

МЕТОДЫ УПРАВЛЕНИЯ

Мартынова Ю.И.

Курский государственный техникум технологий и сервиса

g.filippskaya@mail.ru

При формировании рыночной экономики в современных условиях, характерной чертой является жесткая конкуренция за рынки сбыта товаров, работ и услуг, перед менеджерами нового поколения постоянно встает вопрос выживания организаций. При таких условиях руководители организаций не всегда достаточно внимания уделяют трудовому коллективу, хотя именно от коллектива, его персонального состава, взаимоотношений, сложившихся внутри, зависит успех деятельности любого предприятия, учреждения или организации.

Поэтому одной из наиважнейших задач менеджмента должна стать способность топ-менеджеров эффективно управлять человеческими ресурсами, применяя при этом различные методы управления. Использование в работе различных методов управления – важная составная часть менеджмента.

Организационная форма методов управления – воздействие на конкретно сложившуюся ситуацию. Оно может быть прямым (непосредственным) или косвенным (постановка задачи и создание стимулирующих условий).

В менеджменте используются различные методы управления:

1. Экономические методы управления организацией представляют собой совокупность экономических рычагов, с помощью которых достигается эффект, удовлетворяющий требованиям коллектива в целом и личности в частности. Основной смысл всей работы в этом направлении, сводится к тому, чтобы поставить органы руководства и трудовые коллективы в такие условия, при которых они могли бы максимально полно учитывать экономические последствия своей управленческой и производственной деятельности.

В практике управления экономические методы руководства чаще всего выступают в следующих формах: планирование, анализ, хозрасчет, ценообразование и финансирование.

Планирование предусматривает заблаговременное принятие решений. Целью планирования является упрощение достижения целей предприятия путем:

- устранения отрицательного эффекта неопределенности внешней и внутренней среды предприятия;
- сосредоточения внимания руководителей на главных задачах организации;
- достижения эффективного функционирования предприятия за счет оптимального распределения ресурсов;
- облегчения организационной, мотивационной и контролирующей деятельности руководства предприятия.

Анализ. Менеджер должен владеть методами анализа финансово-хозяйственной деятельности предприятия. При экономическом анализе рассматриваются факторы, как внутренней среды предприятия, так и внешней.

Хозрасчет – это метод хозяйствования, который предполагает, что предприятие не только покрывает свои расходы доходами, но и получает прибыль от результатов своей деятельности. Хозрасчет предусматривает определенную экономическую обособленность и самостоятельность предприятий, а также рентабельную их работу.

Ценообразование. Менеджер должен стремиться к максимизации нормативной прибыли, которая может быть увеличена на основе использования одного из двух методов:

- увеличение цены, но это может повлечь снижение объемов продаж;
- цена сохраняется на прежнем уровне, сокращаются издержки производства, сокращение одного ведет к увеличению другого – нормативной прибыли;
- увеличение цены и сокращение издержек производства.

Финансирование – отдельных подразделений предприятия или отдельных направлений деятельности, в которых наиболее заинтересовано предприятие.

2. Организационно-распорядительные, или организационно-административные, методы управления. Задачей метода является координации действий подчиненных. Обеспечение четкости, дисциплинированности и порядка работы в коллективе. Методы в основном опираются на власть руководителя, его права, присущую организации дисциплину. Возможны три формы организационно-распорядительных методов:

- обязательное предписание (приказ, запрет и т.п.);
- согласительные методы (консультация, разрешение компромиссов);
- рекомендации, пожелания (совет, разъяснение, предложение, общение и т.п.).

Система может быть представлена как совокупность двух равнозначных элементов:

- воздействие на структуру управления (регламентация деятельности и нормирование в системе управления).
- воздействие на процесс управления (подготовка, принятие, организация выполнения и контроль за управленческими решениями).

Организационно-административные методы руководства существуют в форме организационного и распорядительного воздействия, включающие в себя следующие компоненты:

- виды и типы воздействия;
- адресат;
- постановку задания;
- определение критерия его выполнения;
- установление ответственности;
- инструктаж подчиненных и т.д.

Эти методы служат средством прямого воздействия на процесс производства и труд работников, что позволяет координировать выполнение ими отдельных функций или решение общей задачи.

С теоретической и практической точки зрения актуальными остаются социально-психологические проблемы формирования и деятельности трудовых

коллективов организаций, совместимости людей в коллективе, улучшение социально-психологического микроклимата, искусство контакта руководителя с подчиненными, зависимость социально-психологических качеств работников от различных условий окружающей среды, организация системы воздействия на человека труда и коллектив с учетом их особенностей, создание внутренней структуры и механизма развития и выявление мотивов поведения и т.д. Соответственно, социально-психологические методы образуют необходимый арсенал средств управления деятельностью предприятия, учреждения, организации независимо от их организационно-правовой принадлежности.

3. Социально-психологические методы управления. Управление экономикой – это, прежде всего, управление людьми, т.е. процесс регулирования сложной сети межличностных отношений.

Социально-психологические методы управления позволяют влиять на духовные интересы людей, регулируют межличностные отношения, а также влияют на формирование и развитие трудового коллектива. Социально-психологические методы управления используются для решения следующих задач:

- оптимальный подбор и расстановка кадров;
- наиболее рациональное формирование персонала;
- регулирование межличностных отношений в коллективе;
- повышение эффективности стимулирования деятельности работников;
- повышение эффективности воспитательной работы в коллективе;
- укрепление дисциплины;
- рационализация трудовых процессов.

Социально-психологические методы управления предусматривают проведение необходимых исследований, которые в зависимости от способа исследования и объема могут быть подразделены на изучение работника при помощи анкет, интервью, деловых игр; изучение, осуществляемое во время исполнения работником служебных обязанностей (наблюдение, эксперимент); изучение конечного результата деятельности работника.

В ходе социальных и психологических исследований применяются как обычное (открытое) наблюдение, так и включенное наблюдение, т.е. полное вхождение исследователя в наблюдаемую среду на длительный отрезок времени.

В практике социальной психологии для проверки гипотез и методик широко применяются эксперименты. Они проходят как в лабораторных, так и в естественных условиях, т.е. в трудовых коллективах.

Наиболее распространенными в социально-психологических исследованиях являются методы опроса, интервью, беседы. Они позволяют глубоко и развернуто увидеть картину субъективного мира опрашиваемых. Для сбора массовой социально-психологической информации распространены методы анкетирования и тестирования.

Анкетирование и тестирование работников позволяют выявить их индивидуальные особенности, склонности, черты характера, что дает

возможность использовать каждого из них на той работе, где он может принести максимальную пользу предприятию и получить удовлетворение от своей работы.

В современном экономическом мире все большую актуальность приобретают социально-психологические методы управления, внедрение которых способствует достижению максимальной эффективности деятельности организаций.

Социально-психологические методы широко применяются при формировании персонала, в управлении формальными и неформальными группами, для преодоления конфликтных и стрессовых ситуаций и т.п.

Список использованных источников:

1. Андруник, А. П. Кадровая безопасность: инновационные технологии управления персоналом : учебное пособие / А. П. Андруник, М. Н. Руденко, А. Е. Суглобов. — Москва : Дашков и К, 2019. — 508 с. — URL : <http://www.iprbookshop.ru/85372.html>

2. Драчева Е.Л., Юликов Л. И.- учебник, Менеджмент: Издательский центр «Академия» М.: 2016, 292 с.

3. Дейнека А. В. - учебник, Управление персоналом орган: издательство [Дашков и К](#):2020, 288 с.

4. Горелов, Н. А. Управление человеческими ресурсами: современный подход : учебник и практикум для вузов / Н. А. Горелов, Д. В. Круглов, О. Н. Мельников ; под редакцией Н. А. Горелова. – Москва : Издательство Юрайт, 2021. – 270 с.

5. Маслова, В. М. Управление персоналом : учебник и практикум для академического бакалавриата / В. М. Маслова. — 4-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 431 с. — URL : <https://www.biblio-online.ru/book/upravleniepersonalom-449289>

6. Гасанова, А.А. Управление персоналом в системе управления организацией / А.А. Гасанова // Инновационная наука. – 2019. – №11. –С. 50-53.