**РАЗДЕЛ 5.** **СИСТЕМА МЕТОДОВ УПРАВЛЕНИЯ**

*Задание: Законспектировать лекцию и изучить ее.*

**1. Экономический метод управления**

**2. Административный метод управления.**

**3. Социально – психологический метод**

**4. Психологические методы управления**

**1. Экономический метод управления**

*Экономические методы управления*  — это способы воздействия на людей, имеющие в своей основе экономические отношения людей и использование их экономических интересов.

Каждый работник заинтересован:

*во-первых* - в результатах своего труда как такового;

*во-вторых* - в результатах труда производственного коллектива, членом которого он является (бригады, цеха, фирмы);

*в-третьих* - в результатах всего общественного производства.

Система экономических методов управления включает две большие группы методов:

* прямой централизованный расчет
* хозяйственный расчет.

*Прямой экономический расчет* основан на централизованном плановом директивном распределении и перераспределении материальных, трудовых и финансовые ресурсов в целях обеспечения макропропорций расширенного воспроизводства. *Он является плановым (то есть осуществляется через план) и директивным. Директивность означает его обязательность, придает ему характер закона. Этот метод важен для ликвидации последствий чрезвычайных ситуаций (природных и техногенных) и в ряде других случаев, принимая форму субсидий, субвенций и дотаций.*

*Хозяйственный расчет* основан на использовании стоимостных категорий в качестве регулирующих инструментов и рычагов, соотнесении результатов и затрат в производстве и реализации продукции.

*Система экономических методов управления опирается на все рычаги хозяйствования: финансы, кредит, прибыль, фондоотдачу, рентабельность, заработную плату и т.д. Использование этих рычагов должно быть всегда только комплексным и системным — охватывать весь объект управления по всей его иерархии. Конечная цель системного и комплексного использования методов — создание объективных условий для эффективной реализации социально-экономических законов общественного развития в интересах личности, коллектива и общества.*

**2. Административный метод управления.**

Административные методы являются способом 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.

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

Различают 5 основных способов административного воздействия:

1. Организационные воздействия – основаны на подготовке и утверждении внутренних нормативных документов (устав предприятия, коллективный договор, правила внутреннего трудового распорядка, организационная структура управления, штатное расписание предприятия, должностные инструкции сотрудников).
2. Распорядительные воздействия.
3. Материальная ответственность и взыскания – выражается в обязанности возместить ущерб (уничтожение или порча имущества, утрата документов, оборудования, вынужденный простой по вине работника и др.), причиненный виновным действием предприятию.
4. Дисциплинарная ответственность и взыскания.
5. Административная ответственность – применяются в виде предупреждений, штрафов, административных арестов, исправительных работ и т.д.

**3. Социально – психологический метод**

*Социальные методы управления* - это способы воздействия на социальные интересы персонала организаций в целях активизации их деятельности, придания ей творческого и истинно заинтересованного характера.

*Социальные исследования* ***-*** это методы изучения социальных интересов персонала.

Их результатом являются выявленные конкретные потребности работников в определенных социальных благах (жилье, здоровье и др.).

*Социальное планирование*  - это метод планового решения социальных проблем коллективов по улучшению условий труда, производственного быта, духовного и физического развития, жилья, охраны здоровья, коммунально-бытовых условий, квалификации работников структуры персонала.

*Социальное регулирование* представляет собой процесс реализации планов и программ удовлетворения социальных потребностей персонала. Успешное их осуществление способствует единению персонала, сближению его интересов и интересов руководства фирмы, развитию корпоративного духа, т.е. такого состояния, когда и руководители, и рядовые работники глубоко заинтересованы в экономической результативности деятельности фирмы.

**4. Психологические методы управления**

*Психологические методы управления -* это способы регулирования взаимоотношений между людьми с целью формирования благоприятного психологическою климата, который является одним из важнейших факторов высокоэффективной деятельности людей. Эти способы многочисленны и разнообразны, их эффективность во многом определяется искусством менеджеров объединять персонал и создавать здоровый корпоративный дух. Назначение этих методов связано с формированием условий, при которых личность работника максимально раскрывает и в своей деятельности использует творческий потенциал, активность, энергию для блага всей фирмы. Психологические способы и приемы воздействия на людей направлены на удовлетворение психологических интересов личности, проявляющихся в потребностях иметь комфортные условия труда, справедливую оценку трудового вклада и его общественное признание, пребывать в группе людей с близкими мировоззренческими взглядами, а также в потребности творческого характера трудовой деятельности. Особенностью психологических методов является то, что они не требуют сколько-нибудь значительных материальных затрат, но несмотря на это, их воздействие на людей результативно. Различают следующие группы психологических методов:

* методы комплектования малых групп и их психологическую совместимость;
* методы установления благоприятных для совместной деятельности взаимоотношений между руководителем и подчиненными;
* методы гуманизации труда базируются на объективной потребности людей в определенных требованиях к свойствам среды, в которой протекает деятельность;
* методы профессионального отбора и соответствующего обучения работников исходя из индивидуальных способностей и их эффективного применения в фирме.