



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:

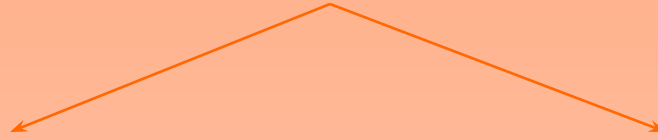
- вход основной системы;
- выход основной системы;
- канал обратной связи (воспринимающее устройство, измеряющее и передающее информацию о состоянии выхода);
- блок управления, сравнивающий фактический и заданный выход и в случае необходимости вырабатывающий управляющее воздействие.

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:



Blank white box for the highest level of management.



Blank white box for the middle level of management.



Blank white box for the lowest level of management.





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 оттоп вниз, а в других организациях принятие решений осуществляется снизу вверх. Есть много организаций, а в некоторых только на верхнем уровне. В некоторых организациях широко практикуется делегирование права принятия решений на нижнем уровне 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!

