

# **ЭФФЕКТИВНОСТЬ МЕТОДОВ МЕНЕДЖМЕНТА**

**Чжей Инхуэй**

*Учреждение образования «Белорусский государственный университет»,  
г. Минск*

Научный руководитель Л. М. Лапицкая, канд. экон. наук, доцент

Переход к рыночным отношениям требует изучения и применения новых подходов к управлению организациями, предполагающих использование инициативы и творческих способностей людей, поиск новых взглядов, норм и ценностей, открытый доступ к информации, адаптацию организаций к изменяющимся условиям внешней среды и ориентацию на достижение целей деятельности этих организаций.

В упрощенном понимании менеджмент может быть представлен как деятельность по достижению поставленных целей организации, используя труд, интеллект и мотивы поведения других людей.

Содержание понятия «менеджмент» раскрывается широко и многосторонне: менеджмент как способ управления, руководства, направления или контроля; это ис-

кусство управления и руководства; это люди, контролирующие и направляющие работу организаций, а также управленческий персонал. Менеджмент – это эффективное использование и координация таких ресурсов, как капитал, здания, материалы и труд для достижения заданных целей с максимальной эффективностью.

Термин «менеджмент» применяется лишь к управлению социально-экономическими процессами на уровне предприятия, корпорации, действующими в рыночных условиях, хотя в последнее время его стали употреблять и в отношении непредпринимательских организаций [1, с. 22].

Менеджмент представляет самостоятельный вид профессионально осуществляемой деятельности, направленной на достижение намеченных целей предприятия (корпорации) в ходе любой хозяйственной деятельности в рыночных условиях, путем рационального использования материальных и трудовых ресурсов с применением принципов, функций и методов механизма менеджмента.

Слово «метод» греческого происхождения, что в переводе означает способ достижения какой-либо цели. Через методы управления реализуется основное содержание управленческой деятельности.

Метод управления – это совокупность приемов и способов воздействия на управляемый объект для достижения поставленных организацией целей [2, с. 118].

Направленность методов управления ориентирована на систему (объект) управления (организацию, отдел, подразделение и т. п.).

Содержание – это специфика приемов и способов воздействия.

Организационная форма – это воздействие на конкретно сложившуюся ситуацию. Это может быть прямое (непосредственное) или косвенное (постановка задачи и создание стимулирующих условий) воздействие.

Как правило, в практике управления одновременно применяют различные методы и их сочетания. Все методы управления дополняют друг друга и находятся в постоянном динамическом равновесии.

Методы управления определяются направлением воздействия на объект управления. Поэтому можно выделить следующие направления воздействия:

1. Направление, которое необходимо для соблюдения дисциплины труда, подчинение своей деятельности общим целям организации, стремление работать в данной организации, достигать поставленных целей. Такое воздействие базируется на власти, ответственности, дисциплине и формирует единство взглядов, интересов и действий организации. Оно является прямым, непосредственным и не способно полностью мобилизовать творческую активность коллектива.

2. Воздействие на материальные интересы, которые используются при материальной мотивации. Здесь применяются как материальное вознаграждение, так и материальные санкции.

3. Нравственное воздействие – процесс воздействия на духовные интересы. Социальная мотивация делает уклон на национальные, идеологические, политические, моральные, семейные и другие социальные интересы. Роль этого направления возрастает. Использование социальной мотивации отличается сложностью и большей неопределенностью конечного эффекта по сравнению с другими направлениями воздействия.

Классификация методов управления по их мотивационным характеристикам включает три группы методов.

Первая группа – это организационно-распорядительные или административные методы управления. Они ориентированы на первую группу мотивов поведения людей в организации. Их отличает прямой характер воздействия. Осуществляются дан-

ные методы в форме приказов, распоряжений, норм, правил, принципов, команд, регламентирующих и административных актов. Эти методы определяют место работников в процессе производства и управления, их права, обязанности, ответственность, взаимосвязи в процессе производства и управления, координацию действий, оценку эффективности труда. Реализация данных методов предполагает наличие организационной структуры с каналами прямого и обратного воздействия.

Вторая группа методов – экономические. Они имеют косвенный характер воздействия на объект управления, поэтому силу воздействия и конечный эффект определить трудно. Эти методы создают благоприятные условия для проявления творческой активности. Данные методы объединяют все формы материального стимулирования. Необходимо помнить, что необоснованное материальное вознаграждение приводит к отрицательным результатам, снижает общую силу воздействия. Здесь важно определить «порог чувствительности» премиального вознаграждения. Это минимальный размер материального вознаграждения, побуждающий к повышению трудовой активности. Порог чувствительности даже у одного и того же человека меняется под влиянием большого числа факторов (возможность более полного удовлетворения потребностей, характер потребностей, затраты труда и рабочего времени, а также состояние экономики в целом, в частности потребительского рынка).

Третья группа – это социально-психологические методы управления. Они основаны на использовании социального механизма коллектива. В его состав входят неформальные группы, роль и статус личности, системы взаимоотношений, социальные потребности и другие социальные аспекты. Социально-психологические методы прямо или косвенно направлены на повышение творческой активности и инициативы всех работающих в организации. Это поощрение изобретательской и рационализаторской деятельности, воспитание группового самосознания коллектива, сохранение и развитие традиций и обычаев данной организации, установление в коллективе благоприятной психологической атмосферы, вовлечение работников в управление, комфортные условия труда, обучение работников и т. д.

В системе методов управления выделяют три типа методов: экономические, социально-психологические, административные.

Экономические методы основаны на сознательном использовании объективных экономических законов. Они действуют в сфере регулирования экономических отношений. Данный метод носит косвенный характер управленческого воздействия. Основным здесь выступает система заработной платы и премирования, которая должна быть максимально связана с результатами деятельности или результатами деятельности фирмы. Это система приемов и способов воздействия на исполнителей с помощью конкретного соизмерения затрат и результатов. При этом следует учесть, что кроме сугубо личных участник процесса преследует и общественные, и групповые цели.

Для достижения поставленных целей необходимо определить критерии эффективности и конечные результаты производства в виде совокупности показателей, установленных в плане экономического развития. Таким образом, роль экономических методов заключается в увязке категорий и мобилизации трудового коллектива на достижение конечных результатов.

Социально-психологические методы основаны на учете и использовании нематериальных интересов людей. Данный метод – это способ осуществления управленческих воздействий на персонал, базирующийся на использовании закономерностей социологии и психологии. Поскольку участниками процесса управления являются люди, социальные отношения и отражающие их соответствующие методы управле-

ния важны и тесно связаны с другими методами управления. Данный метод направлен на удовлетворение социальных потребностей членов трудового коллектива и действует как регулятор социальных, психологических, идеологических и этических отношений [3, с. 188].

Административные методы являются одним из способов осуществления управленческих воздействий на персонал и базируются на власти, дисциплине и взысканиях. Административные методы ориентированы на такие мотивы поведения, как осознанная необходимость дисциплины труда, чувство долга, стремление человека трудиться в определенной организации и т. п. Эти методы воздействия отличает прямой характер воздействия: любой регламентирующий или административный акт подлежит обязательному исполнению.

Для административных методов характерно их соответствие правовым нормам, действующим на определенном уровне управления, а также актам и распоряжениям вышестоящих органов управления.

Все методы менеджмента рассматриваются в практической деятельности не как отдельные, разрозненные и самостоятельные способы воздействия, а как целостная система, состоящая из ряда взаимосвязанных и взаимодействующих групп методов.

Эффективное управление возможно лишь на основе сочетания, единстве всех трех групп методов: экономических, административных и социально-психологических, так как применение экономических методов становится успешным тогда, когда умело поставлена организаторская, административная деятельность, обеспечивающая создание четкого распорядка работы, установление ответственности каждого исполнителя за возложенные на него обязанности.

Таким образом, эффективность применения тех или иных методов менеджмента зависит от их мотивационной направленности, системности и наличия механизма их реализации и предусматривает управленческую работу руководства ресторана по поиску и внедрению инновационных современных методов управления.

#### Л и т е р а т у р а

1. Коротков, Э. М. Менеджмент : учеб. для СПО / Э. М. Коротков. – 3-е изд., испр. и доп. – М. : Юрайт, 2018. – 565 с.
2. Толковый словарь рыночной экономики / под общ. ред. Ф. А. Крутикова. – 2-е изд., доп. – М. : РИФ «Глория» : Фирма «Сотрудничество», 1993. – 301 с.
3. Маркетинг-менеджмент : учеб. и практикум для бакалавриата и магистратуры для студентов высш. учеб. заведений / И. В. Липсиц [и др.]. – М. : Юрайт, 2018. – 377 с.