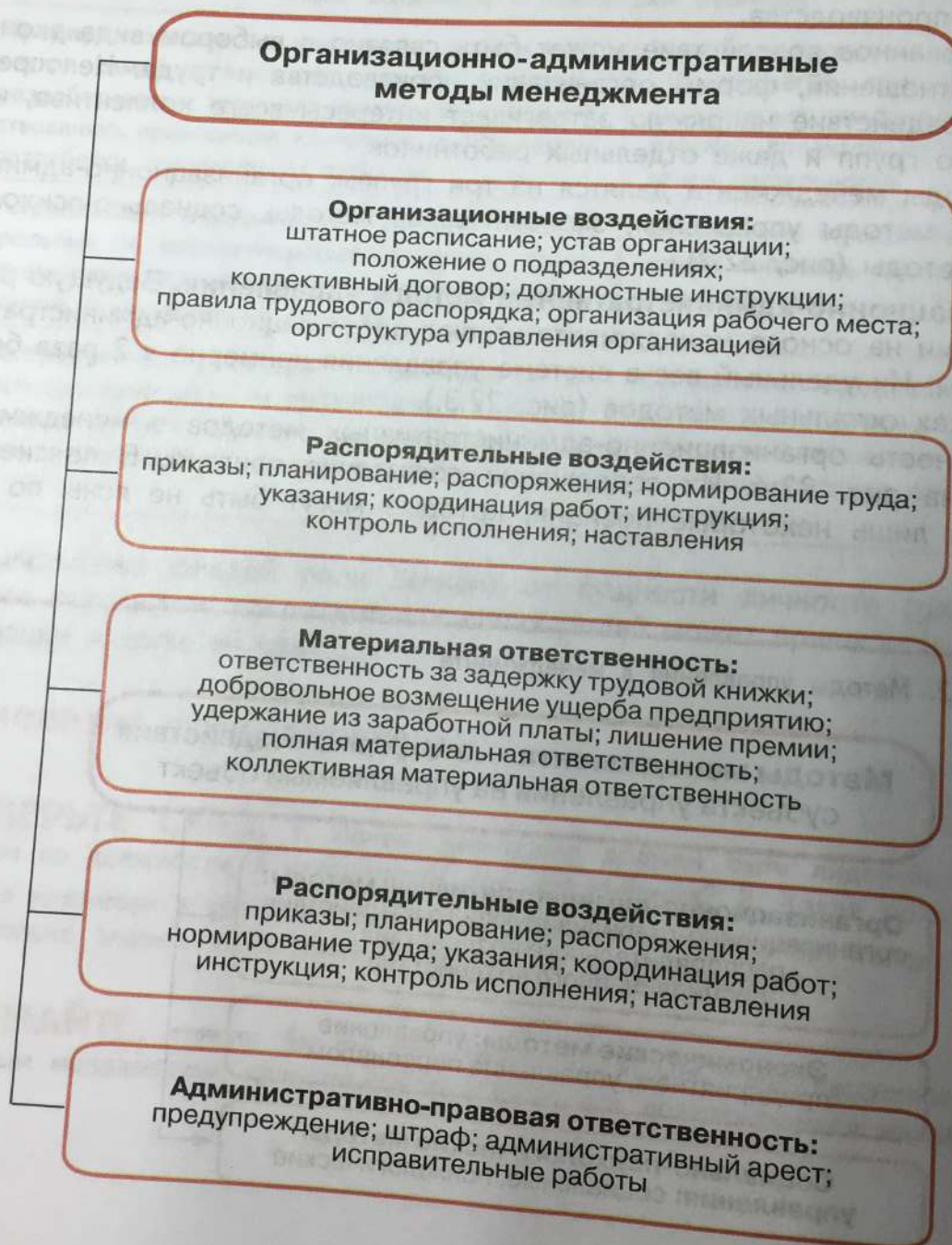


Рис. 22.4. Организационно-административные методы менеджмента



Штатное расписание — это нормативный документ организации, оформляющий структуру, штатный состав и численность организации с указанием размера заработной платы в зависимости от занимаемой должности.

Полная материальная ответственность как метод воздействия на работника накладывается на него в случае нанесения материального ущерба организации, в которой он работает. При полной материальной ответственности ущерб возмещается без каких-либо ограничений. Следует знать, что такой вид ответственности может быть применён только в случаях, предусмотренных в Трудовом кодексе Российской Федерации.

Коллективная материальная ответственность — это такой вид ответственности, когда за деяния, совершаемые одним или несколькими членами группы, наносящие ущерб организации, несёт ответственность вся эта группа целиком. Такая ответственность может применяться только при наличии соответствующего договора между группой и работодателем. Договор о совместной материальной ответственности заключается в том случае, когда обслуживание и доступ к материальным ценностям имеет не один человек, а сразу несколько лиц. Такие договоры часто заключают владельцы магазинов с бригадами продавцов одной секции или одного отдела.

Методы административно-правовой ответственности применяются только в соответствии с принятыми в нашей стране нормативно-правовыми актами и законами.

Экономические методы управления*. Вторыми по эффективности в менеджменте являются экономические методы (рис. 22.5). Экономические методы в менеджменте делятся на три группы: методы, применяемые на макроуровне; методы, применяемые на уровне организации (на микроуровне); методы, применяемые на уровне отдельного работника организации.

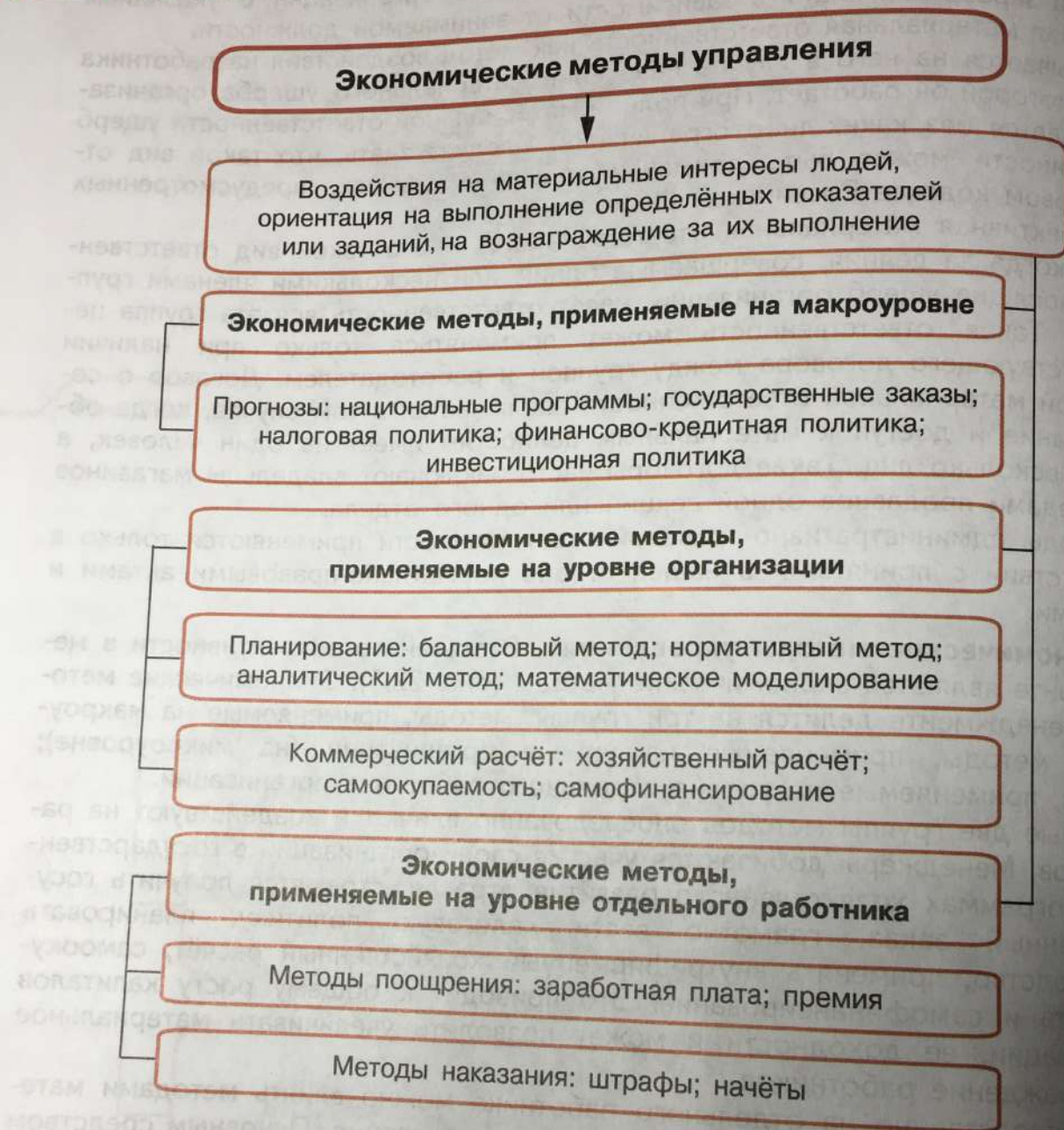
Первые две группы методов опосредованно влияют и воздействуют на работников. Менеджеры добиваются участия своей организации в государственных программах хозяйственного развития отрасли, стремятся получить государственный заказ, грамотно вести налоговую политику, планировать производство, применять внутрифирменный хозяйственный расчёт, самоокупаемость и самофинансирование. Это приводит к общему росту капиталов организации, её доходности и может позволить увеличивать материальное вознаграждение работников.

Непосредственно на отдельного работника можно влиять методами материального поощрения и методами такого же наказания. Основным средством материального поощрения является заработная плата. Зарплата может быть дополнена доплатами и надбавками, например за высокое качество работы.

Социально-психологические методы управления. В настоящее время в менеджменте всё большую роль начинают играть социально-психологические методы управления. Менеджеры стремятся не воздействовать на весь коллектив или его часть, а персонифицировать свою работу. Для каждого работника подбираются свои методы воздействия, в совокупности которых большую роль играют психологические и социальные стимулы.

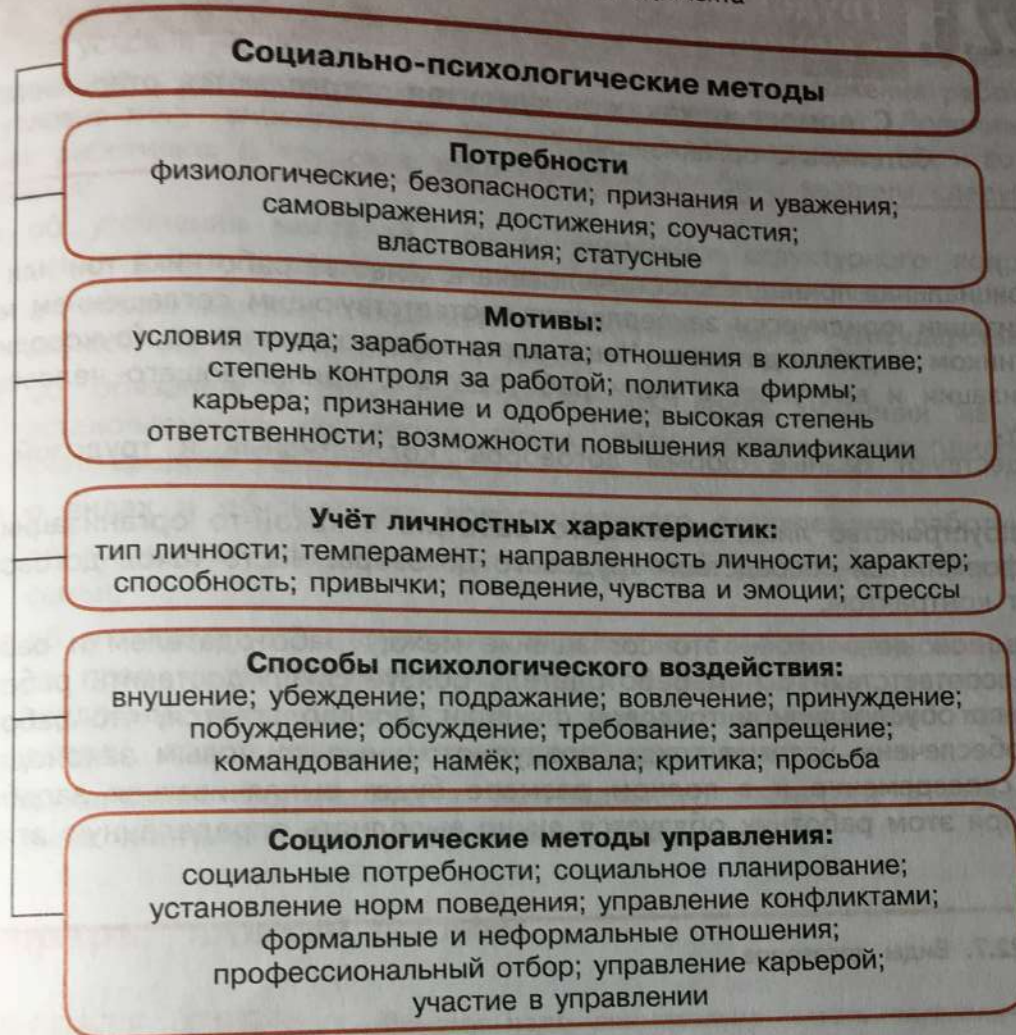
* С содержанием экономических методов менеджмента можно познакомиться в курсе обществознания.

Рис. 22.5. Экономические методы менеджмента



Менеджеры, особенно малых и средних предприятий, изучают личностные характеристики каждого работника, его потребности, явно и неявно выраженные, мотивы, какими он руководствуется в труде. На основе полученной информации подбираются соответствующие ситуации методы психологического или социального воздействия на работника (рис. 22.6).

рис. 22.6. Социально-психологические методы менеджмента



Словарь: методы менеджмента.

ПРОВЕРЬТЕ СЕБЯ: 1. Какие методы обычно считаются наиболее эффективными в менеджменте? 2. Назовите несколько методов административного управления. 3*. К каким методам управления относится выставленная вам учителем оценка за контрольную работу? Поясните и обоснуйте свой ответ.

***ЧТО ВЫ ВЫБЕРЕТЕ:** высокооплачиваемую работу на заводе, фабрике или ферме или работу с вдвое меньшим заработком, но в службе главы района, города, области, края? Обоснуйте своё решение. Обсудите ответ с одноклассниками.