



Анна Сергеевна ФАДЕЕВА,
соискатель

65.012

ЭФФЕКТИВНОСТЬ И ЦЕЛЕСООБРАЗНОСТЬ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ РАЗЛИЧНЫХ МЕТОДОВ УПРАВЛЕНИЯ

Методы управления – это совокупность приемов и способов воздействия на управляемый объект для достижения поставленных организацией целей. Слово «метод» – греческого происхождения (в переводе означает способ достижения какой либо цели). Через методы управления реализуется основное содержание управленческой деятельности [1, с. 124].

В практике управления, как правило, одновременно применяют различные методы и их сочетания. Так или иначе, но все методы управления органически дополняют друг друга и находятся в постоянном динамическом равновесии.

Направленность методов управления всегда одна и та же – они направлены на людей, осуществляющих различные виды трудовой деятельности, то есть на персонал организаций (предприятий, компаний, фирм).

В системе управления фирмой выделяют следующие методы: административные, экономические, социально–психологические.

Административные методы являются способом осуществления управленческих воздействий на персонал и базируются на власти, дисциплине, взысканиях. Они ориентированы на такие мотивы поведения, как осознанная необходимость дисциплины труда, чувство долга, стремление человека трудиться в определённой организации и т.п. Эти методы воздействия отличает прямой характер воздействия: любой регламентирующий или административный акт подлежит обязательному исполнению [1, с. 131].

Для административных методов характерно их соответствие правовым нормам, действующим на определённом уровне управления, а также актам и распоряжениям вышестоящих органов управления. Различают пять основных способов административного воздействия: организационные воздействия, распорядительные воздействия, материальная ответственность и взыскания, дисциплинарная ответственность и взыскания, административная ответственность [2, с. 158].

Организационные воздействия основаны на подготовке и утверждении внутренних нормативных документов, регламентирующих деятельность персонала конкретного предприятия.

Распорядительные воздействия направлены на достижение поставленных целей управления, соблюдение внутренних нормативных документов или поддержание системы управления предприятием в заданных параметрах путём прямого административного регулирования. К известным способам распорядительного воздействия следует отнести приказы, распоряжения, указания, инструкции, целевое планирование, нормирование труда, координацию работ и контроль исполнения. Дисциплинарная ответственность и взыскания применяются в случае нарушения трудового законодательства, когда имеет место дисциплинарный проступок, под которым понимается противоправное неисполнение или ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей работником.

Материальная ответственность работников, по определению специалистов выражается в необходимости (обязанности) возмещения ущерба, причиненного виновным (действием или бездействием) предприятию [3, с. 76].

Экономические методы относятся к демократическим методам управления. Управляющие воздействия такими методами осуществляются путем материально стимулирования коллективов и отдельных работников. Они основаны на использовании экономического механизма, поэтому заслуживают особого внимания.

На рис. 1 представлены различные экономические методы управления, используемые на предприятии (фирме, организации).

Экономические методы управления					
Плановое ведение хозяйства	Финансовый план	План соц.-эконом. развития	Портфель заказов	Критерий эффективности	Конечные результаты
Хозяйственный расчет	Самостоятельность	Самоокупаемость	Самофинансирование	Экономические нормативы	Фонды стимулирования
Оплата труда	Должностной оклад для служащих	Тарифная ставка для рабочих	Дополнительная зарплата	Вознаграждение	Премия
Рабочая сила	Рынок труда	Спрос (потребитель)	Наличие (численность)	Стоимость рабочей силы	Уровень жизни
Рыночное ценообразование	Стоимость	Цена	Себестоимость	Доход	Прибыль
Ценные бумаги	Акции	Облигации	Векселя	Кредитные карты	Дивиденды
Налоговая система	Налог на фонд оплаты труда	Подоходный налог	НДС	Налог на прибыль	Прочие налоги
Формы собственности	Государственная	Муниципальная	Частная	Общественная	Интеллектуальная
Фазы воспроизводства товара	Производство	Обмен	Распределение	Потребление	

Рис. 1. Классификация экономических методов управления персоналом

Плановое ведение хозяйства является главным законом функционирования любого предприятия (организации), которое имеет четко разработанные цели и стратегию их достижения, поэтому планирование работы и контроль выполнения плановых заданий является первым и основополагающим методом управления. Без этого нельзя организовать стабильную и результативную деятельность.

Хозяйственный расчет является методом ведения хозяйства, основанным на соизмерении затрат предприятия на производство продукции с результатами хозяйственной деятельности (объем продаж, выручка), полном возмещении расходов на производство за счет полученных доходов, обеспечении рентабельности производства, экономном расходовании ресурсов материальной заинтересованности работников в результатах труда. При этом оплата труда является основным мотивом трудовой деятельности и денежным измерителем стоимости рабочей силы.

Ценообразование является регулятором товарно-денежных отношений в условиях рыночной экономики, а также важным экономическим инструментом соизмерения доходов и расходов, цены и себестоимости продукции. Ценные бумаги являются важным неденежным эквивалентом имущественного права на собственность, реализация которого, как определяют специалисты, осуществляется путем их предъявления к оплате или продажи [4, с. 90].

На уровне предприятия в качестве главного экономического метода рассматривается налоговая система, которая определяет условия функционирования предприятия (фирмы). Вместе с тем она составляет важный экономический механизм пополнения казны государства путем взимания налогов с предприятий и граждан.

Значительное место при рассмотрении этих методов отводится форме собственности фирмы (предприятия). Эта важная экономическая категория является определяющей при установлении характера взаимоотношений внутри предприятия между работниками, руководителем и работниками и т. д. Немаловажную роль играют и фазы общественного воспроизводства: они составляют основу товарно-денежных отношений между людьми в процессе производства, обмена, распределения и потребления товаров.

Немаловажную роль в управлении персоналом, а порой даже решающую, играют социально-психологические методы. Они позволяют установить назначение и место сотрудников в коллективе, выявить лидеров и обеспечить их поддержку, связать мотивацию людей с конечными результатами производства, обеспечить эффективные коммуникации и разрешение конфликтов в коллективе [1, с. 151]. Социально-психологические методы исследования составляют научный инструментарий в работе с персоналом, предоставляют необходимые данные для подбора, оценки, расстановки и обучения персонала, позволяют обоснованно принимать кадровые решения.

Стиль деятельности – это совокупность устойчивых методов, которыми руководитель пользуется в своей практической деятельности.

Стиль отражает свойства, черты характера самого руководителя, характеризует его управленческую деятельность в целом.

Можно перечислить следующие составляющие стиля руководителя:

- способы (стили) использования власти;
- стиль общения руководителя, проведение совещаний, бесед, переговоров;
- стиль личной работы, характер затрат личного рабочего времени;
- стиль поведения руководителя в служебное время и вне его, стиль речи;
- отношение руководителя к саморазвитию;
- стиль отдыха и использования свободного времени.

Успешность руководства обеспечивается только путем использования стиля лидера. Только в таком случае кадры фирмы могут работать эффективно. При выборе правильных стратегий предприятия на дальнейшую и ближайшую перспективу можно постоянно достигать высоких результатов, эффективности деятельности предприятий в целом.

Литература

1. Беренс В., Хавранек П. Руководство по оценке эффективности инвестиций. – М.: 1999. – 154 с.
2. Бородин Е.И., Голикова Ю.С. Финансы предприятий – М.: ЮНИТИ, 1999. – 214 с.
3. Герчикова И.Н. Менеджмент. – М.: ЮНИТИ, 2001. – 175 с.
4. Ефимова О.А. Финансовый анализ. – М.: Финансы, 1998. – 163 с.