

МЕТОДЫ УПРАВЛЕНИЯ, ИСПОЛЬЗУЕМЫЕ В ОРГАНИЗАЦИИ ДЛЯ ЭФФЕКТИВНОГО ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ

Л.В. Лехтянская, канд. экон. наук, доцент, научный сотрудник
Владивостокский государственный университет
(Россия, г. Находка)

DOI:10.24412/2411-0450-2022-12-1-214-218

Аннотация. Автор рассматривает методы управления, которые предполагают использование способов влияния на управляемый объект для достижения установленных целей организации. Дает понятие методов управления. На основе финансового механизма демонстрирует экономические методы, используемые в организации. Дает характеристику социально-психологическим методам, описывая их, как воплощение управленческих воздействий на работников, основанные на применении закономерностей социологии и психологии. Психологические методы играют довольно весомую роль в работе с персоналом, поскольку направлены на конкретного работника. Ключевой их стороной автор считает способность направить человека на выполнение определенных задач, путем обращения к его внутреннему миру. Современной частью менеджмента автор называет методы управления организацией. Владея методами менеджмента, используя современные подходы в решении стратегических задач можно достичь высоких результатов для того, чтобы предприятие стало эффективным. Автор затрагивает вопрос об основных направлениях совершенствования методов управления в организации. Цель деятельности организации – получение прибыли, устойчивое положение на рынке товаров и услуг. Эффективной может считаться та работа организации, если она четко структурирована, регулируется с помощью методов управленческой деятельности. В своей работе автор приходит к выводу, что использование методов управления – задача управленческой функции, которая позволяет воплотить управленческие решения для достижения поставленных целей. При анализе методов управления персоналом фирмы, главное, на что автор обращает внимание – управление кадрами, которое на предприятиях отличается проявлением заботы о человеке, формирующееся за счёт системы срочных договоров, малозначительной дифференциации продвижения по карьерной лестнице, периодического обучения и вовлечения персонала в управление. Такая система ценна созданием у персонала чувства единства.

Ключевые слова: управление, методы управления, эффективность деятельности, анализ, управленческая деятельность, менеджмент, организация.

Цель данной работы заключается в рассмотрении методов управления, которые предполагают использование способов влияния на управляемый объект для достижения установленных целей организации. В соответствии с целью были поставлены следующие задачи: изучить понятие методов управления и их виды; проанализировать и оценить эффективность использования методов управления в организации; определить основные направления совершенствования методов управления в организации [1].

Анализ и оценка эффективности использования методов управления в органи-

зации, осуществление функций и принципов управления происходит путем использования всевозможных методов. Методы управления – это совокупность способов и методик влияния на управляемый объект для достижения установленных организацией целей.

Слово «метод» греческого происхождения (в переводе значит способ достижения цели). С помощью методов (способов) управления реализуется основное содержание управленческой деятельности [2]. В практике управления, как правило, используются всевозможные способы и их сочетания. Так или иначе, но все методы

управления дополняют друг друга и присутствуют в неизменном динамическом равновесии. Методы управления всегда ориентированы на людей, которые осуществляют всевозможные виды работ в организации [3].

Управление организацией – это система, где используются различные методы, с помощью которых можно достичь эффективности деятельности организации. Одним из значимых методов управления организацией является метод управления персоналом [4]. Совокупность решений для осуществления управления в трудовом коллективе является методом работы с персоналом. Работа с персоналом включает не только формальные факторы организации деятельности людей, но и неформальные, социально – психологические. Большой круг задач решается и воплощается в деятельности организации через методы управления персоналом.

Рассмотрим аспекты влияния на персонал предприятия. Организационная структура предприятия представляет определенную иерархию соподчинённости. Главное средство влияния – подчинённость, контрольная функция, которая используется совместно с функцией мотивации. Тем самым воздействие происходит для улучшения качества выполняемой работы. Организационная культура предприятия состоит из разработанных обществом, а также предприятием норм и правил поведения, регламентирующих степень воздействия на личность. Рынок, характеризуется возникновением отношений между участниками при продаже и предложении продукции. Важно в условиях рыночных отношений рассмотреть систему методов управления персоналом. Рассмотрим административные, социально - психологические, экономические методы управления персоналом в условиях рыночных отношений [5].

Методы управления – это методы, которые воплощают управленческие воздействия на персонал для достижения целей организации. Административные методы считаются методикой воплощения управленческих воздействий на персонал и основываются на власти, дисциплине и

взысканиях. Административные способы нацелены на такие модели поведения, как осмысленная надобность дисциплины труда, ощущение долга, влечение человека работать в определённой организации и т.п. Эти способы отличаются от других тем, что имеют прямое влияние: каждые регламентирующие или же административные приказы, распоряжения или документы подлежат обязательному выполнению [6]. Для административных способов свойственно их соотношение правовым общепризнанным мерам, которые действуют на определённом уровне управления, актам и постановлениям вышестоящих органов управления.

Благодаря экономическим методам (способам), основанным на применении финансового механизма, происходит стимулирование персонала и отдельных работников. В советское время экономическими методами считались централизованное планирование, хозяйственный расчёт, заработная плата. Финансовые способы базируются на товарно-денежных отношениях рыночной экономики [7]. Социально-психологические методы – это методы воплощения управленческих воздействий на работников, основанные на применении закономерностей социологии и психологии [8]. По масштабу и методам влияния эти способы делят на две группы: социологические способы, ориентированные на группы людей и их взаимодействия в процессе производства; психические способы, которые направлены влияют на определенного человека. Это деление довольно символично, так как в современном обществе человек находится не в изолированном мире, а в группе различных с точки зрения психологии людей. Впрочем, высокоэффективное управление персоналом, подразумевает и познание человека с помощью социологических и психологических методов [9].

Социологические методы играют весомую роль в управлении персоналом, они дают возможность правильно распределить должностные обязанности в коллективе, найти неформальных лидеров, связать мотивацию людей с конечными итогами работы, гарантировать эффективные

взаимоотношения в коллективе. Проанализируем элементы, которые регулируются социологическими способами. Социальное планирование обеспечивает постановку социальных целей, развитие социальных стандартов, таких как: уровень жизни, заработная плата, жилищные требования, условия труда, а также достижение конечных социальных результатов. На примере предприятия, повышение уровня образования и квалификации рабочих, уменьшение несчастных случаев на производстве. Методы социологических исследований – это набор научных инструментов в работе с персоналом, они позволяют выявить необходимые данные для отбора, оценки, и обучения персонала, а также позволяют принимать правильные кадровые решения. Такой метод социологических исследований как анкетирование позволяет собирать нужную информацию путем выборочного опроса людей. Интервью – это вид опроса, при котором интервьюер находится в непосредственном контакте с опрашиваемым. Роль интервьюера заключается в постановке вопросов и фиксации его ответов. Социометрический метод необходим при анализе как деловых, так и дружественных взаимоотношений в коллективе, когда на основе анкетирования работников строится матрица предпочтительных контактов между людьми, позволяющая определить неформальных лидеров в коллективе. Метод наблюдения позволяет выявить те качества сотрудников, которые возможно обнаружить только в неформальной обстановке или стрессовых ситуациях. Собеседование является, пожалуй, самым распространенным способом как приема на работу, так и ведения деловых переговоров. Психологические методы играют довольно весомую роль в работе с персоналом, поскольку направлены на конкретного работника. Ключевой их особенностью считается способность направить человека на выполнение определенных задач, путем обращения к его внутреннему миру. Психологическое планирование направленно на создание нового направления в работе с персоналом, позволяющего создать дружную атмосферу в трудовом коллективе. Психологическое планирование подразу-

мевает постановку целей становления, и критериев эффективности, разработку психологических нормативов, способов планирования психологического климата. К необходимым, с точки зрения результативности психологического планирования, относятся: формирование групп на базе психологического (психического) соотношения сотрудников; комфортный психологический климат в коллективе; формирование собственной мотивации людей, исходя из философии предприятия; минимизацию психологических инцидентов (скандалов, обид, стрессов, раздражений); рост умственных возможностей членов коллектива и уровня их образования; формирование корпоративной культуры на базе общепризнанных правил поведения [10].

Основные направления совершенствования методов управления в организации. Нестабильность финансового состояния организации, денежные проблемы, несвоевременная выплата заработной платы, не содействуют поддержанию нормального социально - психологического климата в организации, поскольку руководитель обязан уделять большое внимание именно производству, а не климату в коллективе. Руководитель предприятия имеет возможность сохранить сотрудников, создавая хорошую рабочую обстановку, способствующую увеличению производительности труда. В поле зрения руководителя попадают вопросы организации рабочего места сотрудников.

В нашей стране уделяется большое внимание людям с ограниченными возможностями. Для слепых и слабовидящих сотрудников нужно, чтобы коридоры и проходы не имели преград. Для сотрудников с ослабленным зрением документы должны быть увеличены с поддержкой ксерокса, всевозможные символы и объявления написаны понятно. Для глухих или же слабослышащих сотрудников применение оснащения, как мигающие лампочки, наушники или же усилители. Для сотрудников, которые перемещаются с трудом или же прикованы к креслам-каталкам, необходимо установить пандусы с перилами на конкретной высоте, широкие

дверные проемы; нескользкие полы; обозначения, памятки, палки, выключатели и ручки, ваннные комнаты. Данный перечень не считается закрытым.

При анализе методов управления персоналом фирмы, главное, на что необходимо обратить внимание – управление кадрами, которое на предприятиях отличается проявлением заботы о человеке, формирующееся за счёт системы срочных договоров, малозначительной дифференциации продвижения по карьерной лестнице, периодического обучения и вовлечения

персонал в управление. Такая система ценна созданием у персонала чувства единства. Для персонала есть возможность профессионального роста, увеличения заработной платы. Акцент на расширение возможностей участия в управлении улучшает осознание роли собственного труда. Способствует росту производительности, восприимчивости к нововведениям и, в конечном счёте, к высокому уровню конкурентоспособности организации на рынке.

Библиографический список

1. Ансофф И. Стратегическое управление. – М.: Экономика, 1989.
2. Боумэн К. Основы стратегического менеджмента. – М.: «Банки и биржи» «ЮНИТИ», 2005.
3. Винокуров В.А. Организация стратегического управления на предприятии. – М.: АОЗТ «Центр экономики и маркетинга», 2006.
4. Виханский О.С. Стратегическое управление. Учебник – 2-е издание, переработанное и дополненное. – М.: Гардарики, 2005.
5. Гольдштейн Г.Я. Стратегический менеджмент. – Таганрог: Издат-во ТРТУ, 2006.
6. Дойль Питер. Менеджмент: стратегия и тактика / Пер. с англ. А. Вихровский, В. Кузина. – СПб.: Питер, 2005.
7. Зуб А.Т. Стратегический менеджмент: теория и практика. Учебное пособие для вузов. – М.: Аспект Пресс, 2005.
8. Мескон М.Х., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента. – М.: Дело, 2006.
9. Рой О.М., Зараева А.М. Менеджмент современной фирмы: организация, стратегия, финансы. Конспект лекций. – Омск: Изд-во ОмГТУ, 2005.
10. Смирнов Н.Н. Стратегический менеджмент. – СПб.: Питер 2006.

MANAGEMENT METHODS USED IN THE ORGANIZATION FOR EFFECTIVE FUNCTIONING

L.V. Lekhtyanskaya, *Candidate of Economic Sciences, Associate Professor*
Vladivostok State University
(Russia, Nakhodka)

Abstract. *The author considers management methods that involve the use of methods of influencing the managed object to achieve the established goals of the organization. Gives the concept of management methods. Based on the financial mechanism, the economic methods used in the organization are demonstrated. He characterizes socio-psychological methods, describing them as the embodiment of managerial influences on employees based on the application of the laws of sociology and psychology. Psychological methods play a rather significant role in working with personnel, since they are aimed at a specific employee. He considers their key feature to be the ability to direct a person to perform certain tasks by appealing to his inner world. The author calls the methods of organization management the modern part of management. Owning management methods, using modern approaches in solving strategic tasks, it is possible to achieve high results in order for the company to become effective. The author touches upon the question of the main directions of improving management methods in the organization. The purpose of the organization is to make a profit, a stable position in the market of goods and services. The work of an organization can be considered effective if it is clearly structured and regulated using management methods. In his work, the author comes to the conclusion that the use of management methods is the goal of the management function, which allows implementing management decisions to achieve the goals set. When analyzing the methods of personnel management of the company, the main thing that the author draws attention to is personnel management, which at enterprises is distinguished by the manifestation of caring for a person, formed through a system of fixed-term contracts, insignificant differentiation of career advancement, periodic training and involvement of personnel in management. Such a system is valuable for creating a sense of unity among the staff.*

Keywords: *management, management methods, performance, analysis, management activity, management, organization.*