

Принципи за ефективно стопанско управление

/доклад/

За реализиране на стремежа за ефективност, в това число и икономическа, при осъществяването на стопанското управление, се прилагат определени управленчески принципи. Те са необходимо условие за висока резултатност от управлението на стопанските предприятия. Принципите за управление са основни правила в дейността на управляващите. Те отразяват особеностите и закономерностите на управленческия процес и служат като ориентир при неговото осъществяване от страна на управляващите субекти.

Принципът за управление е основно правило, което обединява система от методи и подходи на управляване и определя главните насоки за осъществяване на процеса на управление.

Научността в управлението е основен принцип. Според този принцип в максимална степен трябва да се избягва субективизмът при избора на управленчески решения. За тази цел е необходимо да се познават и използват обективните закони за развитие на обществото.

Според принципа за демократичността груповият ум значи повече от индивидуалния. В процеса на взимане на управленчески решения трябва да се въвличат за участие възможно най-широка маса от трудещи се. Това е предпоставка за изработване и избиране на висококачествени управленчески решения.

При вземане на управленчески решения преди всичко е много важно да се прилага и принципа за единоначалието. Той се изразява в това, че ръководителят има правото да избира окончателните решения на съответните проблеми. Разпорежданията на ръководителя са задължителни за всички пряко ръководени от него сътрудници и за тяхното изпълнение той еднолично носи отговорност. Принципът на единоначалието има и друг аспект, според който всеки изпълнител трябва да получава нареждания само

от един ръководител, за да не се създава условие за безредие в изпълнението на отделните работи от управленческия или производствен процес.

Съществува и принцип за подбор на кадрите. Според него кадрите, които се подбират, трябва да отговарят на изискванията, произтичащи от естеството на работата, която те ще изпълняват. Това е особено важно при подбора на ръководните кадри, от които зависят резултатите от труда на сътрудниците им.

Според принципа на конкретността, за да се разреши дадена проблемна ситуация, тя трябва да се изучи и едва въз основа на нейната същност се прилагат творчески знания за обективните закони и закономерности. Всеки възникнал проблем може да се класифицира към една от следните категории:

- всеобщ проблем;
- всеобщ проблем, но за дадено звено, който се появява за първи път;
- уникален не само за дадено звено проблем;
- уникален проблем, но с вероятност да стане всеобщ.

Друг принцип е този за рационалното управление. Този принцип има два аспекта. Съгласно първия аспект, всяко действие трябва така да се организира, че при определено ниво на разходите за неговото осъществяване да се постигнат максимални резултати. Според втория аспект, всяко действие трябва да се проведе така, че да се получи желания резултат с минимални разходи.

Съществува и принцип за материално и морално стимулиране. Съгласно този принцип всяко изпълнение на управленчески решения следва да се стимулира. Стимулът, от своя страна, представлява нещо, което задоволява определена потребност – материална или

духовна, на тези, които искаме да реализират изпълнението на избраните решения. За да е стимул, средството трябва да задоволява такава потребност, която в йерархията на човешките потребности, се намира непосредствено над потребност, която вече е удовлетворена. Освен стимули управленческият субект използва и санкции при контролиране поведението на управлявания обект. Санкцията може да се определи като отрицателен стимул. Т.е. стимулите биват именно положителни и отрицателни. За да бъдат действени както положителните, така и отрицателните стимули, стимулирането следва да се съобразява с редица изпитани вече изисквания. Според едно от тях реализиране на стимулирането трябва да става възможно най-бързо, непосредствено след настъпването на събитието, представляващо основание за него.

Както в рамките на националното стопанство, така и в отделните отрасли, подотрасли, отделните предприятия и техните поделения, съществуват определени зависимости, формиращи цели вериги или мрежи. В тази връзка съществува принципът за водещото звено. Според него постигането на целите, които управлението си поставя, зависи от това до каква степен и доколко своевременно се открива онова звено от цялата верига или мрежа, чието състояние и поведение определя състоянието и поведението на другите звена в съответната система.

Принципът на балансираност на правата и отговорностите диктува необходимостта от това на всяка отговорност по служебни задължения да бъде осигурено и съответно право на длъжностното лице. По този начин се създава основание да му се търси отговорност при проявена безотговорност в своето служебно поведение.

Всяка стопанска единица е под въздействие на външната среда, включваща други стопански и нестопански институции, както и природните фактори. Това въздействие възпрепятства достигането на съответните цели на управлението. За да може успешно стопанската единица да се справя с нежеланите въздействия следва да се спазва т.нар. принцип на необходимите компенсатори /резерви от всякакъв вид ресурси, които тя ползва за осъществяване на своята всеобща дейност/.

От голямо значение е съблюдаването на принципът за непрекъснатото управление. Недопустимо е управленческият персонал да отлага изпълнението на управленческите задачи, поради регламентираното му работно време или поради временно отсъствие, по една или друга причина, ако производствения процес диктува нейното своевременно решаване.

Друг важен за ефективността на стопанското управление е принципът за делегиране на компетенции /задължения/, а и на права и отговорности. За да може ръководителят да се справя със задачите, регламентирани за изпълнение от управляваното от него звено, той следва да ги разпределя за извършване между сътрудниците, които ръководи. Думата „делегиране“ означава „прехвърляне нещо някому“. В настоящия случай „делегиране“ значи прехвърляне на задачи и отговорности с точно определени права за самостоятелно изпълнение от сътрудниците на ръководителя. Самият принцип гласи, че ръководителят се занимава най-вече с 10-15% от цялото множество задачи, които трябва да се изпълнят в ръководеното от него звено. Организационното звено съдържа 80-90% от следствието на извършването на всички задачи. Останалите той делегира за изпълнение на свои сътрудници, заедно със съответните отговорности и права. Ползвайки се от принципа за делегиране, съответният ръководител продължава да носи пълна отговорност пред висшестоящата инстанция.

Меглена Сергеева Ганева, III курс, 23 група, Т 235