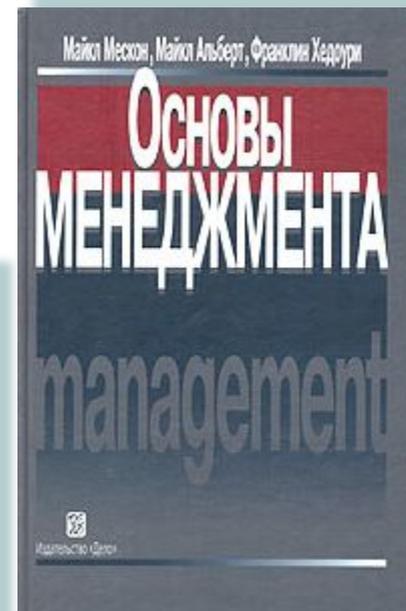
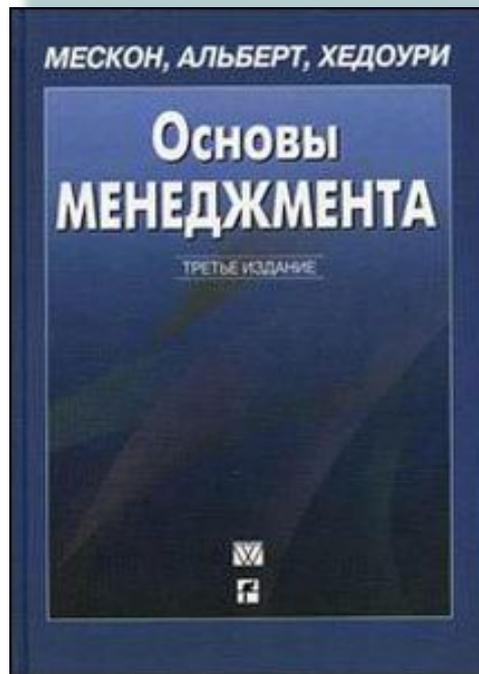
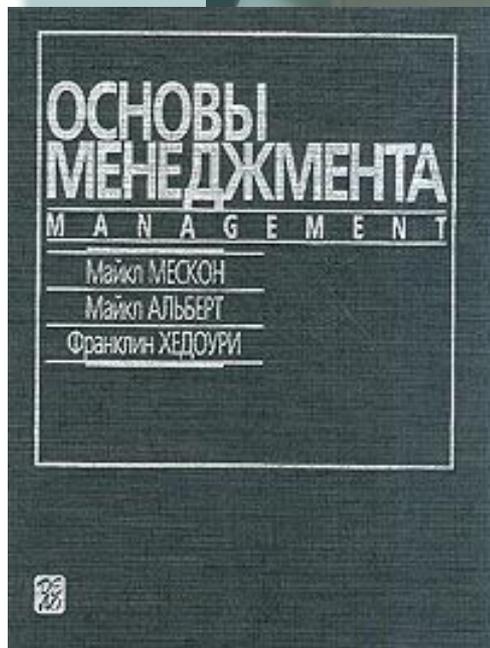
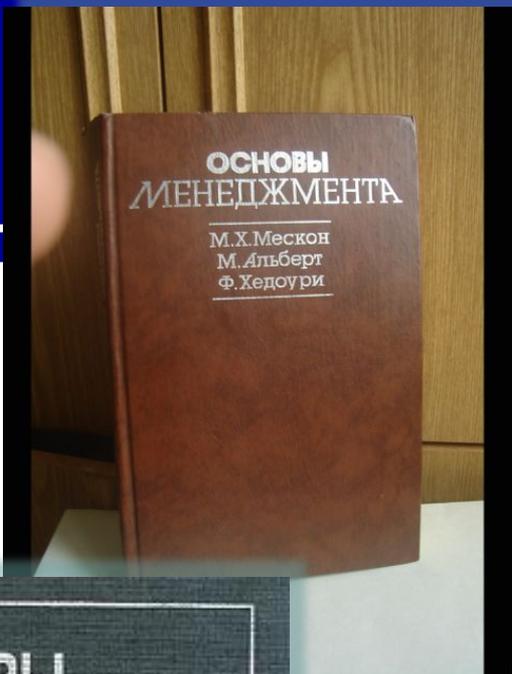


Теория менеджмента:
Основы менеджмента

Тема 1

*Методология менеджмента.
Элементы организаций и
процесса управления*

**Мескон М., Альберт М., Хедоури Ф.
Основы менеджмента. – М.: Дело,
1992..... 2013 гг**



**Бурчакова М.А., Хожемпо В.В. Менеджмент. –
Учеб.пособие, М.:Изд-во РУДН, 2006**



Вопросы

- 1. Основные понятия менеджмента**
- 2. Внешняя и внутренняя среда организации.**
- 3. Менеджер и его управленческие роли.**
- 4. Цели, методы и принципы и функции управления.**

1. Основные понятия менеджмента

***ЧТО ТАКОЕ
МЕНЕДЖМЕНТ???***

Менеджмент

«manus» (лат.) - рука



Management

- Английское слово *manage* впервые появилось в 1561 г.,
- слово *manager* – в 1588 г.
- слово *management* – в 1589 г.,
- причем все они первоначально имели отношение к особенностям жизни в сельской местности.
- Согласно Краткому Оксфордскому словарю английского языка слово *management* впервые стало использоваться в своем современном значении в 1670 г. и с тех пор означает «управление коммерческими делами» в противоположность прежнему значению, подразумевавшему умение «владеть» мечом или управлять лошадью.

Оксфордский словарь дает следующие определения термина менеджмент:

- 1. Способ, манера общения с людьми
- 2. Власть и искусство управления
- 3. Особого рода умения и административные навыки
- 4. Орган управления, административная единица

Менеджмент

To manage : 1. руководить, управлять, заведовать; стоять во главе; 2: уметь обращаться (с чем-л.); владеть (оружием и т.п.) 3: усмирять, укрощать; выезжать (лошадь); править (лошадьми) 4: справляться, ухитриться, суметь (сделать)
manager (заведующий, руководитель),
management (управление)....

Менеджмент — это умение добиваться поставленных целей, используя труд, интеллект, мотивы поведения других людей

Профессор Л.И. Евенко



- **Менеджмент** - это особый вид деятельности, превращающий неорганизованную толпу в эффективную и производительную группу. Управление как таковое является стимулирующим элементом социальных изменений и примером значительных социальных перемен - Питер Друкер.
- **Менеджмент** - регулируемое воздействие на систему, которое приводит ее к определенному заранее заданному уровню функционирования - Стивен Бир.

Менеджмент как понятие

Английский язык

Менеджмент

Значение термина

Деятельность

Профессия

Административное
подразделение

Область знания

Русский язык

Организовывание

Заведование

Руководство

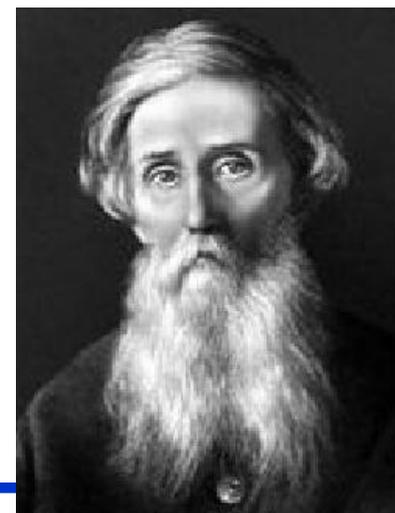
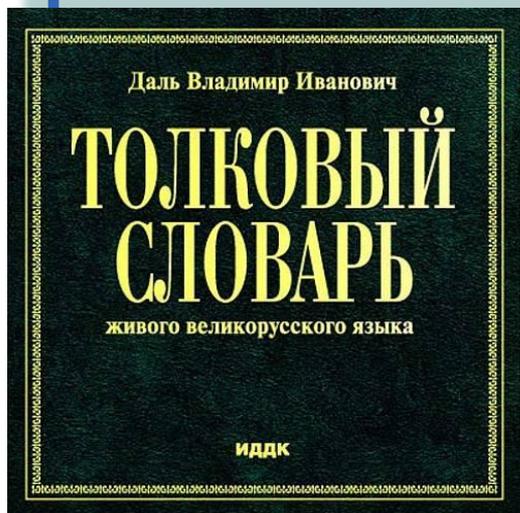
Управление



ОПРЕДЕЛЕНИЕ ПОНЯТИЯ «УПРАВЛЕНИЕ»

Даль В.И.:

«Управлять – **править**, давая направление, **распоряжаться**, **заведовать**, быть **хозяином**, **распорядителем**, **заставлять** идти правым, нужным путем, **следить**, одолевать препоны, трудности, своеволие, успевая в этом, **приводить все в порядок**».



УПРАВЛЕНИЕ в социальных системах

Управление - это целесообразные действия субъекта управления, направленные на объект управления, регулирующие действия (поведение) объекта в соответствии с располагаемыми ресурсами и особенностями объекта и обеспечивающие достижение поставленных целей.

управление имеет место только тогда, когда определены:

1. **Цели**, которых необходимо достичь, т.е. в основе любого управления непременно лежит целеполагание.

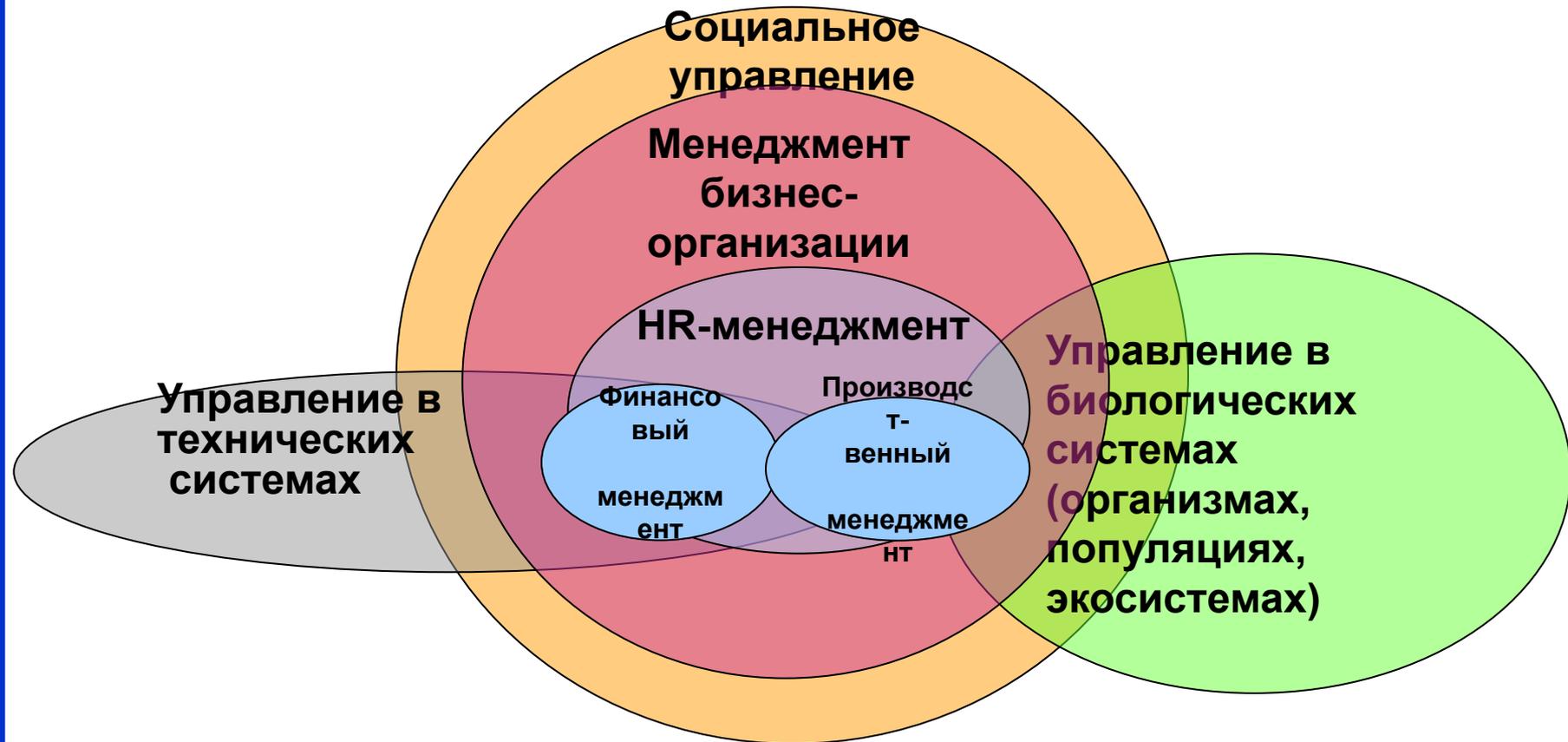
2. **Упорядоченные действия** для достижения этих целей: физические (механические, световые, электромагнитные и т.д.), химические, энергетические, информационные и т.д.

3. **Ресурсы** – источник или запас чего-либо, к которому можно обратиться (временной, материальный или энергетический, финансовый, кадровый и т.д.).

Процесс управления — это множество взаимовложенных совместно протекающих событий.

Соотношение логических объемов и содержания базовых категорий различных форм социального управления/менеджмента

Менеджмент в государственном, муниципальном управлении

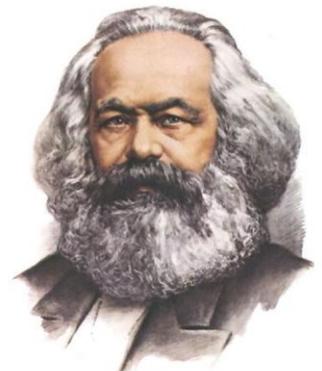


Управление - атрибут совместного труда

«Всякий непосредственно общественный или совместный труд, осуществляемый в сравнительно крупном масштабе, — писал он, — нуждается в большей или меньшей степени в управлении, которое устанавливает согласованность между индивидуальными работами и выполняет общие функции, возникающие из движения его самостоятельных органов.

Отдельный скрипач сам управляет собой, оркестр нуждается в дирижере»

Карл Маркс



Управленческие отношения в социальных системах

Организационно-экономические

Экономические

Отношения разделения, специализации и кооперации совместного труда

Отношения собственности

отношения

/ управленческие / **отношения = отношения «руководство-подчинение»**

Отношения «руководства-подчинения»

Субординации

Дисциплины

Инициативы

Координации

Ответственности

Управление, менеджмент

- **Управление >>> Менеджмент**
- История управления несоизмеримо старше истории менеджмента в его «узком понимании»
- Способы и формы управления развивались вместе с развитием культуры - экономических, социальных и политических условий жизнедеятельности людей.

В «широком» смысле Менеджмент ~ Управление

Управление/Менеджмент - как наука - система упорядоченных знаний в виде концепций, теорий, принципов, способов и форм управления.

Управление/Менеджмент - как искусство - способность эффективно применять интуицию или данные науки в конкретной ситуации управления.

Управление/Менеджмент - как функция - целенаправленное информационное воздействие на людей и экономические объекты, осуществляемое с целью направить их действия и получить желаемые результаты.

Управление/Менеджмент - как процесс - совокупность управленческих действий, которые обеспечивают достижение поставленных целей путем преобразования ресурсов на "входе" в продукцию на "выходе".

Управление/Менеджмент - как аппарат - совокупность структур и людей, обеспечивающих использование и координацию всех ресурсов социальных систем для достижения их целей.

Значения термина «менеджмент»

1. ...**вид трудовой деятельности, практика реального управления.**
2. ...**процесс управления, со всеми его функциями, методами и ресурсами.**
3. ...**орган управления, например, совокупность подразделений аппарата управления, объединяющего менеджеров.**
4. ... **категория людей, профессионально занимающихся управлением, работающих на должностях, входящих в аппарат управления.**
5. ... **научная дисциплина, посвященная проблемам, возникающим, когда люди управляют людьми.**
6. ... это не только наука, но и **искусство управления.**
7. ... **учебная дисциплина, посвященная управлению.**

МЕНЕДЖМЕНТ КАК МОДЕЛЬ УПРАВЛЕНИЯ

1. Понятие «УПРАВЛЕНИЕ» в общей теории управления.

«управление представляет собой процесс постановки цели и организации ее достижения».

2. *Каждая социально – экономическая система создает свой тип управления, адекватный господствующей форме собственности и производственным отношениям.*

3. **МЕНЕДЖМЕНТ** в «узком» смысле – система управления в условиях рыночной экономической системы, ориентированная на победу в конкурентной борьбе.

Исторические предпосылки формирования современного менеджмента

Современный Менеджмент

T

Способ организации деятельности людей в условиях рыночной экономики

Организация в рыночных отношениях

Бюрократическая организация

Община

Племя

Машинное производство

Докапиталистические способы производства

Капиталистические способы производства

Содержание понятия «МЕНЕДЖМЕНТ»

4. «Наука» управления

Совокупность научных знаний (теории и концепций) и обобщенного практического опыта управления (идей и принципов)

3. Искусство

управления, принятия эффективных управленческих решений и интуитивно верных для ситуации действий

1. Практическая деятельность по управлению организацией
как системой

5. Аппарат

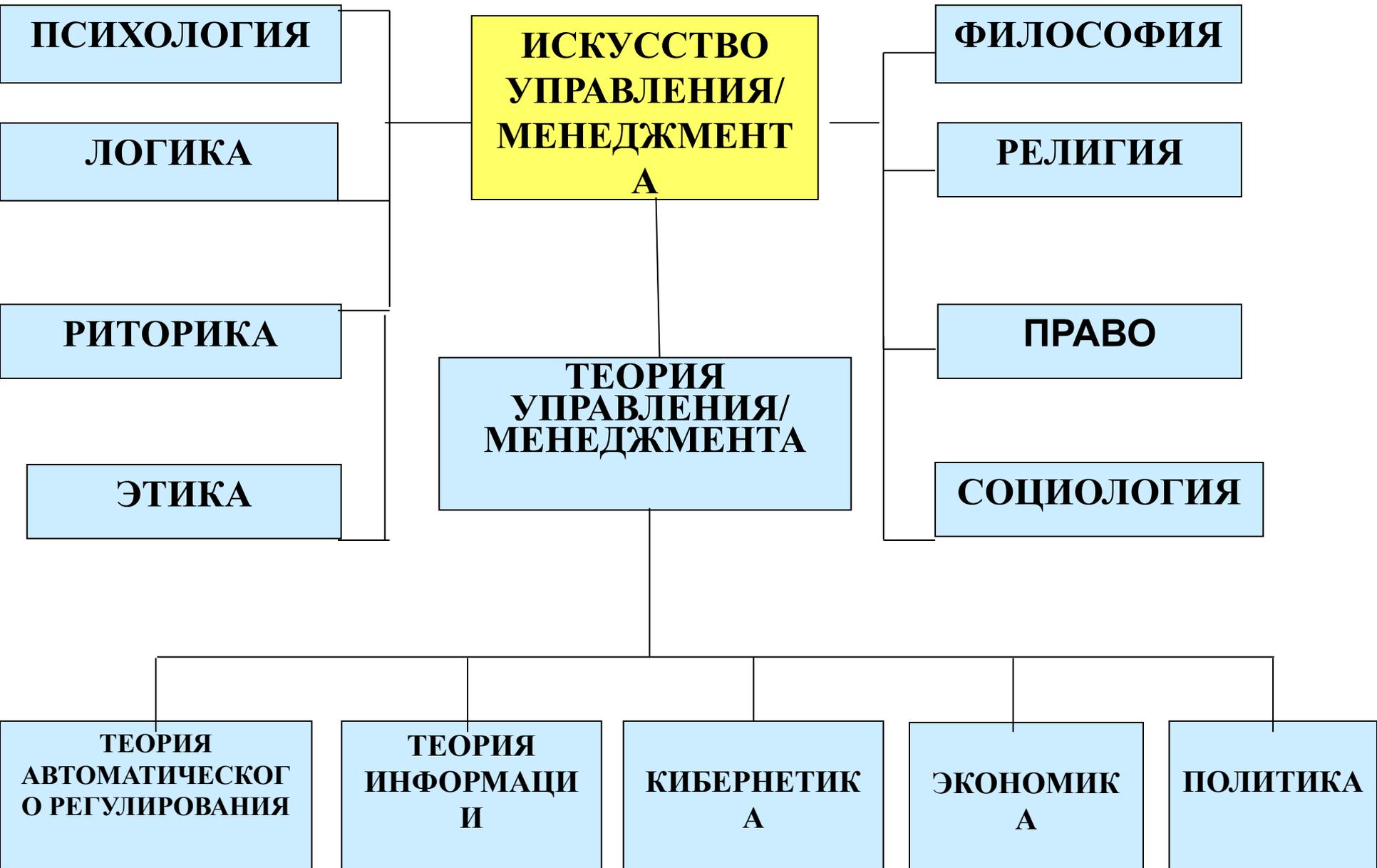
управления

Группа руководителей (менеджеров) организации

2. Управление

отдельным видом ресурсов и процессов организации

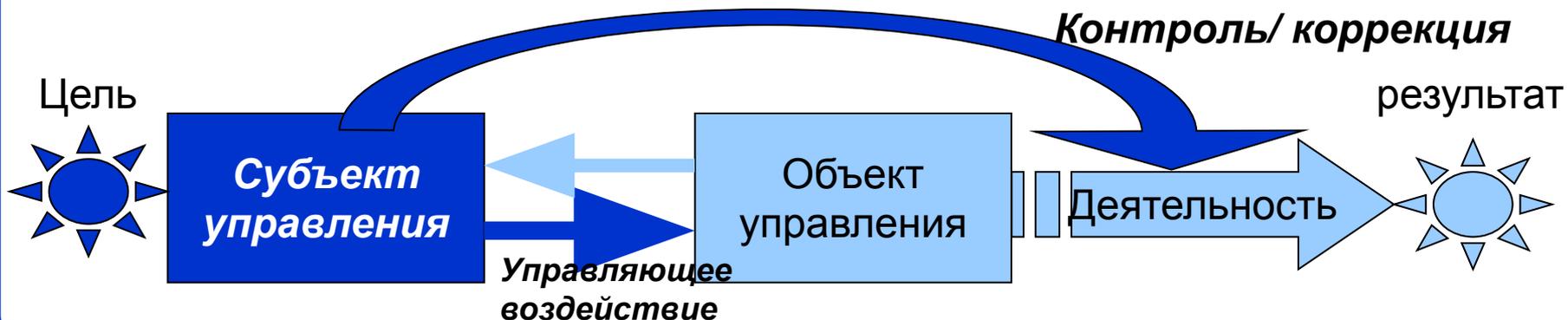
6. Учебная дисциплина



Менеджмент – субъект-объект-субъектное взаимодействие

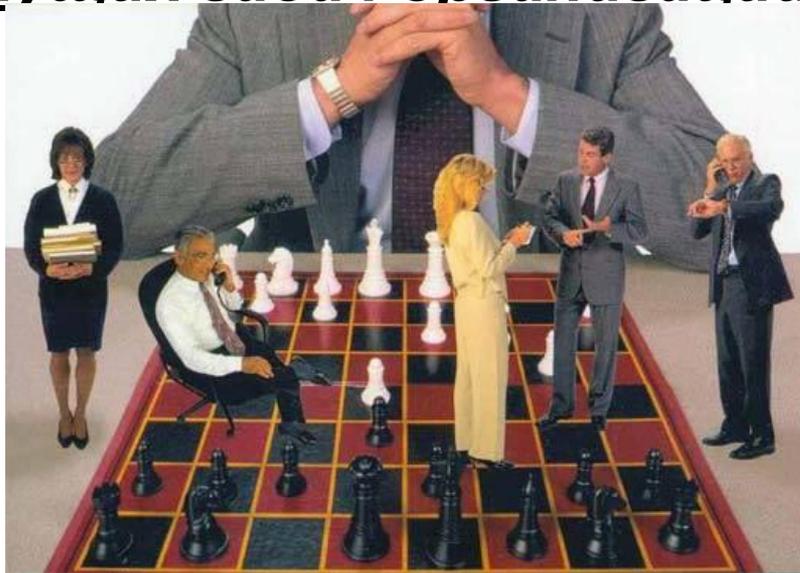
Менеджмент представляет собой определенный тип взаимодействия двух систем:

- **субъект** управления, который воздействует на объект управления с целью получения эффекта - результата
- **объект** управления, который получает воздействия (команды) и действует в соответствии с ними. Объект-подчиненный является субъектом самоуправления и воздействия на субъекта управления в свою очередь



Субъект менеджмента

представляет собой человека или группу людей, которые осуществляют управленческие воздействия для реализации стратегических целей и текущих задач организации.



**РАЗЛИЧИЕ СУБЪЕКТА И ОБЪЕКТА В СОВРЕМЕННОМ
МЕНЕДЖМЕНТЕ ОТНОСИТЕЛЬНО!!!**

3 УРОВНЯ ОБЪЕКТОВ МЕНЕДЖМЕНТА

- 1. Организация (в целом)**
- 2. группа (часть процессов и людей)**
- 3. 1 человек (индивид, его сам. деятельность)**

Объект менеджмента

Это всё, на что направлены управленческие воздействия субъекта менеджмента для реализации целей и задач организации

Объект менеджмента

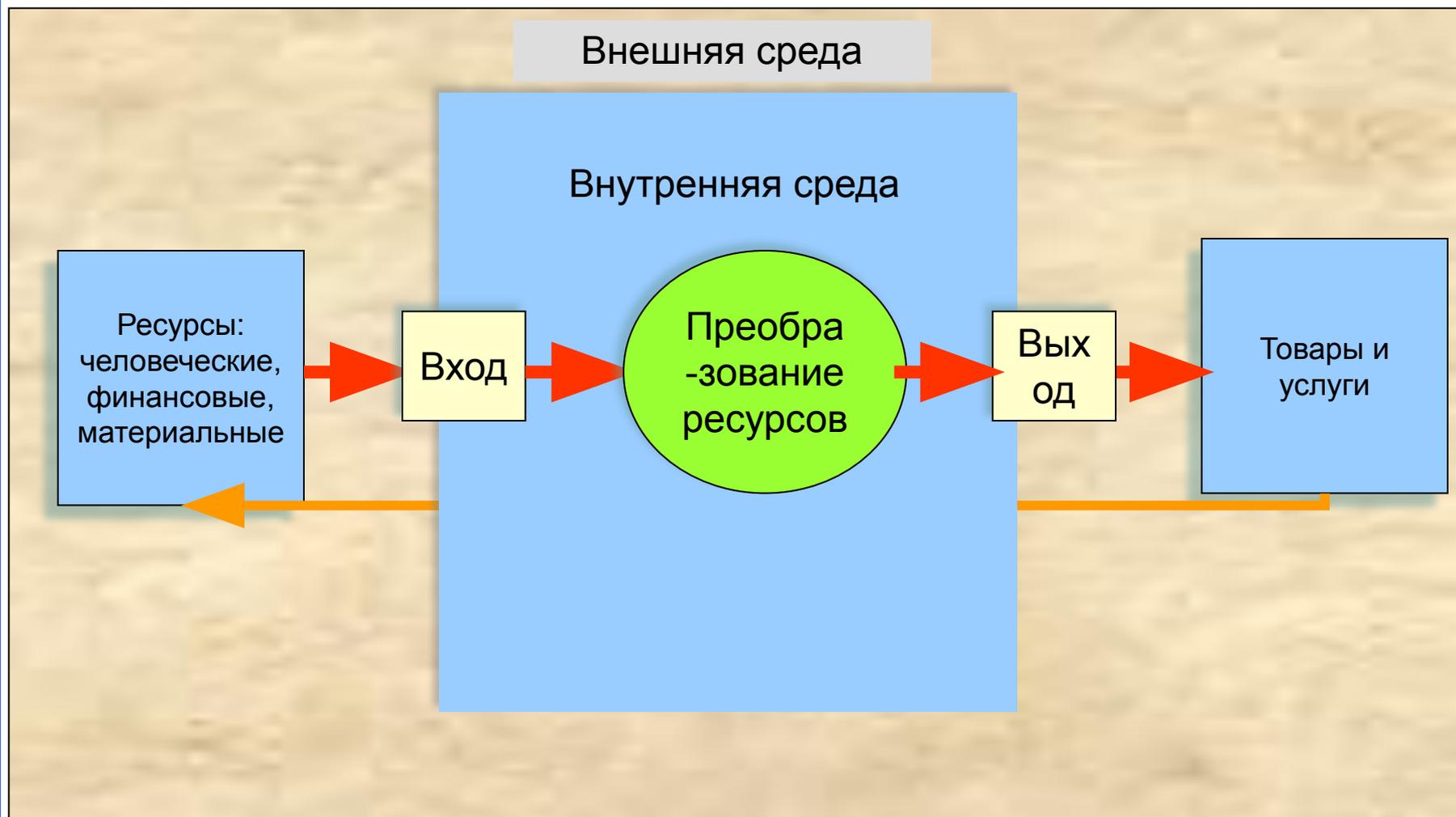
- человеческие ресурсы организации, представителями которых выступает персонал, подчиненные;**
- материальные ресурсы, материалы, сырье**
- финансы организации, т. е. непосредственно финансово-денежные потоки и управление ими;**
- информационные ресурсы;**
- бизнес-процессы производства товаров и услуг;**
- инфраструктура;**
- поставщики ресурсов для организации;**
- конкуренты;**
- социально-экономическая ситуация в организации, регионе, стране;**
- И т.д. и т.п.

Организация – причина существования менеджмента

Организация – это система, основанная на совместной деятельности группы людей, требующая координации их действий и ресурсов для достижения общей цели (целей)



Организация как открытая система, взаимодействующая с внешней средой



2. Внешняя и внутренняя среда организации

- **Внешняя (по Элбингу)**
 - **прямого воздействия – деловая среда** (включает факторы непосредственного влияния на деятельность организации в целом и ее составляющие)
 - **косвенного воздействия- общая, генеральная** (является более сложной составляющей внешней среды, хотя ее переменные не влияют на операции организации также заметно, как факторы прямого воздействия)
- **Внутренняя**

Внешняя среда организации

- представляет собой **совокупность** активных хозяйствующих субъектов, экономических, общественных и природных условий, национальных и межгосударственных институциональных структур и других внешних факторов, действующих в окружении организации и влияющих на различные сферы ее деятельности

ХАРАКТЕРИСТИКА ВНЕШНЕЙ СРЕДЫ

- **сложность (число факторов)**
- **взаимосвязанность факторов**
- **подвижность (изменчивость)**
- **неопределенность (количество информации)**

ФАКТОРЫ ПРЯМОГО ВОЗДЕЙСТВИЯ:

- поставщики (материалов, энергии, оборудования, капитала, и пр.)
- трудовые ресурсы
- законы и государственные органы
- потребители
- конкуренты

ФАКТОРЫ КОСВЕННОГО ВОЗДЕЙСТВИЯ

- **состояние экономики**
- **научно-технический прогресс**
- **социо-культурные и политические изменения**
- **влияние групповых интересов**
- **международные факторы**

Факторы международной среды

- - **политическая обстановка**
- - **состояние экономики**
- - **законы и государственное регулирование**
- - **культурные особенности**

ВНУТРЕННЯЯ СРЕДА ОРГАНИЗАЦИИ

- **совокупность взаимосвязанных переменных, которые представляют собой части организационной системы, отличные от внешнего окружения, характеризующие ситуацию внутри организации и влияющие на ее управляемость.**
- **Обычно внутренние переменные называют социотехническими подсистемами**

ВНУТРЕННЯЯ СРЕДА ОРГАНИЗАЦИИ:

- **цели**
- **задачи**
- **структура**
- **технология**
- **люди (трудовые ресурсы)**
- **корпоративная культура**

Характеристика факторов внутренней среды организации

- **Цель**- есть конкретное состояние или желаемый результат, которого стремиться добиться группа работающих вместе людей
- **Задача** – предписанная работа, которая должна быть выполнена установленным способом и в установленное время

Характеристика факторов внутренней среды организации

- **Структура** - несколько уровней управления и различных подразделений, взаимосвязанных между собой.
- При рассмотрении этой переменной интересуются двумя вопросами:
 - - разделение труда (вертикальное и горизонтальное)
 - - сфера контроля

Характеристика факторов внутренней среды организации

- **Разновидности структур:**
- - организационная (управленческая)
- - производственная (состав подразделений)
- - технологическая
- - экономическая
- - социальная

Характеристика факторов внутренней среды организации

- **Технология** — совокупность производственных методов и процессов в определенной сфере деятельности, а также научное описание способов производства.
- **Технология** — средство преобразования сырья (люди, информация, физ. материалы) в искомые продукты и услуги. – К. Перро
- **Технология** — сочетание квалифицированных навыков, оборудования, инфраструктуры, инструментов и соот. технических знаний для осуществления необходимых преобразований в материалах информации или людях – Л. Дейвис

Классы технологий в модели К. Перро

Степень структурированности и проблем	Вариативность заданий	
	Рутинного характера с малым количеством исключений	Высоко разнообразных с множеством исключений
Четко определенные поддающиеся формальному анализу	Рутинные	Инженерные
Слабо структурированные для которых нет «готовых» инструментов анализа	«Ремесленные»	Нерутинные

Характеристика факторов внутренней среды организации

- **Классификация технологий по Д. Вудворд:**
 - **единичное, индивидуальное, мелкосерийное производство;**
 - **массовое, крупносерийное производство;**
 - **непрерывные технологии**

Характеристика факторов внутренней среды организации

Классификация технологий по Д. Томпсону:

- многозвенные технологии;**
- посреднические технологии;**
- интенсивные технологии**

Характеристика факторов внутренней среды организации

- **Люди** – для организации важно 3 аспекта человеческой переменной:
 - - поведение индивида
 - - поведение людей в группах
 - - характер поведения руководителя.
- Понимание и управление человеческой переменной в организации является наиболее сложной составляющей всего процесса управления и зависит от многих факторов (способности, потребности, восприятие, ценности, влияние среды на личность, группы, лидерство)

Характеристика факторов внутренней среды организации

- **Корпоративная культура** –важный фактор конкурентоспособности организации. Внутренняя культура организации должна соответствовать требованиям внешней среды и стратегии компании. Она отражает убеждения, базовые ценности, негласные соглашения, нормы и принципы, сложившиеся в организации и разделяемые всеми членами организации

Методы оценки среды организации

5 * 5 - метод для определения наиболее значимых элементов внешней среды в 1984 г. предложил А.Х. Мескон.

- Это 5 вопросов о 5 факторах внешней среды
- Главное - иметь достоверную информацию и попытаться дать прогнозы на будущее.

Методы оценки среды организации

■ Составление профиля среды

С помощью этого анализа можно определить относительную значимость для организации отдельных факторов среды. Таблицы составляются отдельно для факторов прямого, косвенного воздействия и внутренней среды.

Факторы среды	Важность для отрасли A	Влияние на организацию B	Направленность влияния C	Степень важности D= A*B*C

3. Менеджер и его управленческие роли

Менеджер — это специалист в области управления, наемный управляющий, организующий работу предприятия или отдельного подразделения, руководящий деятельностью подчиненных ему работников и выполняющий одновременно определенные управленческие функции.



Функции менеджера (П. Друкер)

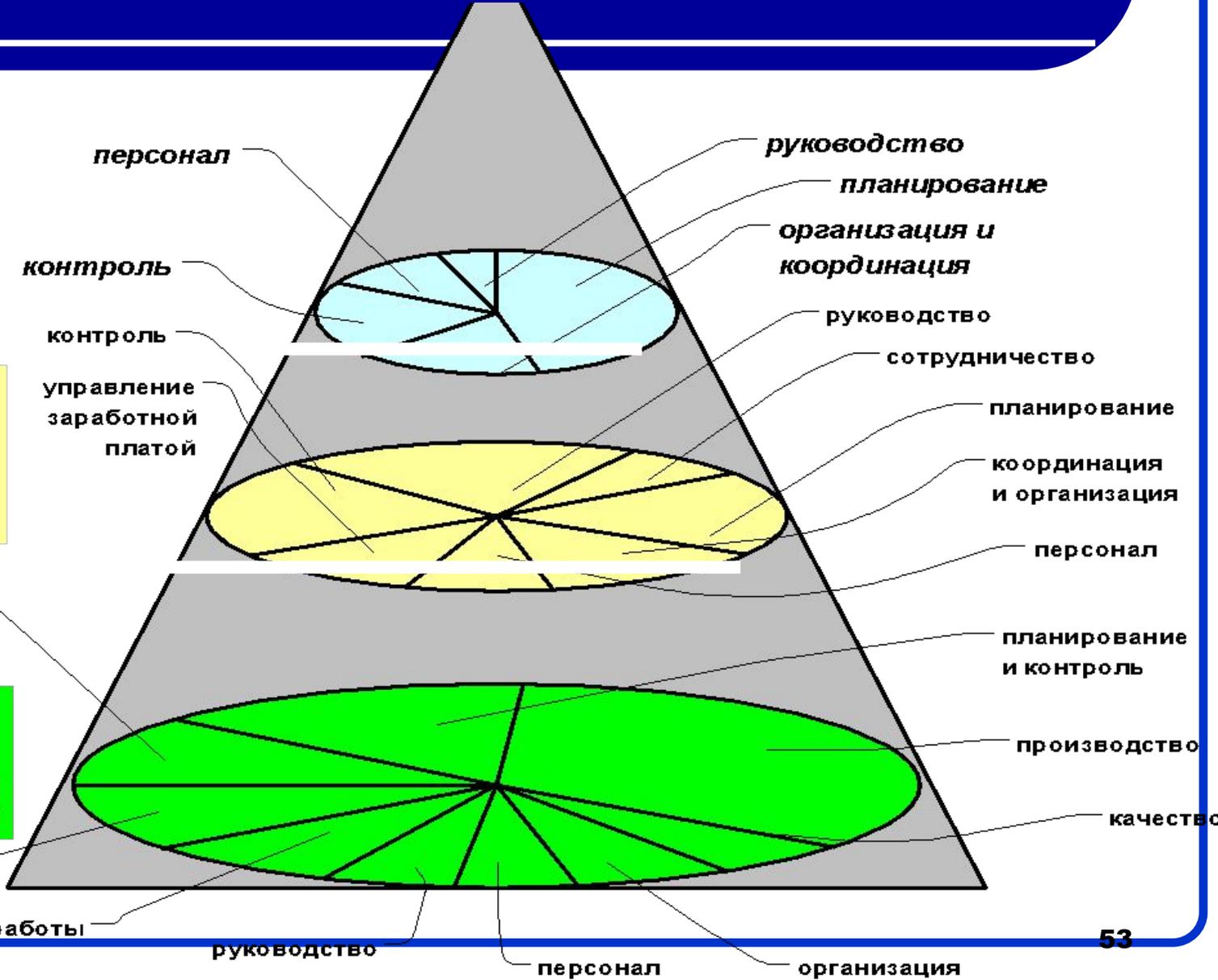
1. Определение целей организации и путей их достижения
2. Организация работы персонала компании
3. Создание системы мотивации и координации деятельности работника
4. Анализ деятельности работника и контроль за работой персонала
5. Обеспечение роста людей в организации

Содержание и объем функций менеджмента по звеньям (уровням) управления

Высшее звено управления
 Управление – 90%
 Исполнение – 10%

Среднее звено управления
 Управление 50-70%
 Исполнение 50-30%

Нижнее звено управления
 Управление 10-30%
 Исполнение 90-70%



Отличия руководителя от лидера (по О. Виханскому и А. Наумову)

МЕНЕДЖЕР	ЛИДЕР
<p>Администратор Командует, убеждает Выполняет указания других Действует на основе расчета Ориентируется на организацию Контролирует Поддерживает движение Принимает решения Делает, как нужно Пользуется уважением</p>	<p>Инноватор Вдохновляет, призывает Реализует собственные цели Действует на основе видения Ориентируется на людей Доверяет Дает импульс движению Реализует решения Делает, что нужно Пользуется любовью</p>

Менеджер



Руководитель, профессиональный управляющий, наделенный полномочиями **принятия решений** по конкретным видам деятельности.

СПЕЦИАЛИСТ

АНАЛИЗИРУЕТ ИНФОРМАЦИЮ И ГОТОВИТ ВАРИАНТЫ РЕШЕНИЙ
ДЛЯ РУКОВОДИТЕЛЕЙ СООТВЕТСТВУЮЩЕГО УРОВНЯ



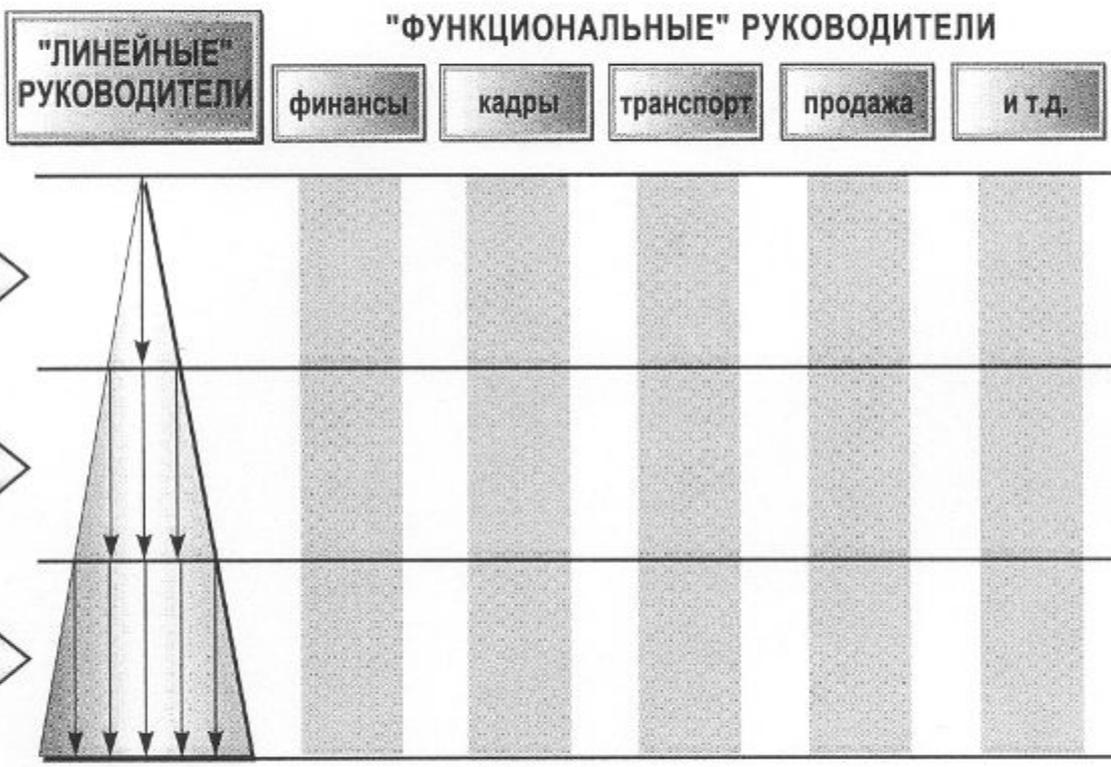
ТЕХНИЧЕСКИЙ ИСПОЛНИТЕЛЬ

Секретарь, техник, референт – помощники специалиста



ИЕРАРХИЯ УПРАВЛЕНИЯ





«Пирамида» и «система» менеджеров

Модель качества менеджера по Альфреду Слоуну (1920-е г.г.)

- умение управлять на основе опыта, знаний, воображения;
- приверженность к фактам и неустанный поиск истины;
- открытость мышления и стремление к беспрестанному анализу;
- готовность идти на риск, предварительно рассчитав его цену;
- справедливость и уважение прав других людей и целей организации;
- принципиальность и стремление отстаивать свою точку зрения;
- лояльность и готовность пожертвовать личным в интересах дела;
- движение вперед и создание условий для лучшего выбора.

Управленческие роли (Г. Минцберг)

<p>I.</p> <p><u>Межличностная роль</u></p>	<p>Главный руководитель Лидер Связующее звено</p>
<p>II.</p> <p><u>Информационная роль</u></p>	<p>Приемник информации Распространитель информации Представитель</p>
<p>III.</p> <p><u>Роль, связанная с принятием решений</u></p>	<p>Устраняющий нарушения Распределитель ресурсов Ведущий переговоры Предприниматель</p>

Портрет идеального руководителя

Опрос студентов 1 – 3 курсов (вузов Москвы)

1. **Добрый**
2. **Умеющий слушать**
3. **Отзывчивый**
4. **Быстро реагирующий на изменения**
5. **Креативный**
6. **Красивый**
7. **Веселый (остроумный)**
8. **Увлекающийся спортом**
9. **Полиглот**
10. **Знающий всех сотрудников фирмы лично**
11. **Богатый**
12. **Холостой**

Портрет идеального руководителя

Опрос менеджеров крупных Российских компаний

1. Умеющий слушать и слышать
2. Грамотный
3. Имеющий хорошие деловые связи
4. Умеющий принимать решения и брать ответственность на себя
5. Имеющий хорошее образование
6. Формальный и неформальный лидер в одном лице
7. Пунктуальный
8. Обладающий инновационным складом ума
9. Хороший семьянин
10. Владующий несколькими иностранными языками

Портрет идеального руководителя

Опрос генеральных директоров крупных Российских компаний

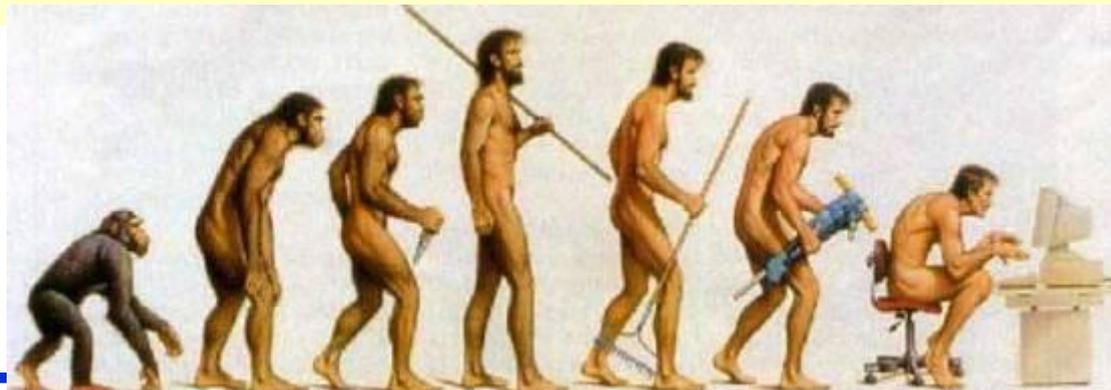
1. Стратег и инноватор
2. Грамотный финансист
3. Профессионал в своем деле
4. Приверженец индивидуальной системе мотивации
5. Обладающий рациональным складом ума
6. Имеющий степень MBA или ДВА
7. Высокоорганизованный
8. Обладающий трудоспособностью 25 часов в день
9. Имеющий инновационный склад ума
10. Хороший семьянин
11. Лидер-одиночка в кругу единомышленников

Идеального руководителя по мнению американцев характеризуют:

- нацеленность на действие;
- способность эффективно управлять преобразованиями;
- способность создать атмосферу общих ценностей, т. е. способность развить заинтересованность и преданность.
- окончание продвинутого курса обучения;
- опыт работы в ситуациях как рентабельности, так и убыточности;
- постепенное продвижение по служебной лестнице с периодическим переходом на работу в аппарат управления компании;
- наличие опыта во внешнеэкономических делах;
- высокая коммуникабельность;
- уверенность в себе;
- способность рисковать без излишних волнений;
- высокая честность.

**«ВЫЖИВАЮТ НЕ
САМЫЕ СИЛЬНЫЕ И НЕ
САМЫЕ УМНЫЕ, А
НАИБОЛЕЕ БЫСТРО
АДАПТИРУЮЩИЕСЯ К
ПЕРЕМЕНАМ...»**

Чарльз Дарвин



Классические функции менеджера

1. быть **стратегом**,
2. в совершенстве знать **маркетинг**,
3. контролировать **финансы** и управлять ими,
4. знать **производство**,
5. уметь организовать **продажи** своей продукции,
6. развивать **новые продукты**,
7. внедрять **информационные технологии** на своем предприятии,
8. осуществлять **администрирование**,
9. знать **право** во всей его полноте,
10. руководить **человеческими ресурсами**,
11. обеспечивать **безопасность**,
12. заниматься **связями с общественностью** и рекламой.

Формирование профессии менеджера: кардинальные изменения

*Новые условия ведения
бизнеса*

*Растущая зависимость
от внешней среды*

*Новые приоритеты
развития*

*От выживания к
экспансии*

*Новые качества
лидера*

*Стратегическое управление
Формирование команды*

*Новая стратегия
роста*

*Вклад в инвестиционную
привлекательность*

*Новые механизмы
роста*

*Интеллектуальный капитал
Для эффективного бизнеса*

*Профессионализация
опыта*

*«Стандарты
профессии»*

МЕНЕДЖЕР XXI ВЕКА: НОВЫЕ РОЛИ

- Менеджер-лидер
 - Менеджер-предприниматель
 - Менеджер-преобразователь
 - Менеджер-глобализатор
- 

МЕНЕДЖЕР XXI ВЕКА: НОВЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ

1. *Стратегическое видение бизнеса* (Интуиция)
2. *Умение формировать команды*
3. *Спектр различных стилей лидерства* (Гибкость ролевой позиции)
4. *Межличностные навыки* (социальный и эмоциональный интеллект)
5. *Аналитическая глубина* (Знания)
6. *Концептуальный охват* (Системное мышление)
7. *Умение учиться и учить*
8. *Глобальное мышление* (Социальная масштабность)

Парадигмы менеджмента

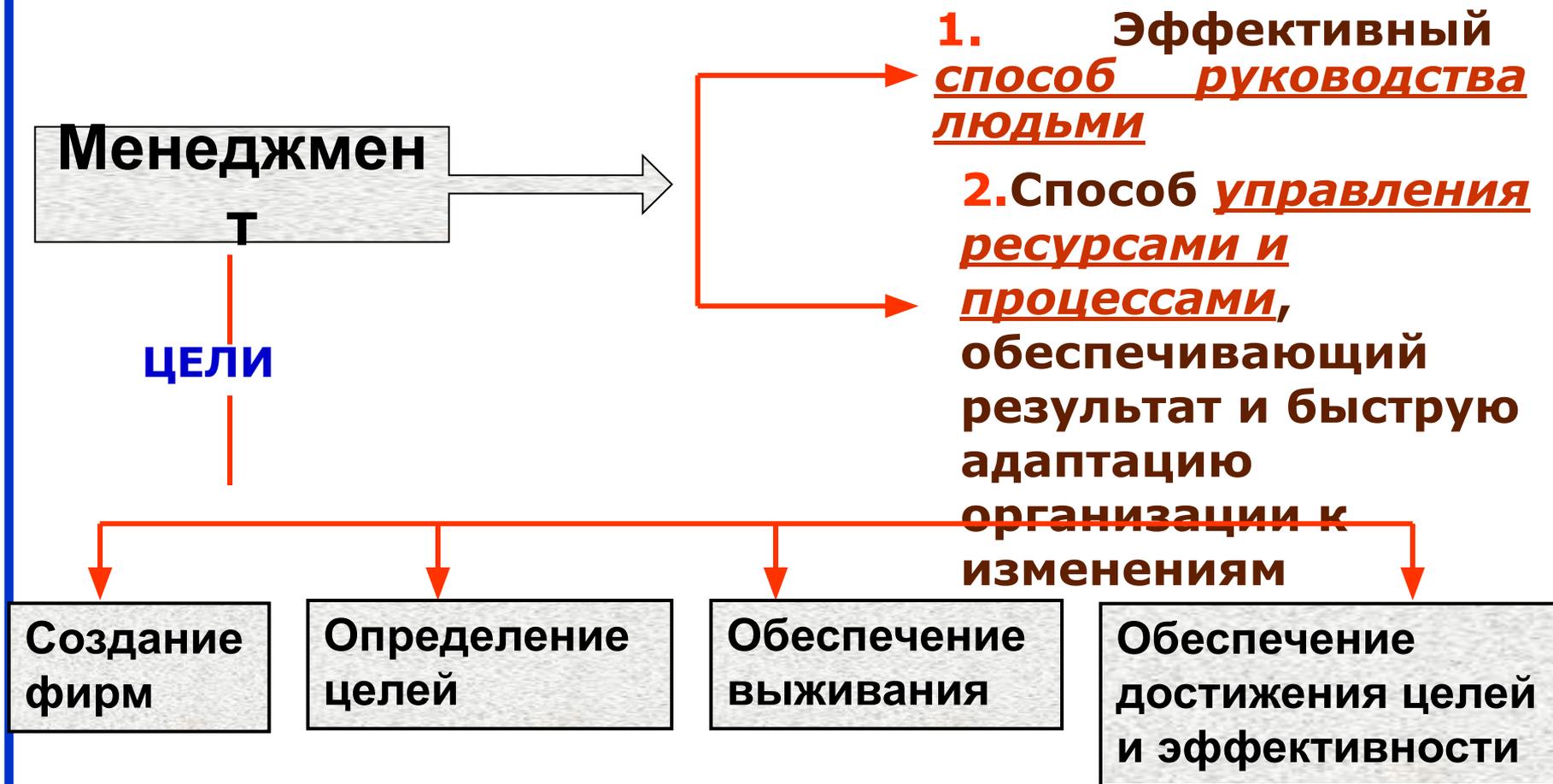
Парад́и́гма (от греч. παράδειγμα, «пример, модель, образец»): в методологии науки — совокупность ценностей, методов, подходов, технических навыков и средств, принятых в научном сообществе в рамках устоявшейся научной традиции в определенный период времени.



Новое исходное представление, которое можно положить в основание новой парадигмы менеджмента, как науки и как практики, звучит следующим образом.

1. Менеджмент существует ради результатов, которых учреждение достигает во внешней среде.
2. Менеджмент должен определять, каких результатов необходимо достичь; менеджмент должен мобилизовать ресурсы организации для достижения этих результатов.
3. Менеджмент предназначен для того, чтобы любая организация - коммерческое предприятие, церковь, университет или приют для женщин-жертв насилия, - имела возможность достичь запланированного результата во внешней среде, за пределами организации.

Менеджмент как управление бизнесом в условиях рынка



Основные задачи менеджмента

1. **Анализ ситуации, разработка целей и стратегии организации**, ее **планирование** и реализация;
2. **Определение и приобретение необходимых ресурсов** и источников их обеспечения;
3. **Поиск и найм работников**, обладающих высокой квалификацией, и повышение их квалификации в перспективе;
4. **Мотивация, стимулирование сотрудников** организации путем создания для них соответствующих условий труда и системы его оплаты;
5. **Организация, координация основных процессов**, создание потребительских ценностей (производства товаров и услуг с учетом спроса потребителей) на основе имеющихся ресурсов;
6. **Определение целей и системы мероприятий для развития** организации;
7. **Осуществление контроля** за эффективностью деятельности организации, за выполнением поставленных задач.

Роль менеджмента в обществе

Менеджмент обуславливает



Производство нужных товаров и услуг

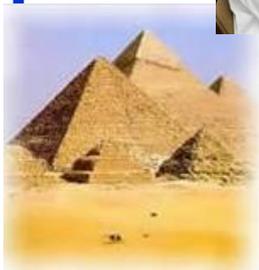
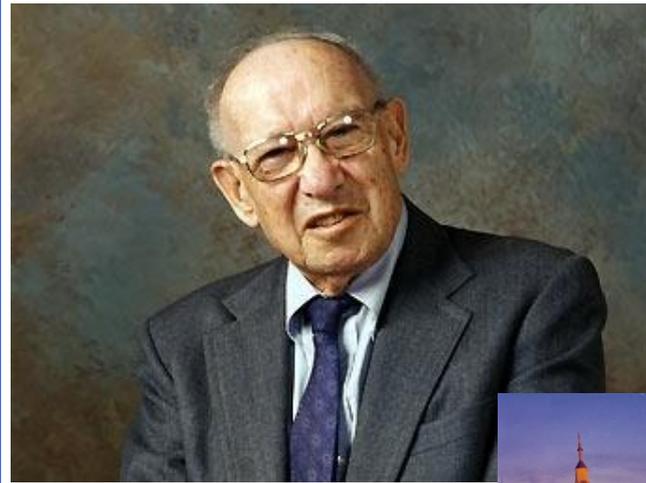
Создание рабочих мест

Рост благосостояния населения

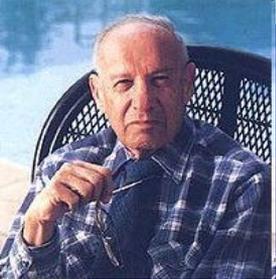
Научно-технический прогресс

Сохранение среды обитания

П. Друкер на 100-летнем юбилее менеджмента (1987г)



«Нельзя думать, будто истории менеджмента только 100 лет, поскольку все народы мира в течение тысячелетий осуществляли менеджмент. И одними из лучших менеджеров были те, кто нес ответственность за строительство пирамид в Египте»



Питер Фердинанд Друкер нем. *Peter Ferdinand Drucker*

19 ноября 1909, Вена — 11 ноября 2005

американский учёный австрийского происхождения; экономист, публицист, педагог, один из самых влиятельных теоретиков менеджмента XX века.

Родился и вырос в Вене, в 1920-х переехал в Германию, учился в Гамбурге, затем во Франкфурте.

В 1937 г. бежал от нацистского режима в США. В 1943 г. стал натурализованным гражданином США. Преподавал менеджмент в Университете Нью-Йорка с 1950 по 1971 г. В 1971 по 2005 г. был профессором Социальной науки и менеджмента в Университете Клэрмонта. Начиная с 1939 г. написал 39 книг, а также сотни статей в *The Wall Street Journal* и *Harvard Business Review*. Продолжал профессиональную деятельность до самой смерти.

Сформировал теорию о глобальном рынке. Автор концепции «информационного работника».

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.

Друкер скончался 11 ноября 2005 г. в калифорнийском городе Клэрмонт, будучи почти 96 лет от роду.

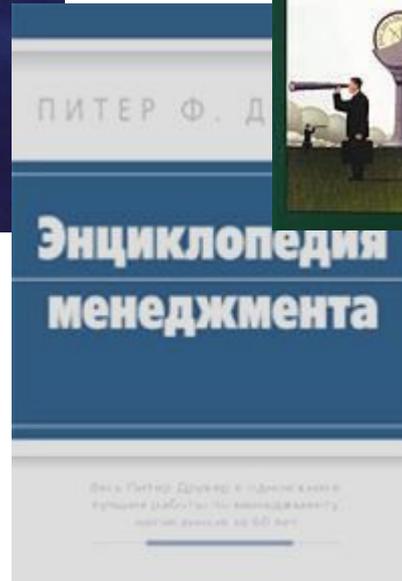
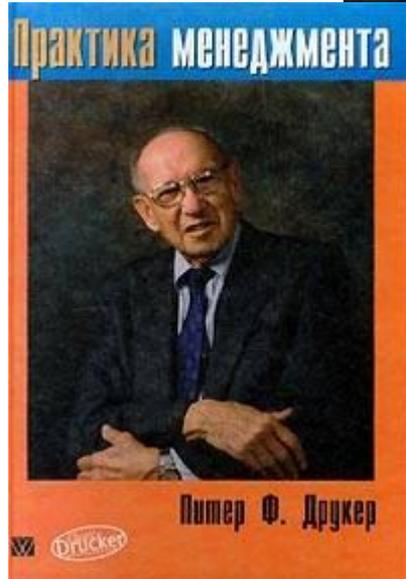
Питер Друкер (до 1987г.)

- «Термин "менеджмент" исключительно труден для понимания...он специфически американского происхождения и едва ли может быть переведен на какой-либо другой язык, включая английский язык Британских островов.
- Он обозначает функцию, но также и людей, ее выполняющих; он указывает на социальное или должностное положение, но в то же самое время означает учебную дисциплину и область научного исследования.
- Однако даже в американском употреблении менеджмент не адекватен как понятие: для организаций, не имеющих отношения к бизнесу, не говорят о менеджменте и менеджерах».

ЛУЧШИЕ КНИГИ ДРУКЕРА:

Лучшими книгами Питера Друкера признаны:

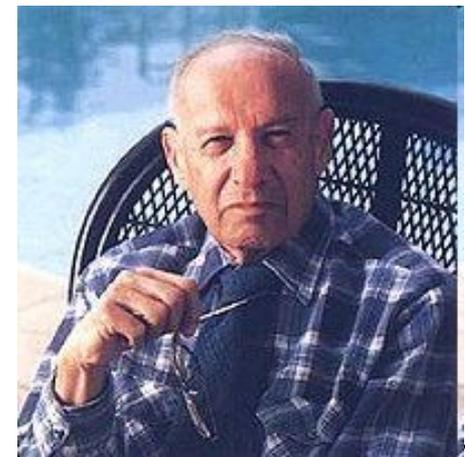
- Задачи менеджмента в XXI веке
- Практика менеджмента
- Энциклопедия менеджмента



П.Друкер о менеджменте в «узком» смысле этого понятия...

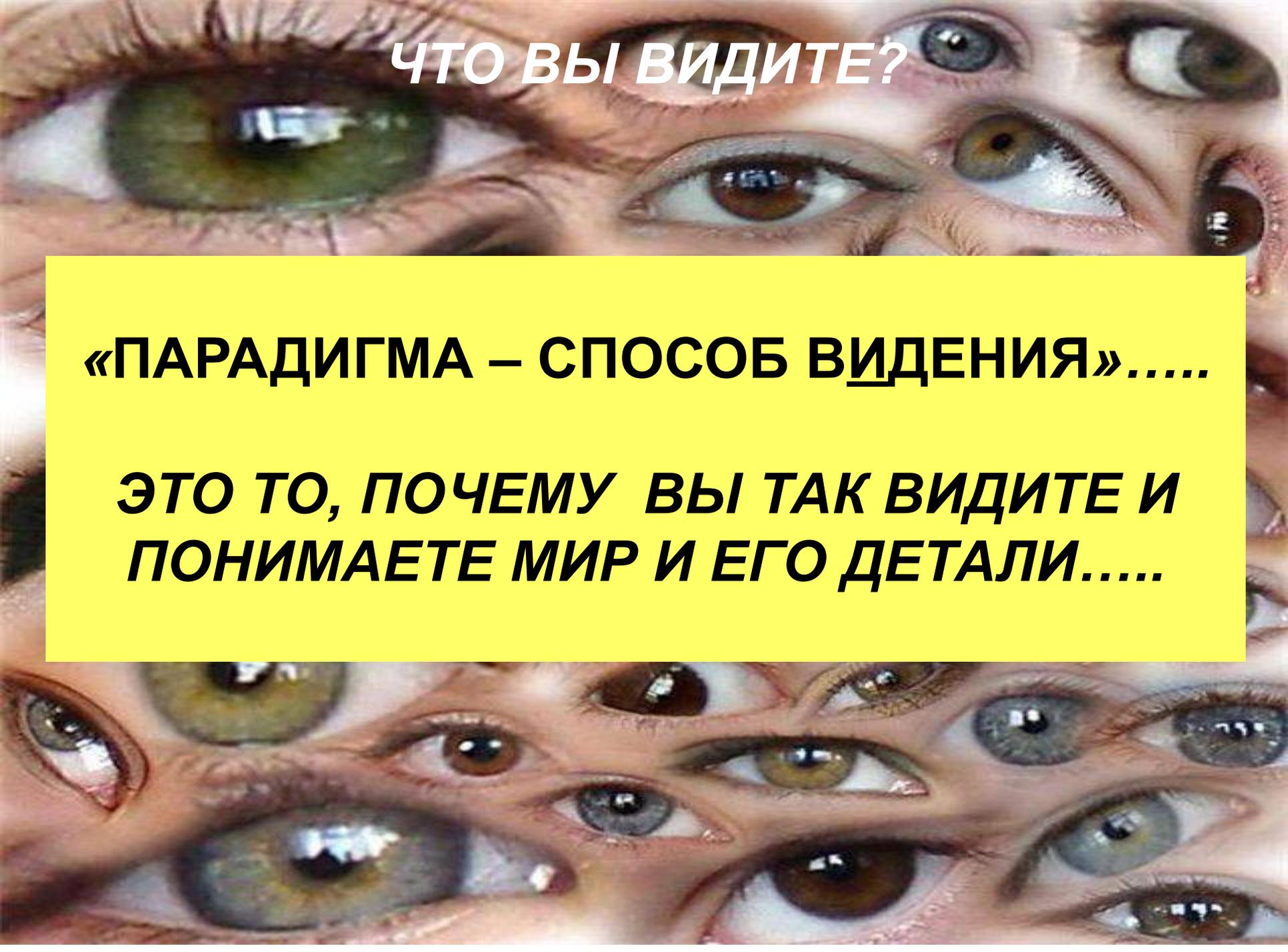
Менеджмент — это лишь одна из форм управления, а именно управление социально-экономическими процессами посредством и в рамках предпринимательской деятельности или акционерной компании...

«Именно менеджмент создает экономическое и социальное развитие. Оно есть его результат. Всюду, где мы вкладывали только экономические факторы производства, особенно капитал, мы не добивались развития. В немногих случаях, когда мы смогли породить энергию менеджмента, мы породили стремительное развитие. Развитие, иными словами, дело скорее человеческой энергии, чем экономического богатства. **Генерирование человеческой энергии и придание ей направления есть задача менеджмента».**





***ДРУКЕР ПИТЕР Ф.
ЗАДАЧИ МЕНЕДЖМЕНТА В
XXI ВЕКЕ
НОВАЯ ПАРАДИГМА
МЕНЕДЖМЕНТА***



ЧТО ВЫ ВИДИТЕ?

«ПАРАДИГМА – СПОСОБ ВИДЕНИЯ».....

***ЭТО ТО, ПОЧЕМУ ВЫ ТАК ВИДИТЕ И
ПОНИМАЕТЕ МИР И ЕГО ДЕТАЛИ.....***