

Управленческий труд и его специфика

Выполнили: Фролов А.М. и Малышев М.Г.

Управленческий труд как особый вид человеческой деятельности

Управленческий труд – это разновидность умственного труда. Он непосредственно не выступает создателем материальных благ, но является неотъемлемой частью труда совокупного рабочего, а потому и производительным трудом.

Управление – это, прежде всего, работа с людьми, а их трудовая деятельность служит объектом управляющего воздействия.

Управленческий труд имеет информационную природу. В нем сочетаются творческие, логические и технические операции, связанные с обработкой информации, а обмен деятельностью между субъектом и объектом управления, между самими субъектами управления носит информационный характер. Управленческий персонал, используя особый предмет труда – информацию и преобразуя ее, вырабатывает и принимает решения, необходимые для изменения состояния управляемого объекта. Поэтому в качестве орудий труда менеджеров выступают, прежде всего, средства работы с информацией (организационная и вычислительная техника), а результат их деятельности проявляется в управленческих решениях и оценивается на основе достижения стоящих перед организацией целей.

Достижение цели управления осуществляется путем подготовки и реализации совокупности управляющих воздействий.

Управляющее воздействие на коллективы людей, на их трудовую деятельность – это и есть специфический продукт управленческого труда. Основной формой такого воздействия является управленческое решение.

В процессе управления его субъекты решают самые различные проблемы – организационного, технического, экономического, социально-психологического, правового характера. Это многообразие также является важной особенностью управленческого труда. Так какова же его роль?

Место и роль управления

Если численность фирмы или организации превышает десяток человек, то место и роль управления персоналом в системе управления организацией становится особенно важными. Чем больше сотрудников в организации, тем большую роль начинает играть человеческий фактор.

Управлять предприятием - значит оказывать такие воздействия на его персонал, которые в наибольшей мере способствуют достижению цели создания предприятия: получению прибыли и/или удовлетворению общественной потребности (соответственно для коммерческих и некоммерческих организаций). Следовательно, результат работы предприятия есть функция эффективности функционирования кадровой составляющей, в силу чего знание специфических особенностей управления персоналом приобретает принципиальное значение в общей системе управления предприятием.

Объект, предмет, средства и продукт управленческого труда

Объектом управленческого труда является сфера его приложения — организация, структурное подразделение.

Предметом труда в управлении является информация, например о состоянии объекта и о необходимых изменениях в его функционировании и развитии.

Средствами труда в управлении является современная оргтехника (компьютеры, телефоны, авторучки и бумаги и т. п.), перерабатывающая информацию и видоизменяющая ее в соответствии с требованиями каналов коммуникационной связи.

Продуктом труда являются управленческие решения и практические действия, необходимые для обеспечения функционирования объекта в требуемом режиме

Труд в управлении

В управлении, как и в любом другом виде трудовой деятельности, имеет место разделение труда. Такое разделение проявляется в связи с различием объектов управления. Различие классов, видов объектов управления приводит к необходимости специализации управленцев в зависимости от **сферы, отрасли экономики, типа управляемого объекта**. Существует разделение и по видам управленческой деятельности, по управленческим специальностям, например выделяются аналитики, плановики, бухгалтеры, менеджеры.

С позиций конкретного содержания работ, операций, процедур, выполняемых работниками, занятыми управленческим трудом, их роли в подготовке и принятии управленческих решений также выделяются разные группы работников управления. Такое деление отражает разные уровни сложности отдельных операций, требований к профессионализму, полномочий в принятии решений. Работники, служащие, прямо или косвенно участвующие в управлении, известные иногда под названием «белые воротнички», делятся в зависимости от характера и содержания выполняемых функций на три категории:

* **управляющие** в лице руководителей, менеджеров, наделенных полномочиями принимать управленческие решения, непосредственно осуществлять управляющие воздействия;

* **специалисты** в лице работников аппарата служб управления, чиновников, которые анализируют информацию об объекте управления, участвуют в подготовке, обсуждении, выборе управленческих решений, подготавливают рекомендации для управляющих;

* **технические** исполнители, обслуживающие управляющих и специалистов, выполняющие вспомогательные операции по обеспечению процесса управления и его участников.

Каждой из этих групп присущи свои особенности как с точки зрения содержания их труда и характера умственных нагрузок, так и с точки зрения влияния на результаты деятельности трудового коллектива.

Так, **руководители** организаций и их подразделений определяют цели и направления деятельности, осуществляют подбор и расстановку кадров, координацию работы исполнителей, производственных и управленческих подразделений, обеспечивают согласованный, слаженный и эффективный труд соответствующих коллективов. В их труде преобладают творческие операции.

Труд **управляющих** является весьма разнородным и ответственным. В нем сочетается индивидуальная, коллегиальная и коллективная деятельность.

Руководитель должен лично знакомиться с информацией, входящей документацией, проверять, подписывать, а иногда и готовить исходящие письма, документы, продумывать готовящиеся решения и принимать их, анализировать сложившуюся ситуацию, происходящие процессы, связанные с объектом управления. В этом проявляется индивидуальная деятельность менеджера.

Труд **специалистов** (инженеров, техников, экономистов и др.) заключается в разработке и внедрении новых или усовершенствованных видов продукции, технологических процессов, а также форм организации труда и управления. Эти работники обеспечивают предприятие необходимой документацией, материалами, ремонтным и другим обслуживанием.

В современных условиях может быть выделено 3 вида управленческого труда: эвристический, административный и операторный.

Эвристический труд – это прежде всего труд руководителей и специалистов. Он в наиболее полной мере отражает природу творческой умственной деятельности, ее психофизиологическую сущность.

Административный труд – это специфический вид умственного труда, функциональным назначением которого является непосредственное управление действиями и поведением людей в процессе их трудовой деятельности.

Операторный труд – это главным образом труд технических исполнителей по выполнению стереотипных, повторяющихся операций, необходимых для информационного обеспечения производственных и управленческих процессов.

Виды разделения труда менеджеров

Выделяют три вида разделения труда: функциональное, структурное и технологическое (профессионально-квалификационное).

1) Функциональное разделение труда основывается на формировании групп работников управления, выполняющих одинаковые функции менеджмента (например, группа планирования, группа мотивации и т.д.).

2) Структурное разделение труда менеджеров строится исходя из таких характеристик управляемого объекта, как организационная структура, масштабы производства, сфера деятельности и т.д.

Структурное разделение труда подразделяется на вертикальное и горизонтальное.

– Вертикальное разделение труда построено на выделении трех основных уровней управления: нижний, средний, высший.

– Горизонтальное разделение труда представляет собой расстановку конкретных руководителей во главе отдельных подразделений.

Технологическое (профессионально-квалификационное) разделение труда учитывает виды и сложность выполняемых работ.

В соответствии с данным видом разделения труда в составе аппарата управления организацией выделяют три категории работников:

- руководители;
- специалисты;
- служащие.

Технология

- это система методов эффективного управления, определенные методы сбора и обработки информации, разработка и внедрение систем контроля, определенные принципы управления персоналом.

Целью технологии менеджмента является оптимизация управленческого процесса, рационализация его путем исключения таких видов деятельности и операций, которые не являются необходимыми для достижения результата.

Основная функция технологии менеджмента состоит в обеспечении научной и функциональной взаимосвязи процессов управления с конкретными управленческими технологиями, способствующими реализации функций управления. В связи с этим важно формировать мышление нового типа менеджеров, ориентация его на упреждающую аналитическую и инновационную деятельность

Разработка технологии **менеджмента** предполагает определение количества, последовательности и характера операций, составляющих процесс управления, разработку или подбор для каждой операции соответствующих способов, приемов и технических средств, выявление оптимальных условий протекания процесса перевода объекта системы из исходного состояния в желаемое

Четкое функционирование органа управления требует расчленения процесса управления на операции, а эффективная организация управления - надлежащего комбинирования операций. Каждую операцию необходимо увязать с предыдущими операциями данного цикла процесса управления. Выполнение операции должно быть увязано с выполнением других операций. Понятие «*технология управления*» тесно связано с процессом алгоритмизации операций в рамках тех или иных функций управляющей системы.

В роли алгоритма (процедуры) процесса управления выступает предписание, определяющее содержание и последовательность действий в каком-либо информационном или организационном процессе. Его алгоритм представляет собой правила последовательного осуществления определенных, связанных друг с другом операций, на которые этот процесс может быть разложен, и которые должны быть реализованы для достижения желаемой цели. Процедуру можно определить как систему последовательно реализуемых предписаний о выполнении в определенном порядке операций, приводящих к решению управленческих задач.

Схематически технология менеджмента может быть представлена в виде информационного и организационного взаимодействия **трех основных циклов или процессов**, в рамках которых выполняются различные операции и процедуры.

Информационный процесс: поиск, сбор, передача, обработка и хранение различных видов информации. Здесь заняты преимущественно творческие исполнители и специалисты.

Логико-мыслительный, или процесс выработки и принятия управленческих решений: исследование, обработка, расчеты, прогнозы, выработка решений. Здесь заняты, в основном, специалисты и руководящие работники организации.

Организационный процесс или организационное воздействие на объект управления для реализации управленческих решений: подбор и расстановка кадров, доведение заданий до исполнителей, оперативное планирование, организация труда, координация, контроль за исполнением и пр.

В настоящее время существует несколько подходов к формированию технологии менеджмента.

Наиболее разработанным и простым является традиционный, **классический функциональный подход**, в основе которого лежит понимание управления как процесса по выполнению определенных функций. Здесь технологию управления можно определить как регламентацию рациональных процедур и способов работы с информацией в процессе реализации функций управления.

Такой подход к технологизации процессов управления применим для предприятий, работающих стабильно, в мало меняющейся среде. Так, в организации может существовать технология планирования, технология контроля или (с учетом специальных функций управления) технология управления разработкой нового изделия, технология маркетинговых исследований и т.д.

Наиболее подходящим в условиях меняющейся внешней среды является **ситуационный подход**, суть которого заключается в обосновании алгоритма выбора процедуры на основе учета признаков той или иной ситуации или проблемы. При ситуационном подходе технологию управления определяют как последовательность действий по выбору целесообразных процедур и выполнению входящих в них информационных преобразований и организационных воздействий.

Схема управленческой технологии включает:

- диагноз проблемы и определение путей ее разрешения;
- выявление факторов, влияющих на решение;
- выработку и оценку альтернатив;
- разработку тактики реализации намеченных путей развития.

И, наконец, **подход к управлению с точки зрения принятия решений** позволяет рассматривать технологию управления как определенную последовательность действий, используемых при постановке целей предприятия и разработке механизмов их достижения. При этом выделяют **два этапа**:

-выработка целей и стратегии развития предприятия;

-формирование технологии принятия и реализации управленческих решений

Эффективность технологии управления – это конечный результат, выражающийся не только в экономии времени и затрат, но и в обеспечении устойчивости и выживаемости организации в изменяющейся внешней среде.

К критериям эффективности технологии управления относятся:

- простота** (технология управления не должна быть излишне усложненной, содержать промежуточные этапы или операции);
- гибкость** (адаптация к изменяющимся условиям);
- надежность** (наличие некоторого запаса прочности, дублирующего механизма);
- экономичность** (технология может быть эффективной, но не экономичной);
- удобство эксплуатации** (прекрасно разработанная технология окажется бесполезной, если она неудобна для людей, которым придется работать)

Особое место в технологии управления сегодня занимают **техника управления**.

Техника управления это совокупность материальных средств (оргтехника, средства связи, вычислительная техника и т.д.), позволяющих снизить трудоемкость управленческих работ, сроки их выполнения, а также повысить качество принимаемых решений.

Умственные возможности отдельного индивидуума имеют предел, использование оперативной и долговременной памяти вычислительных машин позволяет расширить интеллектуальные возможности специалистов для решения управленческих проблем. Развитие средств автоматизации способствует углублению информационного характера управленческого труда, а неотъемлемой частью технологии управления сегодня становятся компьютеризированные системные технологии

Специфика и особенности Управленческого труда.

Управление - специфический вид человеческой деятельности, обособившийся в ходе разделения и кооперации общественного труда. Это обособление - объективно необходимое условие развития общественного производства.

Управленческий труд в отношении к конечным производительным результатам на производстве каких-либо видов благ или услуг всегда несет опосредованный характер. Это значит, что управленческий труд не имеет отношения к созданию непосредственной потребительской стоимости, а направлен на управление сотрудниками той или иной организации, которые заняты производством каких-либо материальных благ или сферой услуг, и через них – основными и вещественными элементами производства.

Управленческий труд, как правило, несет в себе специфически выраженный и творческий характер, интуиция и опыт также играют в нем главенствующие роли. Сложность такого управленческого труда в целом определяется непосредственной сложностью всех функций управления организацией, а также степенью самостоятельности исполнения этих функций и частоты выполнения каких-либо отдельных элементов, вычлененных из всего трудового процесса. В то же время сложность определяется и уровневой иерархией управления.

Управленческий труд требует от участников данного вида трудовой деятельности высокого уровня навыков управления в организации, которые определяются длительностью работы в управленческом аппарате, а также масштабами и качеством выполняемой работы.

С развитием рыночных отношений, дальнейшим углублением процессов разделения и кооперации труда управленческий труд обособляется в относительно самостоятельную сферу и закрепляется определенными организационными формами, образующими в совокупности автономную систему управления организацией. От уровня управленческого труда зависит не только использование поверхностных, но и глубинных (стратегических) резервов организации. Главная особенность этого вида трудовой деятельности состоит в том, что задачи развития и совершенствования организации руководитель решает в организационном аспекте, воздействуя на людей, которые непосредственно должны их решать.

Именно эти обстоятельства требуют от человека, занимающегося данной специфической деятельностью, творческого к ней подхода. Качество решений, принимаемых менеджерами, зависит не только от их знаний и квалификации, но и от личностных качеств, практического опыта, интуиции и здравого смысла.

В общем, подводя итог, можно сказать, что специфика и особенности управленческого труда, а также его отличие от другого вида деятельности заключаются в предмете, объекте, продуктах, средствах и результатах труда.

**Спасибо за
внимание!**

