



# **СИСТЕМА МЕНЕДЖМЕНТА В ОРГАНИЗАЦИИ**

**Подготовили студентки 2 курса ФТД группы Т-114  
Маслова Юлия и Белоусова Александра**

**СИСТЕМА МЕНЕДЖМЕНТА** - ЭТО СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ РЕСУРСАМИ (ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ, ФИНАНСОВЫМИ, ТЕХНИЧЕСКИМИ И ПР.) ДЛЯ ДОСТИЖЕНИЯ ПРЕДОПРЕДЕЛЁННЫХ ЦЕЛЕЙ. СОВРЕМЕННЫЕ СИСТЕМЫ МЕНЕДЖМЕНТА В ОРГАНИЗАЦИЯХ СОСТОЯТ ИЗ НАБОРОВ СИСТЕМ УПРАВЛЕНИЯ ПО ОПРЕДЕЛЁННОМУ ПРИЗНАКУ, НАПРИМЕР, ПО ТИПУ УПРАВЛЯЕМОЙ СИСТЕМЫ.



Разделение системы менеджмента организации на несколько составных систем управления производится с целью уменьшения комплексности общего управления и повышения управляемости образовавшихся подсистем.



Качество управления всей организацией нередко зависит от степени взаимодействия данных (раздельных) систем управления при достижении общих целей.



- ❖ *Организация в менеджменте - это объединение людей, совместно реализующих некоторую программу или достигающих определенной цели и действующих на основе определенных процедур и правил.*
- ❖ **В общем смысле** под организацией имеют в виду способы упорядочения и регулирования действий отдельных индивидов и социальных групп.
- ❖ **В узком смысле** под организацией понимают относительно автономную группу людей, ориентированную на достижение некоторой заранее определенной цели, реализация которой требует совместных координированных действий.

**СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ (СИСТЕМА МЕНЕДЖМЕНТА) ЦЕЛОЙ ОРГАНИЗАЦИИ РАЗРАБАТЫВАЕТСЯ С УЧЁТОМ СПЕЦИФИКИ ОРГАНИЗАЦИИ. КЛЮЧЕВЫМИ АСПЕКТАМИ ПРИ РАЗРАБОТКЕ СИСТЕМ УПРАВЛЕНИЯ ЯВЛЯЮТСЯ СЛЕДУЮЩИЕ:**

**Миссия и видение организации**

**Оперативные, тактические и стратегические цели (задачи) организации (системы управления)**

**Правильный выбор ключевых показателей эффективности (KPI) для мониторинга и анализа процесса достижения поставленных стратегических задач**

**Структура *процессов* производства продукции или услуги (см. также категории производства, типы производства и виды производства)**

**Организационная структура сотрудников и подразделений**

**Наличие и качество систем информационного обеспечения**

**Знания соответствующих методов теории принятия решений и исследования операций**

**Учёт специфики управления персоналом**

**Соблюдение финансового равновесия организации**

**Управление** - это процесс воздействия на систему с целью поддержания заданного положения или перевода ее в новое состояние.

Любая система управления должна иметь четыре основных элемента:

- вход основной системы;
- выход основной системы;
- канал обратной связи (воспринимающее устройство, измеряющее и передающее информацию о состоянии выхода);
- блок управления, сравнивающий фактический и заданный выход и в случае необходимости вырабатывающий управляющее воздействие.

В настоящее время в составе организации как системы управления выделяют следующие подсистемы:

- ❖ структура управления;
- ❖ техника управления;
- ❖ функции управления;
- ❖ методология управления.



## □ Разделение труда происходит по двум направлениям:



**1. Горизонтальное** – качественная и количественная дифференциация и специализация трудовой деятельности (разделение общего производственного процесса на частное обособление различных видов деятельности со специализацией производства) делится на:

- функциональное (специализация работников);
- товарно-отраслевое (специализация по определенным видам деятельности);
- по квалификационным признакам (при определении видов деятельности исходят из сложности работ).

**2. Вертикальное** – обособление функций управления (целенаправленное координирование и интегрирование деятельности всех элементов организации) от исполнительских.

Вертикальное разделение существует по следующим направлениям:

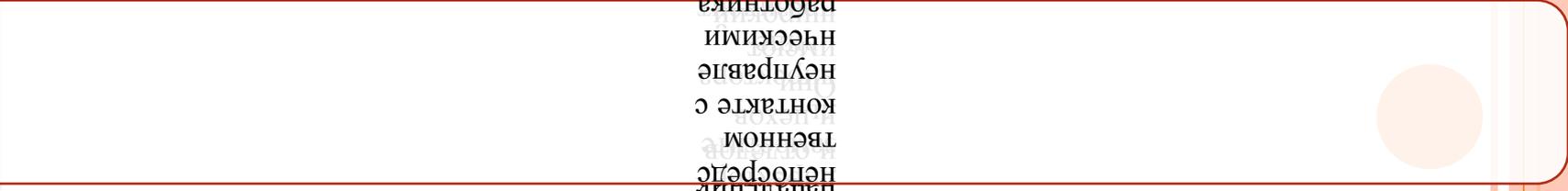
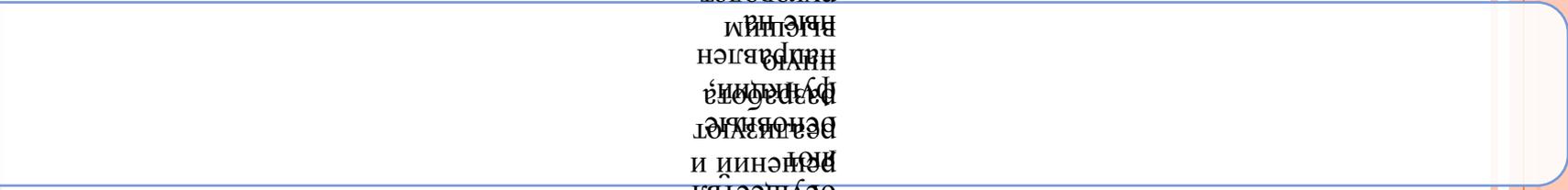
- общее руководство;
- технологическое (внедрение технологий);
- экономическое;
- оперативное – составление и доведение до микроколлективов и отдельных исполнителей оперативных планов;
- управление персоналом.

# ВЕРТИКАЛЬНОЕ РАЗДЕЛЕНИЕ ИМЕЕТ НЕКОТОРЫЕ МОМЕНТЫ:

интеллектуальный  
(подготовка и принятие  
управленческого  
решения);

волевой (реализация  
управленческого  
решения).

## Вертикальное разделение труда обретает уровни управления:





**Структура организации отражает сложившееся в организации выделение отдельных подразделений, связи между этими подразделениями и объединение подразделений в единое целое.**

При традиционном подходе исходным в построении структуры является **проектирование работы.**

Проектирование работы зависит от многих факторов, в частности от того, какая квалификация требуется для выполнения работы, какую часть продукта изготавливает отдельный работник, в какой мере содержание работы воздействует на работника, требуется ли наличие обратной связи от конечного результата, должна ли работа предполагать развитие и обучение работника и т.п. От проектирования работы зависит очень многое во внутренней жизни организации.

Поэтому менеджмент должен уделять этому очень большое внимание и периодически проводить пересмотр спроектированной системы работ.



ВАЖНЫМ ШАГОМ В ФОРМИРОВАНИИ СТРУКТУРЫ ОРГАНИЗАЦИИ  
ЯВЛЯЕТСЯ  
ВЫДЕЛЕНИЕ СТРУКТУРНЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ, **ИЕРАРХИЧЕСКИ**  
**УВЯЗАННЫХ И**  
**НАХОДЯЩИХСЯ В ПОСТОЯННОМ ПРОИЗВОДСТВЕННОМ**  
**ВЗАИМОДЕЙСТВИИ.**

- Менеджмент должен определить организационные размеры структурных подразделений, их права и обязанности, систему взаимодействия и информационной связи с другими подразделениями.
- Он должен поставить задачи перед подразделениями и наделить их необходимыми ресурсами.

От умелого решения всех этих вопросов и своевременной корректировки и изменения структуры очень сильно зависит успех функционирования организации.

- **Структура — необходимое свойство любой организации.**
- **Наличие структуры является проявлением универсального закона иерархии, в соответствии с которым любой объект является частью чего-то большего и одновременно содержит в себе более мелкие части.**
- **Проблема любой структуры состоит в том, она создает барьеры между частями.**
- **Поэтому одной из важнейших задач менеджмента при построении структуры организации является поиск путей превращения барьеров в прозрачные границы.**



**Внутриорганизационные процессы, формируемые и направляемые менеджментом, включают в себя три основных подпроцесса:**

- ◆ **координация,**
- ◆ **принятие решений,**
- ◆ **коммуникации.**

Для координации менеджмент может сформировать в организации два типа процедур:

- **непосредственное руководство действиями в виде распоряжений, приказов и предложений;**
- **опосредованная координация действий, в частности, путем создания системы норм и правил, касающихся деятельности организации, постановка задач и т.п.**

*В различных организациях принятия решений сильно различаются. Широко известен один тип принятия решений осуществляется снизу вверх. Есть много организаций, где решения принимаются только на верхнем уровне. В некоторых организациях широко практикуется делегирование права принятия решений на нижние уровни иерархии.*

Существующие в организации способы и формы коммуникации оказывают большое влияние на культуру организации.

Существуют организации, в которых практикуется преимущественно только письменная форма коммуникаций.

Имеются организации, где все контакты в основном осуществляются в виде разговора.

Многие организации применяют комбинацию этих форм. В последнее время широкое распространение получает Интернет.

Важной характеристикой коммуникаций является наличие ограничений на коммуникации.

Все эти и многие другие аспекты коммуникационных процессов находятся под сильным влиянием управления и составляют предмет особой заботы руководства организации в том смысле, если оно стремится к созданию



К распространённым системам управления организациями можно отнести:

- Маркетинг
- Система менеджмента качества
- Управление проектами
- Контроллинг



*Помимо вышеупомянутых устоявшихся систем менеджмента существует множество более специализированных систем управления. Здесь можно упомянуть финансовый менеджмент, управление персоналом, управление рисками, управление проектированием и т.д.*

СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ!

