

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой: <https://studservis.ru/otvety-na-bilety/92813>

Тип работы: Ответы на билеты

Предмет: Теория управления

-

Билет 1

1. Теория управления как комплексная теория знаний. Объект и предмет теории управления
Теория управления представляет собой науку, изучающую процессы управления в социально-экономических системах, содержание и форму управленческих отношений, закономерности их возникновения и развития, а также принципы эффективного управления.

Феномен управления известен еще с античных времен и изучался многими общественными науками (философией, правоведением, социологией, политологией и др.), призванными изучать общество и законы его развития. Таким образом, чтобы получить достаточно полное представление об управлении, нельзя ограничиваться методами одной или нескольких наук. Д. М. Гвишиани подчеркивает, что «сложный процесс управления требует комплексного значения, которое синтезирует достижения самых разных дисциплин, изучающих каждая в своем аспекте процессы управления».

Целью управления является формирование целостного представления о взаимодействии сложных систем разной природы (технические, социальные, экономические и т.п.), их структур, внешних и внутренних связей, саморазвитии и воздействия одна на другую, о специфических отношениях, которые складываются между объектом и субъектом управления в процессе их взаимодействия.

Предмет науки управления как междисциплинарной дисциплины предполагает, что основными методами ее исследования является системный подход, системный анализ управленческих явлений, который объединяет совокупность методов и средств, помогающих изучить свойства и структуру общества в целом, представив его в качестве сложной системы. Однако смещение акцента на активное сознательное отношение человека к миру подтолкнуло к широкому исследованию проблем социального управления и психологии управления.

Теория управления опирается на разные системы знаний, которые можно представить как:

- управленческие аспекты наук;
- конкретные науки об отдельных сторонах управления;
- теория искусства управления.

Управленческие аспекты включают данные разных наук, описывающих основные черты управления. Так, в последние годы в управлении широко используются социологические науки (социология, социология управления, социология организации, психология управления и др.). В этой связи в управлении наиболее реалистичным является феноменальный подход по отношению к субъекту управления и управленческой ситуации в целом. Это означает, что ни один управленец не может претендовать на абсолютно точное восприятие реальности и вынужден ее интегрировать в меру своих знаний и интеллекта.

Теория управления существенно сменила акцент внимания на изучение ценностных ориентаций и установок людей той или иной системы; исследует отношения как «субъективно-объективные», так и «субъектно-субъектные».

Если теория управления изучает феномен управления как целостное комплексное явление (систему, процесс), то специальные науки своим предметом рассматривают законы и закономерности отдельных этапов процесса управления: планирования и прогнозирования; руководства, контроля, управления персоналом и т.д.

Предмет теории управления является дискуссионным вопросом. Современная теория систем подтвердила великую истину диалектики, что целое имеет закономерности, не сводимые к закономерностям составляющих это целое компонентов. «Отдельные части тела лишь в своей сути то, что они суть. Рука, отделенная от тела, лишь по названию рука», – утверждал Аристотель.

Предметом теории управления являются закономерности, присущие управлению в целом, не отдельным функциям или сторонам управления, а управлению, рассматриваемому как целостное, комплексное и конкретное социальное явление.

2. Сущность и основные принципы новой парадигмы управления

Современная система взглядов на управление (ее называют новой управленческой парадигмой*) сформировалась под воздействием объективных изменений в мировом общественном развитии. Первая половина XX в. для многих стран мира была периодом индустриального развития общественного производства, начало которому положила промышленная революция предыдущего столетия. Теоретики и практики управления того времени рассматривали организации как закрытые системы. Пожалуй, именно этот подход сформировал сложившуюся в этот период систему взглядов на управление. Ее основные черты:

1. Предприятие — закрытая система, для которой характерна определенная стабильность целей, задач и условий деятельности.
2. Главный фактор успеха и конкурентоспособности — рост масштабов производства продукции и услуг.
3. Главная задача менеджмента состоит в рациональной организации производства, эффективном использовании всех видов ресурсов и росте производительности труда.
4. Главными источниками прибавочной стоимости являются факторы производства и производительность труда производственных рабочих.
5. Основой системы управления является контроль всех видов деятельности, функциональное разделение работ, нормы, стандарты и правила, обеспечивающие дисциплину, порядок и эффективное использование всех видов ресурсов.

К такой системе научных взглядов на управление привела логика промышленного (индустриального) развития, выразившегося в формировании крупных организаций (предприятий, компаний, корпораций), на которых сосредоточиваются большие капиталы, производственные потенциалы, трудовые ресурсы. Рост числа и размеров предприятий был прямым следствием повышения деловой активности. При этом крупные предприятия, состоявшие из большого числа производственных единиц, достигали роста продаж, снижения затрат и повышения доходов путем укрепления управленческой координации. Это требовало высокой концентрации власти и единоличного принятия управленческих решений.

Новая система взглядов на менеджмент в радикально меняющейся экономической среде была сформулирована в 70—80-е гг. XX в. В ее центре — рассмотрение организации как части более общей системы со следующими характерными чертами:

1. Предприятие — это открытая система, рассматриваемая в единстве факторов внутренней и внешней среды.
2. Ориентация на качество продукции и услуг, на удовлетворение потребителей.
3. Ситуационный подход к управлению, признание важности быстроты и адекватности реакции, обеспечивающих адаптацию к условиям существования фирмы, при которых внутренняя рационализация производства ставится в зависимость от требований внешней среды.
4. Главные источники прибавочной стоимости — люди, обладающие знаниями, и условия для реализации их потенциала.
5. Система управления, ориентированная на повышение роли организационной культуры и нововведений, на мотивацию работников и лидерский стиль руководства.

Новая парадигма потребовала пересмотра принципов управления, так как старые перестали «работать» в условиях предпринимательских структур. В 90-е гг. XX в. главное внимание в принципах управления обращается на человеческий или социальный аспект управления: менеджмент направлен на человека, на то, чтобы побуждать людей к совместным действиям, делать их усилия более эффективными; менеджмент неотделим от культуры, основан на честности и доверии к людям; менеджмент формирует коммуникации между людьми и определяет индивидуальный вклад каждого работающего в общий результат; этика в бизнесе объявляется золотым правилом менеджмента.

3 задача. Вас назначают руководителем учреждения социального обслуживания, в котором специалисты не привыкли работать в полную силу, предоставлены самим себе, в штыки воспринимают любые попытки изменить характер их работы. Что вы как руководитель будете делать?

Решение задачи:

1. Конфликт – это столкновение интересов двух или более людей, связанное с отрицательными эмоциональными переживаниями. Описанный в условии конфликт относится к конфликтам между личностью и группой.

Как показал в свое время Хоторнский эксперимент, производственные группы устанавливают нормы поведения и выработки. Каждый должен их соблюдать, чтобы быть принятым неформальной группой и, тем самым, удовлетворить свои социальные потребности. Однако, если ожидания группы находятся в противоречии с ожиданиями отдельной личности, может возникнуть конфликт. Например, кто-то захочет заработать побольше, то ли делая сверхурочную работу, то ли перевыполняя нормы, а группа

рассматривает такое «чрезмерное» усердие как негативное поведение.

2. Конфликтующими сторонами в данном случае являются, с одной стороны, начальник отдела, а с другой стороны, сотрудники отдела. Структура такого конфликта неоднородна. Субъектами конфликта выступают, с одной стороны – личность, а с другой – группа. Поэтому конфликтное взаимодействие происходит на основе столкновения личностных и групповых мотивов, а образы конфликтной ситуации представлены, соответственно в индивидуальных и групповых взглядах и оценках.

3. Рассмотрим истинные причины конфликта. До того, как данный пост занял новый начальник в этом отделе были установлены свои нормы поведения и общения. Каждый член такой группы должен был их соблюдать. Новый начальник оказался против установленных ранее норм поведения, поэтому отступление от принятых норм сотрудники отдела стали рассматривать как негативное явление. Таким образом, возник конфликт между личностью и группой. Наиболее тяжело такие конфликты протекают при авторитарном стиле руководства.

4. Рассмотрим основные этапы управления такими конфликтами и соответствующие им управленческие действия.

1. Этап прогнозирования конфликта. На этом этапе целесообразны следующие действия:

- о Изучение индивидуально-психологических особенностей сотрудников.
- о Изучение и анализ общественного мнения, групповых мотивов и ценностей.
- о Анализ взаимоотношений в коллективе, выявление микрогрупп, установление лидеров и изгоев.
- о Знание и анализ ранних симптомов скрытого конфликта:

- ☐ актуализация личных интересов и потребностей конфликтующей личности;
- ☐ критические высказывания в адрес конфликтующей личности;
- ☐ ограничение коммуникаций с конфликтующей личностью.

2. Этап предупреждения конфликта характеризуется принятием конкретных мер по нейтрализации конфликтного поведения. К ним можно отнести:

- ☐ Применение педагогических мер: беседа; разъяснение; формирование внутренней готовности (по принятию групповых норм);
- о Применение административных мер: – приведение в соответствие обязанностей и профессиональной подготовки потенциального конфликтанта; – перевод активных участников назревающего конфликта в другие подразделения.

3. Этап регулирования конфликта характеризуется работой по признанию его реальности конфликтующей личностью. Кроме того, на этом этапе дают результаты следующие действия:

- 4. разъяснение конфликтной личности причин сложившейся ситуации и последствий конфликта;
- 5. объяснение лидеру микрогруппы, в которой возник конфликт, путей возможного разрешения конфликта;
- 6. Этап разрешения конфликта обычно связан с активными действиями его участников. Можно выделить два основных способа разрешения конфликта:
 - о первый, когда конфликтующая личность осознает и признает свои ошибки и недостатки и исправляет их;
 - о второй, когда интересы и потребности конфликтующей личности не согласуются с интересами группы, необходимо кадровое решение (увольнение, перевод).

-

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой: <https://studservis.ru/otvety-na-bilety/92813>