

*Менеджмент*

Раздел I.

Экономическое  
развитие и менеджмент

# *Тема 1. СОВРЕМЕННЫЙ ЭТАП РАЗВИТИЯ ЭКОНОМИКИ РОССИИ, ОБЪЕКТИВНАЯ НЕОБХОДИМОСТЬ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ОРГАНИЗАЦИИ И УПРАВЛЕНИЯ ПРЕДПРИЯТИЯМИ*

- Современный этап развития экономики России и роль менеджеров
- Менеджмент в переходных экономиках

## ***Тема 2. СУЩНОСТЬ МЕНЕДЖМЕНТА. ЭВОЛЮЦИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ МЫСЛИ***

- **Сущность, предмет и содержание менеджмента**
- **Формирование науки управления и эволюция менеджмента**
- **Современные концепции и модели менеджмента, их сравнительный анализ**

# **Тема 3. СПЕЦИФИКА МЕНЕДЖМЕНТА В РОССИИ. ВОЗМОЖНОСТИ И ПУТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ЗАРУБЕЖНОГО ОПЫТА В РОССИЙСКИХ УСЛОВИЯХ**

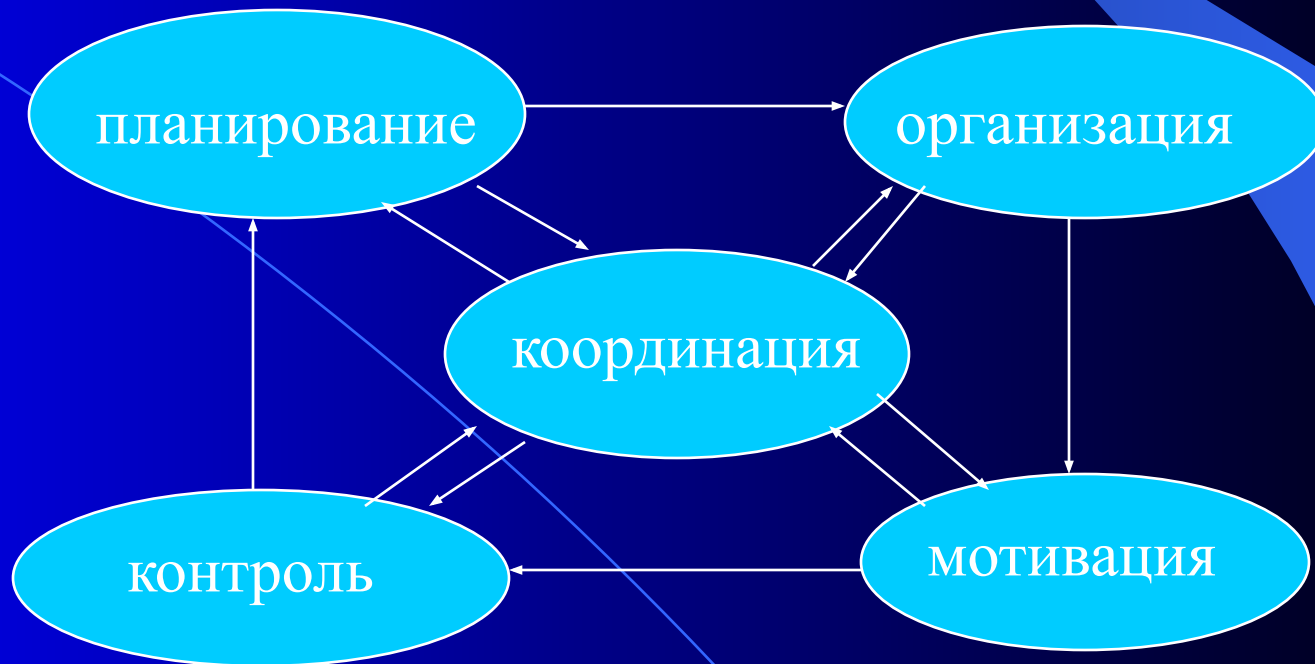
- Опыт и специфика организации управления предприятиями в условиях командно-административной системы
- Особенности менеджмента в современных российских условиях
- Возможность использования зарубежного опыта в России

*Менеджмент* — это особый вид профессиональной деятельности, направленной на достижение оптимальных результатов на основе рационального использования материальных, трудовых и финансовых ресурсов, применения многообразных принципов, функций и методов экономического механизма

# Эволюция менеджмента





Школа	Наиболее известные представители	ГОДЫ	Основные концепции и принципы
Школа научного управления	Ф. Тейлор, Г. Гилберт, Л. Гилберт, Г. Гант, Г. Эмерсон	1885- 1920	Научная организация труда в процессе производства Использование научного анализа для повышения результативности выполнения работ Выделение управленческих функций в самостоятельный вид деятельности
Административная (классическая) школа	А. Файоль, А. Богданов, А. Гастев, М. Вебер, А. Урвик,	1920- 1950	Описание функций управления Разработка рациональной системы управления организацией Принципы построения структуры организации и управления работниками
Школа человеческих отношений и поведенческих наук	М. Фоллет, Д. Мак-Грегор, А. Маслоу, Ф. Герцберг, Д. Мутон	с 1930 гг	Организация как социальная система Использование приемов управления межличностными и межгрупповыми отношениями (коммуникация, групповая динамика, лидерство)
Школа количественных методов и системного подхода	Л. Бергаланфи, С. Оптнер, Л. Канторович, В. Немчинов, Н. Винер	с 1940 гг	Приложение теорий систем, принятия решений, информации и кибернетики к управлению организациями Принятие формальных и не формальных методов а принятия решений

# Функции менеджмента





Планирование – это вид управленческой деятельности, связанной с составлением планов организации и ее составных частей

-  Установление целей и задач
-  Разработку стратегий, программ
-  Определение необходимых ресурсов
-  Доведение планов до всех, кто их должен выполнять и кто несет ответственность за их реализацию

Организация – вторая функция управления, задачей которой является формирование структуры организации, а также обеспечение ее всем необходимым для ее нормальной работы

Мотивация – это деятельность, имеющая целью активизировать людей, работающих в организации, и побудить их эффективно трудиться для выполнения целей, поставленных в планах

Контроль – это управленческая деятельность, задачей которой является качественная и количественная оценка и учет результатов работы организации

Координация – это функция процесса управления, обеспечивающая его бесперебойность и непрерывность.

# Принципы менеджмента

№	Принцип	Содержание
1	Разделение труда	Специализация работ, необходимая для эффективного использования рабочей силы
2	Полномочия и ответственность	Каждому работающему должны быть делегированы полномочия, достаточные для того, чтобы нести ответственность за выполнение работы
3	Дисциплина	Рабочие должны подчиняться условиям соглашения между ними и руководством предприятия
4	Единоначалие	Работник получает распоряжения и отчетывается только перед одним непосредственным начальником
5	Единство действий	Все действия, имеющие одинаковую цель, должны объединяться в группы и осуществляться по единому плану
6	Подчиненность личных интересов	Интересы организации имеют преимущество перед интересами индивидуумов
7	Вознаграждение	Получение работниками справедливого вознаграждения за свой труд
8	Централизация	Лучшие результаты достигаются при верной пропорции между централизацией и децентрализацией
9	Скалярная цепь	Неразрывная цепь команд, по которой передаются все распоряжения и осуществляются коммуникации между всеми уровнями иерархии
10	Порядок	Рабочее место для каждого работника и каждый работник на своем рабочем месте
11	Справедливость	Установленные правила и соглашения должны проводиться в жизнь справедливо на всех уровнях скалярной цепи
12	Стабильность персонала	Установка работающих на лояльность по отношению к организации и долгосрочную работу
13	Инициатива	Поощрение работающих к выработке независимых суждений в границах делегированных им полномочий и выполняемых работ
14	Корпоративный	Гармония интересов персонала и организации обеспечивает единство усилий

# *Современные принципы эффективного менеджмента*

- Целостности
- Иерархической упорядоченности
- Целевой направленности и оптимальности
- Сочетание централизации и децентрализации
- Демократии

# *Виды менеджмента*

- По объектам управления
- По функциям управления
- По уровням управления
- По сферам деятельности
- По культурным особенностям
- . . . и т.д.

## Сравнительный анализ

	<b>Японская модель</b>	<b>Американская модель</b>
<b>Характер принятия упр. решения</b>	коллективный	индивидуальный
<b>Структура управления</b>	Нестандартная	Строго формализованная
<b>Контроль</b>	Неформальный коллективный	Формализованный индивидуальный
<b>Оценка работы</b>	Замедленная	Быстрая
<b>Оценка управления</b>	По гармонии в коллективе	По результату
<b>Отношения с подчиненными</b>	Личные неформальные	Формальные
<b>Продвижение по службе</b>	По старшинству и стажу работы	По личным результатам
<b>Подготовка руководителей</b>	Универсального типа	Узкоспециализированных
<b>Оплата труда</b>	По работе группы	По индивидуальным показателям

# *Европейская модель*

- Потребность в научном, рациональном обосновании принимаемых решений.
- Потребность менеджеров в разработке специфических прагматических стратегий, адекватных определенным ситуациям, а не следование уже универсальным теориям.
- Потребность в эмоциональном участии при выполнении работы по собственной инициативе.
- Потребность в использовании управленческого и технического опыта, вынесении на этой основе оценок результатов деятельности.
- Потребность в принятии "плюралистической" точки зрения на предприятии, предполагающей необходимость достижения целей организации и демократический процесс принятия решений.
- Необходимость творческого, совместного с коллегами и с их помощью обучения; саморазвитие как неотъемлемый процесс рабочей жизни организации.



# *Арабская модель*

- Члены организации мотивируются не столько стремлением к достижению поставленных целей, сколько дружескими отношениями и потребности во власти.
- Особое значение имеют социальные условности.
- При выполнении работы менеджеры в значительной степени полагаются на личные отношения.
- Семейственность считается естественным явлением.
- Пунктуальность и временные ограничения гораздо менее важны, чем в западных культурах.
- Подчиненные действуют сообразно обязательствам перед вышестоящими по иерархической лестнице руководителями.

*Спасибо за внимание!*