

**СОДЕРЖАНИЕ**

[ВВЕДЕНИЕ 3](#_Toc42366381)

[1 Теоретические основы методов менеджмента 5](#_Toc42366382)

[1.1 Понятие и содержание методов менеджмента 5](#_Toc42366383)

[1.2 Преимущества и недостатки методов менеджмента 8](#_Toc42366384)

[1.3 Взаимосвязь методов, функций и принципов менеджмента 12](#_Toc42366385)

[2 Классификация методов менеджмента 16](#_Toc42366386)

[2.1 Регламентирующие методы менеджмента 16](#_Toc42366387)

[2.2 Стимулирующие методы менеджмента 18](#_Toc42366388)

[ЗАКЛЮЧЕНИЕ 24](#_Toc42366389)

[СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ 26](#_Toc42366390)

**ВВЕДЕНИЕ**

Управление - это сложный и динамичный процесс, направляемый и осуществляемый менеджерами, посредством использования разнообразных способов, приемов, позволяющих организовать выполнение функций, процедур и операций. В совокупности они выступают как методы менеджмента, применяемые для постановки и достижения целей организации.

Об управлении какой бы организацией не шла речь для того, чтобы эффективно и безотказно функционировал сам непосредственно механизм менеджмента, руководителю необходимо овладеть его рычагами – то есть научиться пользоваться методами менеджмента. Методы менеджмента могут применяться как на макроуровне, так и на микроуровне. В данной курсовой работе мы поговорим о том, какие методы менеджмента применяются на уровне организации и также рассмотрим каждый из них поподробнее.

Актуальность моей курсовой работы заключается в том, что методы менеджмента являются важной частью любого менеджмента и руководитель обязательно должен их использовать для достижения конкретных для организации целей.

Целью данной курсовой работы является изучение понятия методов менеджмента, раскрытие их роли и необходимости непосредственно для успешного функционирования для той или иной организации.

Для достижения цели данного исследования перед нами были поставлены следующие задачи:

- раскрыть сущность методов менеджмента

- выявить их преимущества и недостатки

- пронаблюдать взаимосвязь методов менеджмента с функциями и принципами

- рассмотреть регламентирующие методы менеджмента

- охарактеризовать стимулирующие методы менеджмента

Объектом исследования нашей работы являются организация и отношения между руководителем и подчиненными.

Предметом исследования курсовой работы выступают методы менеджмента в целом.

Теоретической базой исследования послужили труды таких авторов, как Хижняк А. Н., Дорофеев В. Д., Вершигора Е. Е, Абчук В. А. и других экономистов.

Методологической основой исследования выступает комплекс общенаучных методов: наблюдение, классификация, описательный метод и сбор фактов.

Информационной базой данной курсовой работы послужили учебники, учебно-методологические пособия, и Интернет-ресурсы.

Структура курсовой работы представляет собой введение, два раздела (теоретический и практический), заключение, список литературы (25 источников).

1. **Теоретические основы методов менеджмента**
	1. **Понятие и содержание методов менеджмента**

Управленческие отношения – это отношения между руководителем и подчиненным. В процессе управления субъект воздействует на объект для того, чтобы достичь определенных целей. Осуществление менеджмента в принципе невозможно, если субъект управления не использует какие – либо приемы или подходы для того, чтобы организация работала более эффективно и добивалась положительных результатов. В специальной литературе и в административной практике довольно широко распространен термин «методы менеджмента». Подчеркну, что этот термин является одним из важных разделов в менеджменте. На сегодняшний день организация представляет собой очень сложный процесс и для того, чтобы все в ней работало слажено и четко, необходимо использование методов менеджмента. Также, важно отметить, что осуществление функций менеджмента реализуется как раз на основе применения определенных методов менеджмента.

Вообще, само слово «метод» происходит из греческого языка. В переводе с греческого слово «метод» (на греческом языке «methodos») – путь исследования, учение, теория. Метод – это способ или совокупность действий, которые направлены на достижение поставленной цели, решение определенных задач. В управленческой литературе существует очень много определений понятия «методов менеджмента». Опираясь на них, давайте сформулируем собственное понятие «методов менеджмента».

Методы менеджмента – это совокупность профессиональных приемов воздействия на объект управления, которыми руководствуются субъекты управления, то бишь менеджеры, с целью достижения поставленных организацией целей и решения конкретных и важных задач той или иной организации. Если говорить более коротко, то методы менеджмента – это способ воздействия субъекта управления на управляемый объект для достижения определенных целей.

Объектами управления могут быть как отдельное подразделение организации, например, бухгалтерский отдел или отдел маркетинга, филиал компании, дочернее предприятие, так и организация в целом. То есть, если говорить более подробно о практической части, то методы менеджмента представляют собой способы воздействия на команду сотрудников или отдельных работников для того, чтобы выполнить главную миссию компании и добиться конкретных результатов, например, таких, как обеспечение высокой эффективности деятельности производства, слаженной работы производственных звеньев, стимулирование максимальной мобилизации творческой активности каждого члена коллектива, обеспечение своевременной и действенной ликвидации отклонений от заданных целей управления [19, с. 223]. Таким образом, методы менеджмента могут управлять производственной деятельностью и в принципе строить ее, при этом соответствуя условиям современного рынка.

Если говорить о содержании методов менеджмента более обобщенно, то можно сформулировать следующее: содержание методов менеджмента выражается через особенности способов воздействия, а основной целью является группировка индивидуальных и общественных интересов, поскольку, говоря, например, о воздействии на персонал, в поведении людей важную роль играют как раз – таки интересы и потребности [25].

Методы менеджмента - важнейшее звено в развитии организации. Роль методов управления заключается в том, что они способны создавать благоприятные условия для четкой организации процесса управления. Методы менеджмента не действуют изолированно, их не принято разделять, и именно поэтому необходимо рассматривать их как целостную систему. Так, правильно построенная система методов менеджмента во многом обеспечит высокую эффективность работы организации. Опираясь на это, можно с уверенностью сказать – менеджер должен владеть абсолютно всеми методами менеджмента для того, чтобы грамотно выработать и построить систему правил и приемов. Они помогут повысить эффективность деятельности той или иной организации, например, помогут принести ей прибыль, повысить качество продукции или даже выйти на новый рынок, если это является целью компании, при этом затраты времени и других ресурсов на достижение этих целей будут на минимальном уровне. Ссылаясь на написанное раннее, мы можем кратко сформулировать основные требования к методам менеджмента: в первую очередь, они должны представлять собой четко структурированную систему, с помощью которой будет осуществляться управление, и, конечно же, соответствовать законам менеджмента, то есть быть объективными.

В управленческой науке существует довольно разнообразное множество методов менеджмента. Они классифицируются в зависимости от содержания, организационной формы, и того, на что или кого конкретно ориентировано воздействие. В свою очередь, организационная форма показывает нам, как может осуществляться воздействие на конкретную ситуацию в организации. Форма взаимодействия может быть прямой, например, приказ или распоряжение, или косвенной, то есть постановка задачи или стимулирование. С развитием общественных отношений методы менеджмента постоянно изменяются и совершенствуются, однако наиболее обширное распространение на практике получили экономические, административные и социально – психологические методы менеджмента, с которыми мы более подробно ознакомимся в следующей главе. Именно через эти методы осуществляется основное содержание управленческой деятельности в целом, поскольку они определяют эффективность принимаемых управленческих решений. Сочетание этих методов в достижении какой – то цели производства дает такой эффект, какой не может дать ни одна из групп методов в отдельности [19, с.225].

Таким образом, мы можем сделать вывод о том, что практическое управление в организации невозможно без осуществления системы методов, представляющей собой комплекс правил, процедур и способов воздействия на управляемый объект для достижения поставленных целей. Методы менеджмента – это корень высокой эффективности работы организации, без них неосуществима четкая организация производственной и управленческой деятельности и работы не только отдельных департаментов компании, но и организации в целом.

* 1. **Преимущества и недостатки методов менеджмента**

В предыдущем пункте мы с вами подробнее ознакомились с понятием и сущностью методов менеджмента. Мы выяснили, что существование организации невозможно без применения методов менеджмента, поскольку они являются ядром успешной работы предприятия. Так каковы же их недостатки и существуют ли они в принципе? Для начала, предлагаю изучить более детально положительную составляющую методов управления, а затем в ходе этого исследования выявить их недостатки, если таковые существуют.

Мы не раз говорили о том, что методы управления обязательно должны использоваться менеджером или руководителем организации. А особенно это важно для организаций крупных размеров, поскольку она имеет в своем подчинении большое количество различных цехов, отделов. Менеджер должен создать такие среду и условия в компании, чтобы команда сотрудников была заинтересована в своей работе не меньше, чем сам руководитель. Так в чем же, собственно, достоинства и недостатки методов менеджмента? Рассмотрим это на примере отдельных методов, а затем сформулируем обобщенный вывод.

Устройство системы методов менеджмента предполагает в себе наличие определенных правил и приемов, которыми будет руководствоваться управленец. Отсюда, мы можем сделать вывод, что методы менеджмента обеспечивают и гарантируют строгую дисциплину не только объекта управления, но и самого менеджера, поскольку дисциплина в компании должна начинаться с дисциплины самого руководителя. Разве это может сыграть неблагоприятную среду для развития и успешного существования компании? Это обязательно для любой организации и эту дисциплину нужно всегда поддерживать, поскольку дисциплина – явление непостоянное и при отсутствии контроля она сходит на нет. Здесь мы наблюдаем связь функции контроля с методами менеджмента, но более детально рассмотрим этот вопрос немного позже. Это позволяет сохранять организационный порядок, причем усилия для этого будут на минимальном уровне. Таким образом, компания работает только тогда, когда все процессы в ней расписаны как правила, которые сотрудники обязаны исполнять, и чем крупнее эта компания, тем строже будут правила. Вообще у этого есть и положительные и отрицательные стороны. Строго дисциплинированная работа компании не заставит долго ждать положительный результат своей деятельности, причем, в малых организациях это происходит намного быстрее. Но не стоит забывать о том, что это может повести за собой и отрицательные последствия - персонал в таких условиях может быть ограничен в своей деятельности и выражается это в отсутствии развития творческого начала личности [24].

К достоинствам методов менеджмента можно отнести возможность повысить производственные показатели и качество продукта, конечно, при эффективном применении руководителем методов менеджмента. Об этом мы уже с вами говорили и не раз, однако это может повлечь за собой увеличение затрат. Некоторые методы менеджмента, например, cost – killing, позволяют быстро сократить затраты предприятия как во внутренней, так и во внешней среде без вреда для его деятельности и перспектив его развития. Конечно, и здесь есть свои минусы. Недостатками этого метода является то, что сокращаются не только производственные затраты, но и затраты на заработную плату персонала и даже его сокращение.

Также, к преимуществам методов менеджмента нельзя не отнести развитие корпоративной культуры, командообразование, так скажем дух товарищества, и при этом одновременно формируются своеобразные ценности предприятия [23]. Эти приемы принято относить к социально – психологическому методу управления. Это позволяет создать благоприятные условия и положительный климат в коллективе, в котором будет царить взаимоуважение, оптимизм, взаимная поддержка и доверие. Так, коллектив будет активен, полон энергии и, следовательно, профессионально расти и вносить вклад в развитие организации. Эффективная командная работа возможна только при всеобщем эмоциональном единстве, поскольку положительный климат в коллективе и его сплоченность помогают доводить любое дело до конца. Итак, как выясняется в ходе моего исследования, нельзя рассматривать методы менеджмента однозначно: у каждого есть свои плюсы и минусы. Но, на мой взгляд, применение именно этого метода играет только положительную роль и негативная составляющая, которая выявлялась в вышеперечисленных мною примерах, отсутствует.

Существует такой метод менеджмента, как система заработной платы и премирования, которая тесно взаимосвязана с результатами деятельности группы сотрудников или же отдельного работника. Этот прием относят к экономическим методам управления. Его главное и, пожалуй, единственное преимущество заключается в его гибкости и в том, что руководитель прямо способен воздействовать на подчиненных через их непосредственные интересы. Этот метод иными словами называют материальной мотивацией персонала. Когда сотрудник мотивирован – положительный результат его работы не заставит себя долго ждать. Руководитель, применяя этот метод, сможет с легкостью привлечь или удержать ценных специалистов и профессионалов своего дела. Чаще всего это влечет за собой положительный эффект – показатели улучшаются, и компания развивается. Но, как показывает исследование, не всегда какой – то отдельно взятый метод менеджмента имеет только плюсы. Во всем есть свои минусы и система заработной платы и премирования не исключение. Недостатком этого метода является то, что материальная мотивация требует дополнительных затрат. Соответственно, руководителю организации придется выделять все больше и больше денег из ее бюджета. Хотя, не стоит исключать того факта, что правильно выстроенная система мотивации обязательно повлечет за собой увеличение капитала, ведь сотрудники будут заинтересованы в том, чтобы работать на высшем уровне. И, поэтому, как мне кажется, дополнительное выделение средств из бюджета компании будет незначительным, если в конечном итоге компания получит гораздо больше прибыли и останется в плюсе. Но, конечно, все это будет зависеть от менеджера организации, поэтому все же не стоит думать, что материальная мотивация – лучший метод менеджмента.

Таким образом, мы смогли более подробно изучить преимущества и недостатки на примере отдельных методов менеджмента. Причем оказалось, что недостатки у методов менеджмента все же существуют, несмотря на всю их значимость для работы менеджера и организации в целом. Сказать можно только одно – не стоит смотреть на один метод однозначно. В ходе моего исследования мы увидели, что один и тот же метод управления может иметь и достоинства, и недостатки. К недостаткам методов менеджмента можем отнести увеличение затрат, причем не только производственных, также в условиях строгой дисциплины у сотрудников в компаниях (но не во всех) подавляется инициатива. Конечно, если обобщать все вышесказанное, то действительно – применение руководителем организации методов менеджмента оказывает существенное влияние на работу этой самой организации в целом. Эффективность производства растет, сотрудники чувствуют себя комфортно в благоприятных для работы условиях, межличностные отношения основаны на взаимоуважении и доверии, что не маловажно. В целом, применение методов менеджмента – в основном – за собой имеет больше положительный конец, чем отрицательный.

## **Взаимосвязь методов, функций и принципов менеджмента**

Мы уже с вами наблюдали связь функции контроля с методом менеджмента в предыдущем параграфе, однако для более подробного ознакомления нам следует вспомнить не только сущность управленческих функций, но и принципов. Пожалуй, стоит отметить то, что управленческие методы, функции и принципы являются важнейшими элементами системы менеджмента. Проще говоря, функции означают – что делать, а принципы – как делать. Давайте вспомним, что такое функции и принципы менеджмента и выявим их взаимосвязь с методами менеджмента.

Функции менеджмента – это отдельные направления управленческой деятельности, которые возникают в процессе разделения и специализации труда в сфере управления. Впервые в своей работе функции менеджмента выделил основатель классической школы управления Анри Файоль. Он выделил пять главных функций: планирование, организация, координация, мотивация и контроль – каждая из этих функций является жизненно важной для любой организации.

Функция планирования – это самая основная функция менеджмента и не просто так она находится на первом месте, поскольку прежде чем управлять организаций руководитель должен определить ее цели и миссию [16, с. 49]. Эта функция позволяет руководителю предвидеть состояние организации в будущем и также знать, что следует предпринять для достижения хорошего результата и с какими трудностями может он столкнуться, скажем так, подготовка к завтрашнему дню. Одним из наиболее распространенных методов менеджмента, который используется при планировании – это бюджетный метод, относящийся к экономическим методам менеджмента. То есть руководитель может наглядно представить приток и отток денежных средств, определив размер оплаты труда или же внедрив систему премирования.

Про мотивацию достаточно сказать, что это деятельность, которая способна побудить сотрудников работать эффективно. Здесь проскальзывает связь также с экономическим и социально – психологическим методом менеджмента. Оба метода направлены на то, чтобы мотивировать коллектив трудиться более эффективно. К экономическим методам, однозначно можно отнести материальное стимулирование, о чем уже говорилось в предыдущем пункте – сотрудники нацелены получить хороший результат и соответственно поощрение за него. А вот что касаемо социально –психологических методов, то тут мотивация персонала будет выражаться в формировании положительного психологического климата в коллективе – ведь когда взаимоотношения между сотрудниками и руководителем построены на взаимоуважении и доверии, работники непроизвольно начинают работать определенно лучше.

Вообще функции контроля и координации – это очень тесно взаимосвязанные функции, поэтому давайте объединим их и рассмотрим так. Основная цель функции контроля — это своевременно выявить проблемы и быстро их устранить. Контроль, как правило, ассоциируют с властью, «командованием», «поймать», «уличить», «схватить», что напрямую относится к организационно – распорядительным методам менеджмента, ведь они основаны на властных отношениях. Самое главное, на что стоит обратить внимание – это то, что контроль един для всех, не только для простых работников, но и для руководителей. Это функция менеджмента, которую обязан выполнять каждый сотрудник фирмы. Контроль представляет собой проверку исполнения поставленных целей и задач, что выражается, к примеру, в наличии строгой дисциплины в организации – что очень важно для успешного функционирования организации, о чем мы с вами уже говорили. Таким образом, функция координации и контроля взаимосвязаны с административными методами менеджмента. Теперь давайте перейдем к принципам управления.

Методы менеджмента тесно связаны с принципами. Они выступают в качестве способов реализации этих принципов. Принципы управления – это основные исходные положения теории управления, применение которых позволяет осуществлять эффективное управление и достигать результатов с минимальными затратами ресурсов [8, с. 60]. Принципы менеджмента определяют требования к системе, структуре, организации и процессу управления, построению органов управления и методам осуществления его функций. Давайте вспомним принципы менеджмента, которые в свое время выделил Анри Файоль: разделение труда, полномочие и ответственность, дисциплина, единоначалие, единство направления, подчиненность личных интересов общим, вознаграждение персонала, централизация, скалярная цель, порядок, справедливость, стабильность рабочего места для персонала, инициатива, корпоративный дух [18, с. 15]. Как уже можно было сразу заметить, принципы менеджмента взаимосвязаны с его функциями, и, следовательно, такую взаимосвязь мы можем пронаблюдать и с методами менеджмента.

Сразу бросается в глаза взаимосвязь административных методов менеджмента с такими принципами, как дисциплина, порядок, единоначалие, полномочие и ответственность, подчиненность личных интересов общим. В следующей главе мы более детально рассмотрим этот метод, но все же следует сказать, что все перечисленные мною принципы менеджмента лежат в основе этого метода. Про дисциплину и порядок мы говорили уже не раз. Что касаемо принципа единоначалия, то я отнесла его к административному методу, поскольку считаю, что приказы и иные распоряжения должны исходить от одного руководителя – сотрудник должен иметь только одного руководителя и он должен уважать авторитет руководителя. В противном случае разные указания от разных начальников могут вступать в конфликт друг с другом.

Также мы можем наблюдать связь некоторых принципов с экономическими методами менеджмента – это безусловно награждение персонала, о чем мы также уже говорили несколько раз. Этот принцип мы также можем отнести и к социально – психологическим методам, о чем я уже упоминала выше, поскольку вознаграждение персонала может носить не только материальный характер, но и моральный. Также с экономическим методом менеджмента непосредственно связан принцип разделения труда, целью которого является повышение качества производства при затрате тех же усилий.

С социально – психологическими методами менеджмента принципы также имеют непосредственно взаимосвязь – к примеру, принципы корпоративного духа, справедливости. Сила предприятия в гармонии всех работников предприятия. Файоль считал, что, руководители должны поощрять коллективизм во всех его формах и проявлениях, а в свою очередь работник, чувствующий справедливое отношение к себе, испытывает преданность к фирме и старается трудиться с полной отдачей [8, с.61]. Более подробно об этом методе мы поговорим в дальнейшем и убедимся в этом.

Таким образом, мы убедились в том, что функции, принципы и методы менеджмента тесно взаимосвязаны. И также можно сформулировать следующий вывод: взаимосвязь функций и методов менеджмента не зависит от отрасли функционирования предприятия, его размеров или организационной структуры.

1. **Классификация методов менеджмента**
	1. **Регламентирующие методы менеджмента**

В данной главе мы с вами будем рассматривать методы менеджмента более подробнее. В первом параграфе я выделила три метода управления: экономические, административные и социально – психологические. Мы также поняли, что сочетание этих методов менеджмента определяют эффективность деятельности организации. Все эти три группы методов менеджмента взаимосвязаны и определенным образом сочетаются в деятельности менеджера, являясь средством реализации его функций управления, о чем мы говорили в предыдущем параграфе. Однако, в этом пункте речь пойдет именно об организационно – административных методах менеджмента – рассмотрим их более детально.

Организационно – административные методы занимают особое место в системе методов управления. Для начала я бы хотела отметить, что организационно – административные методы основаны на прямых и директивных распоряжениях – то есть они основаны на отношениях властности, юридически очерченных при формировании системы управления [5, с. 205]. На основе этих данных давайте сформулируем общее понятие административных методов – это способы воздействия субъекта управления на объект управления на основе силы и авторитета власти. Благодаря административным методам отношения между управляемой и управляющей системами имеют более упорядоченный организованный характер. Эффективное применение менеджером административных методов возможно при создании определенных условий: наличие у каждого сотрудника четко прописанных должностных инструкций, наличие четкой системы контроля исполнения решений, знание руководителем правовых основ управления, наличие понятной организационно – функциональной структуры управления и других [15, с. 27].

Таким образом, сущность административных методов заключается в том, что они предполагают прямое волевое воздействие руководящих работников на подчиненных, неукоснительное соблюдение технологий и требований, обусловленных действием законов и принятых постановлений. При этом должно быть обеспечено беспрекословное выполнение приказов, распоряжений и указаний руководителя фирмы [19, с. 225]. Для более грамотного применения этих методов безусловно важно то, насколько руководитель правильно понимает и исполняет свои обязанности – без этого никак. В науке управления принято подразделять административные методы менеджмента на две группы: организационную и распорядительную. Для начала предлагаю рассмотреть организационные методы.

С помощью организационных методов создаются необходимые условия функционирования организации. Основными видами организационного воздействия являются регламентирование, о чем мы уже говорили, нормирование и инструктирование. Организационное регламентирование представляет собой довольно – таки жесткий тип административного воздействия. При этом виде организационного воздействия определяется состав организации, прописываются организационные положения, обязательные для исполнения ее руководителями и сотрудниками, а основывается регламентирование на законе о предприятиях – то есть этот вид имеет, так скажем, характер правового регулирования всей системы управления организацией. Что касаемо нормирования, то здесь важно сказать, что в отличие от регламентирования, оно относится к менее жестким формам организационного воздействия. Само слово «нормирование» предполагает в себе установку норм, нормативов или правил, которые охватывают все сферы деятельности организации – например, к ним мы можем отнести норму рентабельности или же норму времени – все эти нормативы как правило используют комплексно. И последний вид – инструктирование – тоже, как и нормирование, не относится к жестким способам организационного воздействия. Инструктирование состоит в объяснении задач, обстановки, возможных трудностей в предостережении от ошибок, совете по выполнению каких – либо работ и так далее. При проведении инструктажа руководитель должен быть лаконичным, излагать мысль простым языком и обязательно учитывать психологию восприятия [19, с. 227]. Далее, рассмотрим распорядительный метод управления.

Безусловно, никакой процесс управления не может существовать без распоряжений – это факт. Распорядительные методы, в отличие от организационных, более активны, потому что на их основе происходит непосредственное вмешательство в саму деятельность и сейчас разберемся в чем это выражается. Приемами распорядительного воздействия могут выступать приказы, распоряжения указания и так далее. Приказ – это как письменное, так и устное требование руководителя к подчиненному выполнить определенную задачу, распоряжение – это требование руководителя по решению определенных вопросов. Также, к приемам можно отнести и устное указание – это более распространено. С помощью такого рода приемов руководитель способен решить важные для организации задачи.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что административные методы менеджмента в целом (ну и в лице организационных и распорядительных методов) играют особо важную роль в науке управления – мы также в этом убедились. Ни одна работа не будет достойно завершена, если руководитель не будет давать распоряжения или поручения своим сотрудникам – это касается руководителей всех уровней, неважно, перед вами генеральный директор организации или руководитель небольшого отдела в ней. Овладение административными методами и главное – умение их правильно применить – это важное условие эффективности управления организацией и путь к ее успешному развитию.

* 1. **Стимулирующие методы менеджмента**

Так, в предыдущем параграфе мы с вами рассматривали административные методы управления. Мы с вами уже убедились в том, что эффективная работа компании напрямую зависит от правильного применения административных методов. Я предлагаю также детально рассмотреть экономические и социально – психологические методы менеджмента и также убедиться в том, что они не менее важны, чем административные. Пожалуй, начнем с экономических методов.

Экономические методы используются как на макроуровне, то есть на уровне национальной экономики в целом, на микроуровне, то есть на уровне организации и на уровне отдельного работника. Я уже немного затрагивала тему экономических методов в первой главе, выявляя достоинства и недостатки методов менеджмента – в качестве примера я брала систему заработной платы и премирования, то бишь материальную мотивацию. Так, значит мы можем сформулировать обобщенное понятие экономических методов менеджмента – это совокупность приемов, с помощью которых достигается эффект, который в конечном итоге будет удовлетворять отдельных работников и трудовой коллектив в целом [1, с.206].

К основным экономическим методам менеджмента в организации можно по праву отнести внутрифирменный расчет, сущность которого заключается в том, что за коллективом каждого подразделения организации закрепляются необходимые средства производства, предоставляется определенная самостоятельность, систематически подводятся итоги хозяйственной деятельности, ну и конечно же, устанавливается материальное поощрение м материальная ответственность подразделений ща результаты своей деятельности.

В отличие от организационно – административных методов менеджмента, экономические направлены не сколько на административное влияние, сколько на экономическое стимулирование и вознаграждение за эффективную деятельность, то есть они базируются на материальных интересах людей. Конечно, как уже можно было понять из вышесказанного, основой экономических методов выступают материальная заинтересованность каждого сотрудника в результатах своей работы и конечно товарно – денежные отношения. Для того, чтобы экономические методы в принципе начали действовать, руководитель должен знать своих сотрудников от и до – он должен понимать при каких условиях его сотрудник станет работать более эффективно – это первое. И второе – руководитель должен будет непосредственно направить все свои усилия на создание этих условий.

В качестве контрольных заданий сотрудникам должны устанавливаться только те показатели, которые зависят от результатов их деятельности м могут учитываться в рамках их деятельности. Материальное поощрение работников должно быть поставлено в прямую зависимость от результатов деятельности каждого подразделения – как поработал - так и получай, то есть вознаграждение в таком случае является скорее заработанным, чем заслуженным. Меняется также и подход к оценке результатов работы – теперь ценится получение хорошего результата, чем просто выполнение плана. Таким образом, стимулируется не сам факт труда, а его конечный результат. Поэтому размер выплат напрямую зависит от достигнутого результата и работник непосредственно экономически заинтересован в его улучшении.

Для того, чтобы наиболее четко реализовать вышеперечисленные мною методы – административные и экономические – руководители должны применять социально – психологические методы. Необходимо помнить, что социально – психологически методы следует применять только в комплексе с административными и экономическими – это даст возможность добиться оптимальной работы системы управления. Особое место в менеджменте также отводится и этим методам, сейчас будем разбираться почему. Результаты труда во многом зависят не только от приказов и поручений, которые дает руководитель или премий, которые сотрудник получает за хорошо выполненную работу, но и от целого ряда социально – психологических факторов. Мы с вами знаем, что любая компания, вне зависимости от ее сферы деятельности, в первую очередь выступает как социальная среда – ведь для ее функционирования в ней задействованы люди. Коллектив – это социальная группа, обязательными условиями для существования которой является взаимопонимание и взаимопомощь, а также подчинение установленному порядку. Коллектив управляется руководителем, интересы которого должны как минимум совпадать с интересами членов этого коллектива [6, с.225]. Опять же, выявляя преимущества и недостатки методов менеджмента, я также затронула социально – психологические методы и, кстати, не нашла в них минусов. Для более детального рассмотрения этого вопроса, я предлагаю начать с определения понятия социально – психологических методов менеджмента – это совокупность приемов воздействия объекта управления непосредственно на трудовой коллектив или же на отдельного сотрудника. Руководитель безусловно должен стремиться на улучшение психологического климата в коллективе – взаимоотношений между членами коллектива – это, пожалуй, самая главная цель применения социально – психологических методов. Благодаря этому в организации будут более быстро и эффективно решаться и административные, и экономические задачи. Давайте выделим, какие общие приемы относится к социально – психологическим методам, а затем разберем более узко направленные.

Итак, к социально – психологическим методам по праву можно отнести методы формирования развития трудового коллектива, при этом учитывая психологическую совместимость персонала – о чем говорилось уже не раз. Также в этот список можно включить методы психологического побуждения, формирующие у персонала инициативу и стремление к высокопроизводительному труду – здесь проскальзывает связь с экономическим методом менеджмента и это неудивительно, ведь, повторюсь, все методы очень взаимосвязаны. Ну и конечно, важную роль играют отношения между работниками и руководителями. Такие отношения должны соответствовать принципам социальной справедливости, то есть стилю руководства, этике и культуре управления [15, с. 29]. Руководитель обязан разбираться в факторах, под воздействием которых у его сотрудников складываются отношения к труду – например, это может быть перспектива карьерного роста. В принципе, подобные факторы оказывают разное влияние на отдельных работников, и руководитель должен это понимать, поэтому в данном случае его основная задача состоит в том, что руководителю предстоит видоизменять эти условия труда, вызывать внутреннюю заинтересованность персонала в своей работе.

Социально – психологические методы по способам и масштабам воздействия можно разделить на социальные методы, которые непосредственно направлены на самих сотрудников, и психологические, которые собственно прямо воздействуют на внутренний мир отдельно взятого работника. Теперь давайте разберем каждый метод поподробнее.

Как уже было сказано выше, социальные методы направлены на самих людей в коллективе – давайте теперь выделим цель этих методов. Целью социальных методов является управление формированием и развитием коллектива, создание в коллективе положительного социально-психологического климата, а основой этих методов, как уже можно было понять, выступают интересы, потребности, цели и так далее. Способности людей наиболее полно могут реализоваться, а производительность их труда может резко повыситься если создан производственный коллектив, в котором существует творческая обстановка, здоровый социально – психологический климат и взаимопомощь. Использование социальных методов означает создание равных возможностей для всех членов коллектива при получении различных социальных благ, организацию и проведение социального планирования и регулирования, направленных на улучшение условий труда и отдыха членов трудового коллектива, повышение их производственной активности. Конкретно это происходит через обмен опытом, распространение починов, новаторство, воспитание, убеждение, проведение различных праздников, торжественных вечеров, конкурсов и так далее [14, с. 350].

Что касаемо психологических методов, то в отличие от социальных, они по своей структуре и содержанию являются более сложными. Психологические метолы имеют особое значение в работе с персоналом, поскольку они строго индивидуальны, то есть направлены на конкретного работника. Их сложность и главная особенность заключается в том, что они направленны непосредственно на внутренний мир человека, его личность, интеллект, чувства, образы, поведение. В данной ситуации без помощи науки руководителю не обойтись, и чтобы грамотно применять эти методы руководитель должен знать психологические особенности отдельных работников. К одним из важнейших и наиболее распространенным психологическим методам можно отнести методы мотивации, профессионального отбора, ориентации и обучения. Методы мотивации или побуждения заключаются в формировании мотивов труда, создании в организации таких условий, которые будут мотивировать отдельного сотрудника или коллектив в целом. Все это приведет к тому, что работник внутренне заинтересован в трудовой деятельности – и это, пожалуй, главное отличие от материальной мотивации. Методы профессионального отбора и обучения направлены на отбор людей, обладающих такими психологическими характеристиками, которые в наибольшей степени соответствуют выполняемой работе, что тоже является очень важным условием.

Таким образом, мы окончательно убедились в том, что в работе руководителей всех уровней самым важным является не эффективное использование только одного метода, а их комплексное использование и согласование между собой. Там, где есть уважение к дисциплине, там эффективнее будут действовать экономические методы. Применение экономических методов становится успешным только тогда, когда четко поставлена административная деятельность. И только благодаря социально – психологическим методам, вышеперечисленные мною методы будут использоваться наиболее эффективнее, потому что в первую очередь большое внимание будет уделяться человеку, который является самым главным звеном в трудовой деятельности.

# **ЗАКЛЮЧЕНИЕ**

И так, мы подробно изучили систему методов менеджмента, раскрыли их сущность, выявили их достоинства и недостатки, более детально рассмотрели регламентирующие методы менеджмента в лице административных методов, и стимулирующие – экономические и социально – психологические. В результате проведенного нами исследования можно сделать следующие выводы.

В первую очередь, мы с вами убедились в том, что методы менеджмента играю особо важную роль в организациях любых размеров. Руководители разных уровней должны эффективно использовать эти методы, ведь иначе бизнес обречен на провал. Этим самым мы продемонстрировали актуальность нашей курсовой работы.

Также, в ходе моего исследования, мы выяснили, что отдельно взятые методы менеджмента нельзя рассматривать однозначно – несмотря на всю свою значимость, они все – же могут иметь и недостатки.

Изучив более подробно функции и принципы менеджмента, которые выделял Анри Файоль, мы также выяснили, что они очень тесно взаимосвязаны с методами менеджмента. Таким образом, методы управления выступают в качестве способов реализации функций и принципов менеджмента.

В первой главе мы не один раз приводили в пример различные приемы менеджмента, особенно во втором параграфе, когда мы выявляли их достоинства и недостатки. Однако более подробно мы рассмотрели их во второй главе и узнали, что административные методы менеджмента в свою очередь классифицируются на организационные и распорядительные приемы. В ходе этого исследования, мы можем сформулировать вывод о том, что использование административных методов менеджмента способно сформировать четкую дисциплину в организации и не только, что будет являться ключом к эффективному выполнению своих обязанностей.

И конечно, мы рассмотрели другие, не менее важные методы – стимулирующие методы, а именно экономические и социально – психологические. В результате этого исследования мы выяснили, что все эти методы тесно взаимосвязаны и что руководителю следует использовать не какой – то отдельный взятый метод, а именно их комплекс.

# **СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ**

1. Абчук В. А., Трапицын С. Ю., Тимченко В. В. / Менеджмент в 2 ч. Чачть 1: учебник и практикум для вузов / - 3-е изд., испр. и доп. - М: Издательство Юрайт, 2020 - 239 с
2. Авдеева И. А., И. Ю. Проскурина /Организация производства и менеджмент: учебное пособие: М-во образования и науки РФ, ФГБОУ ВПО «ВГЛТА». - Воронеж, 2013, 264с
3. Астахоава Н. И., Москвитин Г. И. /Менеджмент: учебник для прикладного бакалавриата . - М.: Издательство Юрайт, 2020, 422с.
4. Балашов А. П. /Менеджмент: учеб. пособие / - М.: Вузовский учебник: ИНФРА - М, 2019, 272 с.
5. Балашов А. П. /Основы менеджмента: учебное пособие / - 2-е изд., перераб. и доп. - М: Вузовский учебник: ИНФРА -М, 2020, -288с.
6. Вершигорова Е. К. /Менеджмент: учебное пособие - 2-к изд., перераб. и доп. - М.: ИНФРА - М, 2008, 283с
7. Виханский, О. С, Наумов, А. И. /Менеджмент : учебник / О. С. Виханский, А. И. Наумов. — 4-е изд., перераб. и доп. — М.: Экономистъ, 2006. — 670 с.
8. Гайнутдинов Э. М. /Основы менеджмента: учебно-методическое пособие для студентов высших учебных заведений и слушателей системы переподготовки; под ред. Э. М. Гайнутдинова., Минск : БНТУ, 2014. – 256 с.
9. Дорофеев В. Д., Шмелева А. Н., Шестопал Н. Ю. / Менеджмент: учебное пособие - М.: ИНФРА-М, 2019 -328 с.
10. Зарецкий А.Д. / Менеджмент : учебник /А.Д. Зарецкий, Т.Е. Иванова. — М.: КНОРУС,2016. — 268 с.
11. Мазилкина Е. И. / Менеджмент: учебное пособие / - Москва: ИНФРА-М, 2020. - 197с
12. Орлов А.И. Менеджмент: Учебник. – М.: "Изумруд", 2003, 256 с.
13. Парамонов П. Ф. / Менеджмент : учеб. пособие / П. Ф. Парамонов, И. Е. Халявка, Ю. Е. Стукова. – Краснодар : КубГАУ, 2015. – 173 с.
14. Петров А. Н. /Менеджмент: учебник для бакалавров / 2-е изд.,испр. и доп. - М. : Издательство Юрайт, 2016 - 645 с
15. Резник С. Д. / Введение в менеджмент/ учебное пособие/ М: ИНФРА М, 2012, 416 с.
16. Репина Е. А / Основы менеджмента: учеб. пособие /. и др. - М. : ИНФРА-М: Академцентр, 2013- 240с.
17. Ружанская Л.С /Общий менеджмент : учебное пособие /под общ. ред. Л.С. Ружанской, И. В. Котляревской.— Екатеринбург :изд-во Урал. ун-та, 2017.— 116 с
18. Удалов Ф.Е., Алехина О.Ф., Гапонова О.С. / Основы менеджмента: Учебное пособие. – Нижний Новгород: Нижегородский госуниверситет, 2013. – 363 с.
19. Хижняк А. Н., Светлов И. К./ Основы эффективного менеджмента: учеб. пособие - М.: ИНФРА - М, 2015 -320с
20. Электронная библиотека БГТУ <https://elib.belstu.by/bitstream/123456789/9947/1/lekciya-4_tom.pdf>
21. Электронный ресурс <https://nauchniestati.ru/spravka/funkcii-menedzhmenta-cikl-menedzhmenta-principy-i-metody-upravlenija/>
22. Электронный ресурс [https://персонал-престиж.рф/роль-социально-психологических-мето/](https://персонал-престиж.рф/%D1%80%D0%BE%D0%BB%D1%8C-%D1%81%D0%BE%D1%86%D0%B8%D0%B0%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D0%BE-%D0%BF%D1%81%D0%B8%D1%85%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B3%D0%B8%D1%87%D0%B5%D1%81%D0%BA%D0%B8%D1%85-%D0%BC%D0%B5%D1%82%D0%BE/)
23. Электронный ресурс <https://vuzlit.ru/2157750/dostoinstva_nedostatki_metodov_upravleniya>
24. Электронный ресурс <https://studopedia.su/8_18285_metodi-upravleniya-na-predpriyatii-ih-dostoinstva-i-nedostatki.html>
25. Электронный ресурс [https://studfile.net/preview/7240223/page:11/](https://studfile.net/preview/7240223/page%3A11/)