

Государственное образовательное учреждение
высшего профессионального образования
«РОССИЙСКАЯ ТАМОЖЕННАЯ АКАДЕМИЯ»
Ростовский филиал

ДОКЛАД

по дисциплине «Менеджмент»

НОВЫЕ КОНЦЕНЦИИ И ПОДХОДЫ В МЕНЕДЖМЕНТЕ

ПОДХОДЫ В МЕНЕДЖМЕНТЕ
НОВЫЕ КОНЦЕНЦИИ И

Ростов-на-Дону
2012

Подходы, которые служили фундаментом для современных методов управления:

- «Количественный подход» 1950 – по настоящее время – возник в результате развития точных наук, создавших среду для использования в науке управления достижений компьютеризации, математики, физики и других.
- «Процессный подход» 20-е. годы 20-го. века по настоящее время. Управление рассматривается как непрерывный процесс, его основные базовые функции: планирование, организация, мотивация, контроль.
- «Системный подход» 50-е. годы по настоящее время. Организация – это система, то есть единое целое, состоит из взаимосвязанных подсистем: отделов, сфер, уровней управления, социальных и технических составляющих.
- Ситуационный подход 60-е. годы – по настоящее время. Выбор наиболее эффективных методов управления в зависимости от конкретной ситуации.

Современная концепция менеджмента (новая парадигма менеджмента)

На новую парадигму менеджмента будут влиять следующие факторы:

- вопросы нового восприятия, интерпретации и измерения менеджмента;
- тенденция отрицания прошлого и обязательной опоры на новое;
- проблема неповторимости, уникальности и отличия любых систем организаций;
- постоянное столкновение резко отличающихся проблем;
- тенденция избегания стереотипов, стандартных моделей системы;
- решение проблем с точки зрения теории и методологии менеджмента знаний;
- менеджмент как метод взаимной деятельности человека и средств труда;
- опора на баланс доверия при управлении человеком и группой;
- ведение бизнеса и производства, основанное на развитии человека и его интеллектуальных способностей;
- опора на особенности национальной культуры в многокультурной среде при развитии менеджмента.

Основные возможности парадигм

Традиционная парадигма менеджмента (Ф. Тейлор, А. Файоль, М. Вебер)	Новая парадигма (П. Друкер, И. Ансофф, Р. Уотерман, Т. Питерс, Г. Сенге, Э. Шо)
Предприятие в сущности является закрытой системой, поэтому его цели, задачи и условия деятельности стабильны	Организация является открытой системой, находящейся под влиянием внешних и внутренних факторов
Рост объемов производства продукции и услуг является главным фактором успеха и конкуренции	Необходимо ориентироваться на качество продукции и услуг и спрос потребителей
Основной целью менеджмента является оптимальная организация производства, повышение производительности за счет оптимального использования всех видов ресурсов	Необходимо зорко чувствовать изменения во внешней и внутренней среде, меняться и развиваться, оказывая им ответное действие
Источниками доходов и прибыли являются работники предприятий и их производительность	Источниками доходов и прибыли являются знания и умения человека; необходимо создать условия для их открытия и полноценного использования
Система управления опирается на распределение, нормы, стандарты, правила и распорядок труда и полномочий. Данная система должна контролировать все	Система управления направлена на культуру организации, инновацию, мотивации работников, совершенствование методов управления. В организации главную роль играют знания, взаимное доверие, системное мышление, общие ценности, групповое сотрудничество, интеллектуальные модели

Эта концепция менеджмента основывается на следующих базовых постулатах:

- - обязательный учет транзакционных издержек и гарантий.
- - развитие форм экономической организации принимает вид фундаментальной трансформации рыночных отношений во внутрифирменные.
- - происходит отказ от одного из фундаментальных положений менеджмента всех школ и направлений.
- принципиальное значение приобретает институциональный подход к экономическим реальностям.

К современной парадигме управления относятся 3 основных теории – теория игр, теория хаоса и синергетический подход, которые широко применяются в современном бизнесе.

Теория игр:
С помощью теории игр предприятие получает возможность предусмотреть ходы своих партнеров и конкурентов.

Теория хаоса:
это учение о постоянно изменяющихся сложных системах, основанное на математических концепциях рекурсии, моделирующих физическую

Синергетический подход:
Синергетические исследования выделяют три типа самоорганизующих процессов:
1) самозарождение организации;
2) поддержание оптимального уровня;
3) совершенствование и воспроизводство организации.

Корпоративный менеджмент

Признаками такого рода корпорации являются:

Существует гибридная форма менеджмента, так называемая теория Z, объединяющая японские и американские методы управления

медленное продвижение по службе;

универсальный характер квалификации, широкие коммуникации;

коллективный, основывающийся на согласованиях, метод принятия решений и групповая ответственность;

широкая свобода действий и нечетко выраженный механизм контроля;

гласность; эгалитаризм, сглаженность ранговых различий;

систематическое культивирование здоровой социальной обстановки, корпоративных ценностей и преданности организации.

Всеобщее управление качеством. Total Quality Management (TQM)

В управлении качеством выделяют четыре основных элемента:

- 1) вовлечение работников,
- 2) фокусирование внимания на покупателях,
- 3) контрольные сравнения и
- 4) постоянные улучшения.

Коучинг

По области применения различаются карьерный коучинг, бизнес-коучинг, коучинг личной эффективности, лайф-коучинг.

- Коуч-менеджмент - новый взгляд на управление, который с помощью современного руководителя (коуч-менеджера) раскрывает свой потенциал и в результате превращается в эффективный инструмент управления персоналом.

- Коучинг на сегодняшний день - это проверенная временем и практикой надежная методика развития и раскрытия человеческого потенциала, достижения целей, сбалансированности жизни во всех ключевых областях, таких как:
 - взаимоотношения;
 - семья;
 - карьера;
 - деньги, финансовое благополучие и процветание;
 - здоровье.

Тим Голви составил формулу коучинга:

Эффективность = потенциал – препятствие.

Работа Коуча фокусируется на том, чтобы:

а) максимизировать наш потенциал

б) устранить препятствия

Все многообразие видов коучинга можно условно разделить на: коучинг как вид консультирования (включающий индивидуальный коучинг и коучинг организаций) и коучинг как стиль управления (или коуч-менеджмент).

Для коучинга характерно не прямое руководство, а влияние и поддержка руководителя.

Спасибо за внимание!