MANAGEMENT METHODEN

Integraal management

**Manager of groep van managers verantwoordelijk voor alle aspecten van het beleid, in deze methode spleen stafdiensten een belangrijke rol.**

Management by direction

**Komt overeen met theorie X van McGregor: Theorie X vertelt dat de situatie het management van een organisatie als uitgangspunt hanteert, dat werknemers lui zijn en werk zo veel mogelijk willen vermijden. Ze moeten dus gedwongen worden om te werken. De manager geeft gedetailleerde aanwijzingen en controleert streng, eigen inbreng van medewerkers is niet welkom.**

Management by objectives

**Vaststellen van doelen als uitgangspunt. De manager en medewerkers bepalen de doelen in onderling overleg. Management by objectives kan op verschillende niveaus plaatsvinden. Top management spreekt doelen af met het hogere management, zo ontstaat er een hiërarchie dat uiteindelijk tot de medewerkers leid. MBO probeert de eenheid van leiding in de organisatie systematisch te verbeteren, zodat iedere medewerker hetzelfde doel nastreeft.**

Management by exception

**Bij management by exception worden normen aan doelstellingen gekoppeld, voor afwijkingen is een uitgebreid controle systeem nodig. Het doel van het systeem van zelfcontrole is vergaande delegatie mogelijk te maken, de manager hoeft slechts bij exception in te grijpen.**

Management by walking around

**De manager is vaak aanwezig op de werkplek en praat met de medewerkers, door zijn frequente aanwezigheid is er minder tijd voor andere management taken, een ander nadeel is dat het demotiverend kan werken op medewerkers omdat ze zich gecontroleerd voelen en ervaren geen vertrouwen.**

Management by delegation

**Het delegeren van taken is een belangrijk element van leidinggeven, het delegeren van taken is het overdragen van taken aan een of meer anderen. Voor het delegeren van taken moeten bepaalde voorwaarden voldaan zijn: Voldoende deskundigheid om de taak uit te voeren, voldoende tijd en de juiste middelen, de opdracht moet duidelijk zijn, de medewerker moet de delegerende taak accepteren.**

Humanresourcesmanagement (HRM)

**Het word in de praktijk vaak gebruikt als synoniem voor sociaal beleid. HRM is een management opvatting met consequenties voor de hele organisatie, niet allen voor het sociaal beleid. HRM neemt aan dat medewerkers onbenutte capaciteiten hebben. Als de organisatie zorgt voor een omgeving waarin deze capaciteiten volledig benut kunne worden ontstaat er meer tevredenheid en betere prestaties, HRM is erop gericht om menselijke mogelijkheden op alle niveaus maximaal te benutten, dit probeerde ze te bereiken door een dynamisch evenwicht te krijgen tussen organisatiebestuur en menselijke capaciteiten.**