

Рамочное управление

Подготовили:
Орехова Виолетта
Подмарькова Кристина

Техника **рамочного управления** исходит из того, что у руководящих кадров нет ни возможности, ни необходимости самим все знать, видеть и определять, а также из того, что не все процессы на предприятии имеют одинаковое значение и требуют равного внимания со стороны руководства.



Вследствие этого процесс управления людьми должен быть упрощен до такой степени, чтобы менеджер мог сосредоточиться на решении наиболее важных вопросов, требующих его вмешательства.

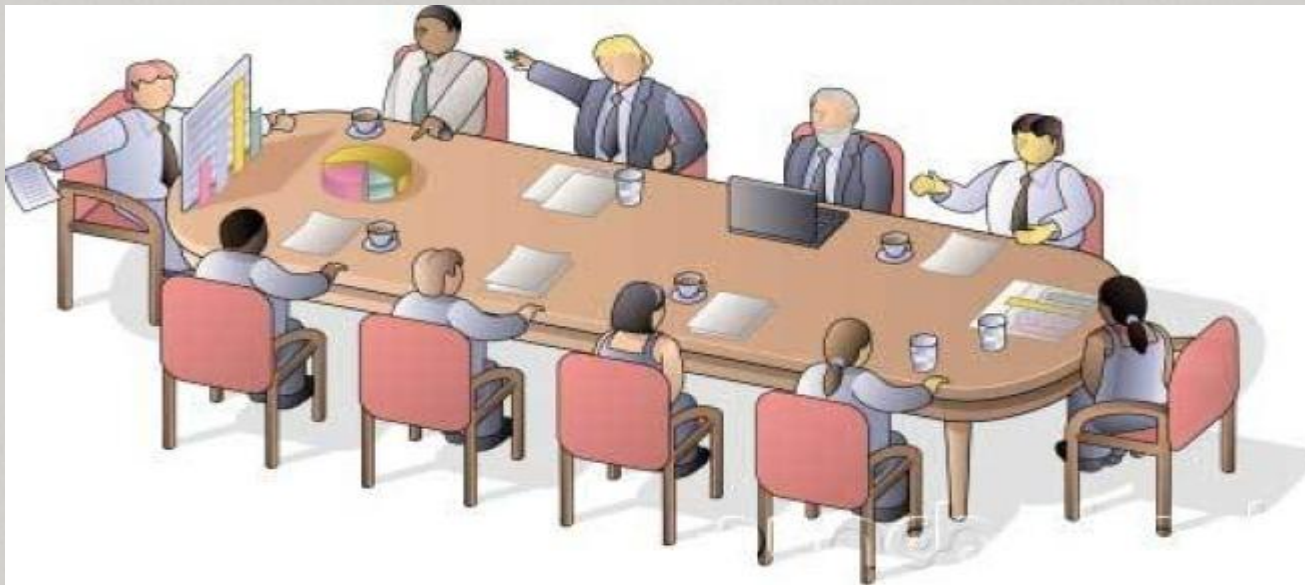
Это предполагает постоянный контроль руководителя за ходом дел в организации и готовность вмешаться в экстренных случаях. В центре рамочного управления стоят вопросы контроля и принятия решений.



Рамочное управление — это техника руководства, при которой сотрудники могут самостоятельно принимать решения в пределах заранее установленных границ (рамок).

Рамки могут задаваться *важностью* процесса, его *непредсказуемостью*, *нормами*, которые нельзя нарушать.

Если трудовая операция представляет собой особую важность и(или) отклоняется от установленных норм, то сотрудник должен обратиться к начальнику, который в таких случаях, т.е. в исключительных ситуациях, вмешивается в процесс принятия решений.



Рамочная техника руководства предполагает следующую последовательность действий:

- 0* сотрудник получает задание
- 0* определяет, предстоит ему заняться обычным, рутинным делом или более сложным, нестандартным.

В первом случае он все связанные с выполнением задания вопросы решает сам, во втором — обращается к *начальнику*

Главная цель рамочного управления— освобождение начальника от рутинных задач. Оно служит также систематизации информационных потоков, распределению и регулированию компетенций.



Предпосылки для осуществления рамочного управления в организации:

- 0 делегирование задач сотрудникам;
- 0 определение границ, в которых сотрудники могут действовать по своему усмотрению;
- 0 определение исключительных случаев;
- 0 создание надлежащей информационной системы;
- 0 определение способа и характера вмешательства руководителя.

Достоинства рамочного управления

- 1) освобождение руководителя от рутинных занятий;
- 2) создание для сотрудников возможности действовать самостоятельно в определенных границах;
- 3) повышение уровня организованности и улучшение коммуникаций на предприятии.

Недостатки рамочного управления

- 1) его распространенность только на часть проблем руководства, что может рассматриваться и руководителем, и подчиненными как ее половинчатость, недостаточность и т.п.;
- 2) трудности, связанные с разграничением сфер и формированием терпимости в спорных ситуациях;
- 3) определенное демотивирующее воздействие, возникающее вследствие ориентации данной техники управления лишь на фиксацию негативных отклонений в деятельности работников;
- 4) возможная демотивация сотрудников из-за ограничения их полномочий решением рутинных задач.

Заключение

Рамочное управление базируется на общих правилах, которые могут быть использованы главным образом в крупных организациях.

Наиболее эффективным оно бывает лишь тогда, когда выступает интегрированной составной частью всей системы управления, широко использующей принципы разграничения целевых заданий и делегирования компетенций и ответственности.

Эти принципы — необходимые компоненты кооперативного стиля руководства.



СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ!