

МЕТОДЫ УПРАВЛЕНИЯ И НАПРАВЛЕНИЯ ИХ ПРИМЕНЕНИЯ В СОВРЕМЕННЫХ ЭКОНОМИЧЕСКИХ УСЛОВИЯХ.

Мехтиева Сона Мушфиг гызы
R7211
soni99.99@list.ru

Резюме: Углубление рыночных экономических отношений, усиление конкуренции требует проведения реформ во всех структурных подразделениях предприятия, в том числе управленческого аппарата, организаций на уровне, отвечающем новым требованиям. Совершенствование управления предприятием является одной из проблем, изучаемых и изучаемых практически в каждой стране мира, независимо от ее социального устройства. С методологической точки зрения проблема совершенствования управления основывается на законе совместимости производственных отношений и характера развития производительных сил. Развитие производительных сил (работников, занятых в материальном производстве, а кроме того, и средств производства) происходит непрерывно. Поэтому реформа управления производством является одним из важных аспектов совершенствования производственных отношений. Одним из механизмов адаптации промышленных предприятий к новым экономическим условиям и сильной конкурентной среде является совершенствование механизма управления предприятием. Только в этом случае можно добиться положительных результатов процессов адаптации и совершенствования.

Ключевые слова: управление, совершенствование, методы управления, цели управления, планирование

Углубление рыночных экономических отношений и обострение конкуренции требуют проведения реформ во всех структурных подразделениях предприятия, в том числе аппарата управления, и организации на уровне, отвечающем новым требованиям. Совершенствование управления предприятием является одной из проблем, изучаемых и исследуемых практически в каждой стране мира, независимо от социального устройства. С методологической точки зрения в основе проблемы совершенствования управления лежит закон совместимости характера развития производственных отношений и

производительных сил. Развитие производительных сил (работников, занятых в материальном производстве и, кроме того, средств производства) происходит непрерывно. Следовательно, реформирование управления производством является одним из важных аспектов совершенствования производственных отношений. Одним из механизмов адаптации промышленных предприятий к новым экономическим условиям и сильной конкурентной среде является совершенствование механизма управления предприятием. Только в этом случае можно добиться положительных результатов процессов адаптации и совершенствования.

В связи с этим совершенствование механизмов управления предприятиями становится актуальной проблемой. Управление представляет собой достижение необходимых, нужных результатов путем направления событий и процессов в их русло путем сознательного воздействия на окружающую среду, живую и неживую природу, технику и технологию, производственный персонал. Основной задачей предприятия является выпуск производственно-технической продукции и товаров народного потребления, способных удовлетворить определенный спрос, реализовать их и получить прибыль. Этот процесс, очень сложный по своей природе, не может происходить стихийно во внешней среде, окружающей предприятие, которая меняется и становится все более сложной, он должен быть управляемым и направленным на достижение поставленных целей.

Управление состоит из системы действий, совместно осуществляемых субъектом управления и производственным персоналом, направленных на достижение поставленных целей в нужное время - в пределах определенного интервала времени - с затратой минимальных материальных и трудовых ресурсов. Система управления представляет собой совокупность целей управления, структуры, формы и методов управления. Система управления динамична, конкретное содержание ее элементов меняется при изменении социальных и экономических условий. Цель управления состоит в том, чтобы привести объект управления (например, предприятие) в желаемое состояние в будущем. Хотя в процессе управления для разных отделов устанавливаются разные цели, они образуют иерархию целей, поскольку подчинены друг другу. Иерархия целей означает, что отдельные цели определяют более высокие цели, и наоборот,

решающее значение имеет то, является ли главная цель основой для целей более низкого уровня.

Цели управления должны соответствовать ряду требований, в том числе:

- примирение целей, единство и непротиворечивость;
- быть реалистичным (быть возможным);
- быть понятным для исполнителей;
- быть гибким.

В условиях рыночных отношений механизм управления характеризуется регулярным уточнением или изменением целей фирмы (предприятия) в связи с изменением внешней среды. В современную эпоху для адаптации системы производства и управления к меняющимся условиям необходимо получать прогнозы изменений внешней среды и в соответствии с этими прогнозами задавать цели. Он основан на принципах стратегического управления и реализуется через них. Стратегия – это совокупность направлений, правил действия и норм, позволяющих добиться устойчивых экономических показателей и роста этих показателей на основе повышения конкурентных преимуществ и эффективности, определяемых на достаточно длительный срок.

Основные принципы управления следующие:

1. Разделение труда в управлении. В результате разделения труда уменьшается количество целей, на которые направляются внимание и усилия, что повышает эффективность.

2. Полномочия и ответственность. Если полномочия руководителя указывают на его право отдавать распоряжения, то его ответственность противоположна его полномочиям, то есть он выражает свои обязанности. Каждая должность несет ответственность.

3. Дисциплина. Этот принцип предполагает следование и уважение соглашения, достигнутого между предприятием и его работниками. Определение этих договоренностей между предприятием и его работниками является одной из основных задач менеджмента.

4. Оставайтесь в одиночестве. Работник должен получать приказы от того, кому он подчиняется, а не из многих мест.

5. Единство направлений. Каждая группа, действующая в рамках одной

цели, должна следовать единому плану и подчиняться одному лидеру.

6. Подчинение личных интересов общим интересам. Интересы работника или группы работников должны ставиться выше интересов фирмы (предприятия).

7. Вознаграждение персонала. Работники должны получать оплату за свои услуги, чтобы обеспечить их надежность и помочь в выполнении поставленной задачи.

8. Централизация. Это необходимый принцип управления, как и разделение труда. Однако уровень централизации зависит от конкретных обстоятельств. Поэтому правильное определение необходимого соотношения между централизацией и децентрализацией является очень важным вопросом, стоящим перед руководством предприятия. Решение этой проблемы помогает достичь максимально выгодных результатов.

9. Правило. Персонал и материальные ресурсы должны быть на месте, когда это необходимо.

10. Принцип справедливости. К каждому сотруднику нужно относиться одинаково и с уважением.

11. Стабильность рабочего места для персонала. Очень важно учитывать этот принцип, так как текучесть кадров снижает экономическую эффективность предприятия.

12. Инициатива. Соблюдение требований этого принципа обеспечивает план развития предприятия и его реализацию. В результате предприятие развивается и увеличивается его экономический потенциал. Предпринимательство приносит силу и энергию предприятию.

13. Корпоративное (принадлежность) настроение. Этот принцип является результатом единства интересов сотрудников.

Функция управления представляет собой специфический вид деятельности, осуществляемой предприятием для реализации поставленных перед ним целей, и является производной от функционального разделения труда. Эффективность производственно-хозяйственной деятельности на предприятии во многом зависит от уровня правильного выполнения управленческих функций.

Являясь объектом производства, виды управленческой деятельности производны от их содержания, состава и структуры и, конечно же, от поставленных

передо мной задач. Поэтому совокупность методов и средств управления производственным процессом и отдельными его сторонами называется функцией управления. Эти функции осуществляются в определенной организационной форме, и для этого на предприятии создается управленческий аппарат, каждое их структурное подразделение специализировано на выполнении определенных управленческих задач, общих, экономических, технологических и т. д. осуществляют управленческую работу по направлениям.

Аппарат управления предприятия должен определять стоящие перед ним цели, координировать, мотивировать и обеспечивать информацией на предприятии.

Планирование как основная функция управления включает этапы определения цели, анализа проблем, прогнозирования, определения альтернативных вариантов и оценки принимаемых решений. Задачей планирования является подготовка проектов для достижения поставленных целей путем определения определенных параметров деятельности, подлежащих реализации в будущем. С помощью этих проектов определяются возможности достижения поставленных целей и связанные с ними риски.

Планирование определяет будущее развитие предприятия, определяет пути и методы достижения поставленных перед ним социально-экономических целей, позволяет заранее оценить результаты реализации намеченных мероприятий.

Одной из функций управления является функция организации. Эта функция играет важную роль в организации производственных процессов. Задача организации состоит в том, чтобы сформировать отношения к разным видам деятельности, людям и материальным средствам на предприятии таким образом, чтобы можно было достичь поставленных целей с наименьшими затратами. Для этого используются организационные формы и модели, а за основу берутся цели, поставленные при их выборе. Организационные вопросы включают управление и управляемые системы, формирование их внутренних структурных связей и специфической организационной структуры, разработку операционных норм, создание кооперации между элементами производственного процесса, вопросы организации производственного и трудового процесса, организацию самой

системы управления. Управление работниками на основе существующего разделения труда и трудовой кооперации включает организацию размещения отделов, производственных участков, организацию связи и встречных связей информационного обмена между управляющей и управляемой системами.

Бухгалтерский учет – представляет собой систему, предоставляющую информацию для управления предприятием. Бухгалтерский учет является основой информационной системы предприятия. Внутренние производственные процессы предприятия и экономические связи с внешней средой должны фиксироваться, документироваться, обрабатываться и анализироваться. Качество получаемой информации зависит от точной организации бухгалтерского учета, особенно от правильного и полного отражения количественной стороны хозяйственных операций.

Взаимодействия с внешней средой на предприятии отражаются в бухгалтерском учете (данные о капитале, имуществе, расходах и доходах), обобщаются в годовых бухгалтерских балансах, отчетах о прибылях и убытках. Наряду с планирующей и организующей функциями функция управления является одной из важнейших функций. Координационная функция – это функция, которая более тесно связана с планирующей функцией управления.

Кроме того, координационная функция связана с согласованием отдельных работ и различных этапов производства. Координационная функция служит для обеспечения связанной деятельности, взаимодействия отдельных компонентов целого, его динамичного, сбалансированного развития как системы. Эта функция заставляет подходить к событиям и процессам с позиций системного анализа.

Среди функций управления важное значение имеет регулирование. Регулирование связано с обеспечением определенного упорядоченного и гармоничного развития системы управления. Главным вопросом является устранение отклонений управленческих процессов и управленческой деятельности от заданных норм. Здесь следует учитывать определенные нормы и стандарты, характерные для стандарта. Сопоставление фактического положения с этими нормами дает основание для определения неравномерного или равного развития. Поэтому помимо плановой деятельности в производственно-хозяйственной

системе в ряде случаев возникает необходимость применения мер регулирования. Например, случаи отклонения от производственных заданий и графиков производства, определенных в порядке оперативной организации производства, регулируются не самими планами, а диспетчерскими мероприятиями. При этом правиле реализуются требования слаженности и согласованности производственных процессов, соблюдения установленного режима работы.

Методы управления служат осуществлению производственно-хозяйственной деятельности и непосредственно связаны с выполнением функций управления. Они многогранны и разнообразны, а также отличаются друг от друга специфическим содержанием, характером воздействия на объекты управления, своими организационными формами и т.д. В целом методы управления делятся на три группы: экономические, административные и социально-психологические методы.

Экономические методы хозяйствования реализуются на основе глубокого понимания производственных отношений, объективных экономических законов и их широкого использования. Целью использования этих методов является создание экономического интереса в коллективе, разработка и применение мер стимулирования, побуждение их к решению хозяйственных вопросов путем достижения инициативы управляемого объекта, например, трудового коллектива. С помощью экономических методов план, заработная плата, цены, прибыль и другие подобные механизмы становятся средством целенаправленного воздействия.

Зарботная плата, цены, кредит, доход и прибыль, налоги и т. д., которые являются экономическими средствами ведения хозяйства. она включена в механизм экономического метода. Экономические средства, входящие в эту систему, еще больше расширяют возможности повышения эффективности производства за счет создания материального стимула у трудового коллектива и отдельных его членов при выполнении поставленных задач.

Суть управленческих методов управления предприятием заключается в непосредственном воздействии на управляемый объект, определении экономических задач и времени их выполнения и выделении для этого ресурсов; принимать однозначные решения, выполнение которых абсолютно обязательно

для исполнительной власти; состоит в том, что приказы, инструкции и решения носят распорядительный характер и их невыполнение рассматривается как недисциплинированность.

Поскольку этот метод имеет административно-эмиратские полномочия, он носит нормативно-распорядительный характер и его реализация обязательна без обсуждения. Здесь неисполнение решений - по возможности - считается административной, материальной и иными формами ответственности либо нарушением управленческой дисциплины, а виновный наказывается.

Административные методы применяются в соответствии с законами государства, а также полномочиями, предоставленными предпринимателю, законом, трудовым законодательством и другими нормами. Средства воздействия этого метода состоят из решений, приказов, правил, указаний, норм, инструкций и т.п. Эти инструменты являются более гибким средством воздействия управления, они определяют взаимоотношения управляющей и управляемой систем, правила их регулирования. Другой формой административного воздействия является регулирование, организационное, экономическое, технологическое и техническое регулирование. Посредством таких норм осуществляется ход производства и выполнение управленческой работы в целом.

Социально-психологические методы управления по своему содержанию заключаются в повышении заинтересованности работников в труде и творческой инициативе, повышении культуры производства на предприятии, влиянии персонала на хозяйственную деятельность и ее организацию и другие подобные аспекты. ; нравственные нормы и воспитательные мотивы также имеют долю в социально-психологических методах.

По мере повышения технического уровня производства улучшаются условия труда, повышается специальное профессиональное образование работников, расширяется их кругозор, повышается их общественная активность, они более тесно участвуют в управлении предприятием, на котором работают.

Эффективность системы управления во многом зависит от правильной организации самой организации, которая заключается в систематической регламентации структуры органов управления, процесса обоснования, принятия и реализации управленческих решений, координации работа руководителей и

специалистов с информационно-техническим управлением. Целью субъекта управления является создание более благоприятных условий для работы аппарата управления и повышение эффективности производства и положительное влияние на него.

Под процессом управления понимается комплекс трудовых и физических операций различного характера, которые выполняются в определенной последовательности во взаимодействии и в целях обоснования, принятия и организации реализации управленческих решений, направленных на выполнение задач, стоящих перед предприятием. управляемый объект за заданный период времени и с эффективным использованием ресурсов.

Комплексное совершенствование организации управления и выполнение поставленных перед ним требований осуществляется при проектировании организационной структуры управления. Организационная структура управления характеризует номенклатуру, соотношение отделов аппарата управления (по численности работающих, объему обрабатываемой информации и др.), формы их взаимодействия друг с другом и с управляемым объектом. . Даже при многообразии организационных структур управления на различных предприятиях их можно отнести к ограниченному числу типов. Обычно выделяют линейный, функциональный, линейно-функциональный (штабной), матричный, программный и гибкий типы организационной структуры аппарата управления.

Линейная структура управления показывает разделение руководителей на объекты, каждый из которых выполняет все виды работ, разрабатывает и принимает все решения, связанные с управлением данным объектом. Чисто такая структура применяется только на низших уровнях управления (бригада, производственный участок). В более крупных подразделениях такая структура неприменима, так как даже в пределах небольшого цеха объем и сложность управления таковы, что осуществить их можно только коллективными усилиями различных специалистов.

В функциональной структуре управления все виды работ, связанные с коллективным управлением, распределены между различными функциональными подразделениями, и каждое из этих подразделений выполняет определенные задачи. В данном типе структуры управления более полно осуществляется

специализация управления. Персонал принимает более квалифицированные и обоснованные решения. Однако в этом случае коллектив часто получает противоречивые указания от разных функциональных подразделений, нарушается единое руководство, теряется общее направление деятельности рабочего коллектива. Эта система применима не во всех случаях, поскольку не соответствует принципу единого управления.

Более распространена линейно-функциональная (штабная) структура управления. В такой структуре управление полностью осуществляется линейными менеджерами, которые руководят определенной командой. При подготовке индивидуальных решений линейному руководителю помогает специализированный функциональный аппарат. Этот аппарат напрямую не принимает решений по более низким случаям. Он работает в штабе прямо под началом линейного руководителя и помогает ему в процессе принятия решений. В этом случае более полно осуществляется специализация управления и согласование принципа единого управления; обеспечивается высокий уровень комплексного управления как принимаемыми решениями, так и комплексным управлением каждым производственным событием.

На современном этапе развития производства появляется неудовлетворенность штабной системой управления в крупных организациях. Необходимо координировать работу и контролировать выполнение наиболее ответственных решений. Они достигают этого, применяя матричную структуру управления. В матричной структуре, наряду с линейными руководителями и функционально структурированным аппаратом, имеются также специализированные средства аппарата по тематике.

Независимо от того, что представляет собой механизм управления, мнение всех авторов и исследователей едино в подходе к тому, что в системе управления механизм управления играет центральную роль в системе и процессе управления и определяет эффективность управления. Механизм управления может состоять из различных элементов и формироваться по определенному принципу, цели, подходу и приоритетам. Существуют основные принципы, согласно которым должен строиться всякий механизм, в том числе и механизм управления предприятием, и эти принципы заранее определены с элементами механизма и их

назначением и представлены следующим образом:- наличие конечных целей и критериев эффективности;

- координация действий как внутри предприятия, так и между внешними участниками;- свобода и независимость от разумного и свободного влияния субъекта; - системное стимулирование, реализуемое через баланс поощрений и санкций;- достаточная информационная база;- наличие функциональной системы обратной связи и контроля.

ИСПОЛЬЗОВАННАЯ ЛИТЕРАТУРА

1. Герчикова, И.Н. Менеджмент: учебник для вузов / И.Н. Герчиков. – 4-е изд., перераб. и доп. – М.: ЮНИТИ – ДАНА, 2009. – 511 с.

2. Гольдштейн, Г.Я. Основы менеджмента: учебное пособие / Г.Я. Гольдштейн. – М.: Дело, 2009. -239 с.

3. Горелик, О.М. Производственный менеджмент: принятие и реализация управленческих решений: учебное пособие / О.М. Горелик. – М.: КНОРУС, 2007. – 272 с.

4. Грибов, В.Д. Менеджмент: учебное пособие / В.Д. Грибов. – М.: КНОРУС, 2007. – 280 с.

5. Гринев, В. Ф. Инновационный менеджмент: учебное пособие. – 2-е изд., перераб. и доп. – К.: МАУП, 2001. – 152 с.

6. Гусева, Е.П. Менеджмент: учебно-методический комплекс / Е.П. Гусева. – М.: ЕАОИ. 2008. – 416 с