

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/gotovye-raboty/referat/16738>

Тип работы: Реферат

Предмет: Менеджмент социально-культурной сферы

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ 3

КОНЦЕПЦИЯ ЭВОЛЮЦИИ МЕНЕДЖМЕНТА 4

ЗАКЛЮЧЕНИЕ 16

СПИСОК ИСПОЛЬЗУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ 17

Школа человеческих отношений, в свою очередь, сделала упор на персонал компании. Со второй половины 1930-х гг. стали также формироваться поведенческие концепции системы управления, в которых главным являются интересы, потребности и ожидания работников и менеджеров компании, цели и ценности компании.

К современным тенденциям развития менеджмента относят: интеграционные процессы, совершенствование структур управления, применение принципа делегирования ответственности, ориентация на удовлетворение потребностей покупателя, увеличение интенсивности труда и ответственности и др.

Современный менеджмент - это средство, способ и инструмент для производства предприятиями результата. Выполнение этой сверхзадачи требует расширения области ответственности менеджеров, в которую должны входить все факторы, влияющие на деятельность предприятия и её итоги: как внутренние, так и внешние, как подконтрольные, так и полностью от неё независимые. Это обстоятельство требует стратегического подхода к управлению как по вертикали, так и по горизонтали. Человеческий фактор становится ключевым фактором успеха функционирования предприятия. Реализация принципов управления в современных условиях предъявляет высокие требования к личности менеджера.

В настоящее время в Интернете распространено такое высказывание: «Все ведущие мировые концерны с середины 40-х годов XX века живут «по Друкеру». Друкер верил, что можно создать экономический прогресс и социальную гармонию. Но, как многие великие создатели, Друкер ужаснулся своему детищу. «Корпорации, которые строились, чтобы стоять как пирамиды, теперь похожи на палатки», – не без скорби признавал Питер в последние годы жизни». В связи с этим будет к месту басня Крылова об оркестрантах, не сумевших правильно распределить роли на своём музыкальном предприятии, выстроить структуру и согласовать свои действия.

Исходя из всего вышеописанного стоит отметить, что главным в менеджменте в общем, и в работе менеджера в частности лежит необходимость думать. Именно от умения распоряжаться знаниями зависит итог деятельности управляемого менеджером предприятия. Не подражать, а осмысленно действовать, получать и понимать задачу, строить управление, разработку, производство, сбыт, то есть добиваться успехов на вверенном ему участке.

Для реализации своих целей современная компания создает условия для создания определенной модели менеджмента.

Модели управления современными предприятиями представляют собой специально организованную руководством компании систему взаимоотношений и связей между всеми элементами системы управления в соответствии с состоянием внешней среды и особенностями внутреннего функционирования предприятия.

Так, например, можно выделить четыре основных доминирующих модели управления внутри организации на основе концепций эволюции менеджмента, которые определяют функции ее менеджмента. К ним относятся:

1. "Модель механистической конструкции организации". Согласно этой модели (Ф. Тейлор и М. Вебер), организация рассматривается прежде всего как комбинация основных факторов производства, которыми необходимо управлять в течение деятельности компании: средствами производства, рабочей силой,

предметами производства. Целью такой модели управления является максимизация прибыли, рентабельность компании. Поэтому руководство организации ориентировано прежде всего на осуществление оперативного управления этими факторами, с помощью которых оптимизируется структура производства. Оценка эффективности системы управления производится с помощью экономического признака достигнутых результатов труда.

2. В основе второй модели лежит концепция теории человеческих взаимоотношений (Э. Мэйо, Ч. Барнард). Эта модель управления рассматривает организацию как социальную систему, сложившуюся по принципу разделения труда. Согласно этой модели трудовые ресурсы являются фактором успеха компании, поэтому руководство в процессе своего управления разрабатывает подробные системы их мотивация, коммуникации, участия в принятии управленческих решений. При этом особое внимание уделяется демократическому стилю управления и его влиянию на показатели производительности и удовлетворенности работников своим трудом. Предпочтение демократического стиля обеспечивает раскрытие способностей работников за счет их привлечения в процесс разработки управленческих решений.

3. В основе третьей модели лежит теория систем А. Чандлера. В этой модели предприятие является сложной иерархической системой взаимосвязанных элементов, которые связаны с окружающей средой. При такой модели руководство ориентировано на стратегическое управление, а критерием эффективности является способность организации к самоорганизации в целях достижения своих целей при изменении внешних условий.

4. В основе четвертой модели лежит концепция заинтересованных групп, в соответствии с которой руководители организации принимают во внимание различные интересы своих партнеров. В такой организации основными функциями менеджмента становятся достижения высокой эффективности путем сбалансирования интересов различных организаций, групп и лиц.

Итак, на основе анализа основных школ менеджмента можно выделить четыре главных концепций менеджмента [7]:

- концепция директивности
- концепция профессионализма
- концепция следования
- концепция вовлеченности.

Концепция директивности описывает, что наука управления или менеджмента берет свой отсчет с 1911 года, с публикации труда Фредерика Тейлора «Научная организация труда». Конечно, одни люди управляли

СПИСОК ИСПОЛЬЗУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Гашкова Л.В. Основы маркетинга и менеджмента (практикум). – М.: Юнити-Дана, 2015. – 224 с.
2. Кузнецов Ю.В. Теория организации. – М.: Инфра-М, 2015. – 492 с.
3. Элебаев Н.В. Корпоративное управление: теория, методология и практика. – СПб.: Дело, 2014. – 301 с.
4. Михненко П.А. Теория менеджмента. – М.: Юнити-Дана, 2014. – 358 с.
5. Институт менеджмента, инноваций и бизнес-анализа [Электронный ресурс]. Доступ через <http://www.refa.de/home>
6. Экономика труда [Электронный ресурс]. Доступ через <http://laboureconomics.ru/>
7. Библиотека по менеджменту [Электронный ресурс]. Доступ через <http://www.inventech.ru>
8. Управление предприятием [Электронный ресурс]. Доступ через <http://consulting.1c.ru>

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/gotovye-raboty/referat/16738>