**Американская модель менеджмента.**

**Содержание.**

Введение…………………………………………………………………………2

1.Факторы, оказавшие влияние на формирование американской модели менеджмента. ………………………………………………………………….3

2.Создатели американского менеджмента ………………………………….6

3. Корпорация как основная форма предпринимательства. ………………10

4. Стратегическое управление, его содержание. ………………………….

 5. Партисипативное управление, формы привлечения рабочих к управлению. ………………………………………………………………..16

 6. Современное состояние американского менеджмента. ………………20

Заключение…………………………………………………………………..24

Список литературы…………………………………………………………..25

# **Введение.**

#

# За всю историю существования менеджмента многие зарубежные страны накопили значительные сведения в области теории и практики управления в промышленности, сельском хозяйстве, торговле и другие с учетом своих специфических особенностей. К сожалению, наша отечественная наука управления развивалась самостоятельно и обособленно, часто игнорируя зарубежный опыт искусства управления. В течение многих десятилетий в нашей стране господствовала административно-командная система управления, направлявшая в основном свои усилия на критику зарубежного опыта управления.

# Однако, опыт ведения бизнеса и осуществления менеджмента богат, зачастую неоднозначен и весьма полезен для изучения тем, кто вступил на стезю менеджмента. Создание собственной модели менеджмента требует, с одной стороны, изучения всего ценного, что содержится в зарубежной теории и практике (но не бездумного его перенесения на отечественную почву), а с другой — использования его лучших достижений в своей деятельности. Во всем многообразии теорий и явлений живой практики американский менеджмент был и остается наиболее мощной «управленческой цивилизацией». Американский менеджмент позволил США занять лидирующее положение среди стран западного мира и Японии. Кроме того, надо иметь в виду, что именно в США впервые сформировалась наука и практика менеджмента. Его ведущее значение в мире сегодня неоспоримо, а влияние на развитие теории, практики наиболее велико. Тем не менее, нет нужды слепо следовать выводам американских теоретиков и рекомендациям их практиков, но знать их идеи, безусловно, необходимо.

# Этим и объясняется актуальность проблемы изучения истории американской модели менеджмента, а, следовательно, и данной работы. **1.Факторы, оказавшие влияние на формирование американской модели менеджмента.**

 Управление как наука, научная дисциплина возникла в США в начале XX века. Этому способствовал целый ряд факторов, среди которых следует отметить демократичность страны, трудолюбие граждан, высокий престиж образования, а также отсутствие государственного вмешательства в экономику. Страна была свободна от консервативных догм старого света, а создание монополий приводило к усложнению управления ими. В этих условиях возникновение научного менеджмента стало ответом на потребности бизнеса. Основателем научного менеджмента по праву считается Фредерик Уинслоу Тейлор (20.03.1856 - 21.03.1915).

 Другие - это так называемые “реформаторы труда”, куда входили умеренно или консервативно настроенные бизнесмены, промышленники и политические деятели. Их внимание - проблемы взаимоотношений рабочих и работодателей, социокультурного окружения и условий труда, различные благотворительные проекты и программы, например, улучшение трудовой морали, физического комфорта на производстве, жилищных условий, социального страхования, ухода за больными и престарелыми.

Американский менеджмент формировался в конце 19 – начале 20 вв., в условиях создания крупных иерархических структур, разделения управленческого и исполнительского труда; введения норм и стандартов, установление должности наемного менеджера, их обязанностей и ответственности.

В 19 веке в США усиливается роль администрации, как в частном, так и в государственном секторе, собственность теряет индивидуальный характер (акционерные общества и пр.) и становится корпоративной, создаются механизмы поддержания иерархической структуры, которая исключает конкуренцию, выборы и оценку работников по деловым качествам.

В американском обществе повышается социальная значимость «чина», происходит тотальная бюрократизация управленческого аппарата. Предприятия – гиганты испытывают потребность в рациональной организации труда, в четкой, взаимосвязанной работе всех подразделений и менеджеров с научно обоснованными принципами, нормами и стандартами.

Великая индустриальная революция XVII - XVIII веков оказала гораздо более существенное влияние на теорию и практику управления, чем все предшествующие революции. По мере того как индустрия перерастала границы мануфактуры и созревала современная система акционерного капитала, владельцы капитала все более удалялись от занятия бизнесом. Руководитель-собственник был заменен сотнями и тысячами акционеров. Появилась новая, диверсифицированная (распыленная) форма собственности. Вместо единого собственника стало множество акционеров, т.е. совместных (и долевых) владельцев одного капитала. Вместо единственного руководителя-собственника появились несколько наёмных менеджеров, рекрутировавшихся из всех, а не только привилегированных классов.

 При этом под администрированием понималась формулировка общих целей и политики компании, а менеджмент в первоначальном и узкотехническом смысле понимался как контроль за их реализацией. Каждый производственный процесс выделяется в самостоятельную функцию и сферу деятельности менеджмента. Число функций возрастает, обостряется проблема их координации и соединения на новой основе. Чтобы их объединить, за каждой функцией закрепляется штат специалистов (отдел, подразделение), а общие координационные функции отдаются менеджменту.

Здесь важно отметить следующую закономерность. Вначале собственник и менеджер представлены в одном лице. Затем управление отделяется от капитала и производства. Вместо одного капиталиста-менеджера возникают два сообщества: акционеров и наёмных руководителей.

 Следующий этап развития: менеджеров много и каждый следит за конкретной функцией. После этого единый менеджер-специалист вновь дробится, и вместо него появляется сообщество специалистов. Теперь менеджер координирует работу специалистов, используя для этого специальные инструменты координирования, в частности, систему принятия решений, цели политики компании и др.

Именно с учетом этих особенностей американской экономики и формируется американская модель менеджмента.

 **2. Создатели американского менеджмента.**

 Основоположником науки управления по праву считается американский инженер и исследователь Ф. Тейлор (1856 – 1915). Предложенная им система организации труда и управленческих отношений вызвала «организационную революцию» в сфере производства и управления им.

Впервые свои взгляды он изложил в статье «Системакусочных расценок (1895)**.** Затем они былирасширены в книге «Цеховое управление» (1903)и получили развитие в «Основах научного менеджмента» (1911).

Основы системы Ф. Тейлора[[1]](#footnote-1):

* Умение анализировать работу, изучать последовательность ее выполнения;
* Подбор рабочих (работников) для выполнения данного вида**;**
* Обучение и тренировка рабочих;
* Сотрудничество администрации и рабочих.

Важная характеристика системы – ее практическая реализация с помощью определенных средств, или «техника системы». Применительно к разработкам Ф. Тейлора она включала:

* Определение и точный учет рабочего времении решение в этой связи проблемы нормирования труда;
* Подбор функциональных мастеров – по проектированию работы; движениями; нормированию и заработной плате; ремонту оборудования; планово – распределительным работам; разрешению конфликтов и дисциплине;
* Введение инструкционных карт;
* Дифференциальная оплата труда (прогрессивная оплата)
* Калькуляция затрат на производство.

Резюмируя, можно сказать, что главная идея Тейлора состояла в том, что управление должно стать системой, основанной на определенных научных принципах, должно осуществляться специально разработанными методами и мероприятиями, т.е. что необходимо проектировать, нормировать, стандартизировать не только технику производства, но и труд, его организацию и управление. Практическое применение идей Тейлора доказало всю свою важность, обеспечив значительный рост производительности труда.

Научное управление по Тейлору сосредотачивалось на работе, выполняемой на самом нижнем уровне организации. Тейлор и его последователи проанализировали взаимосвязь между физической сущностью работы и психологической сущностью работающих для установления рабочих дефиниций. И следовательно, оно не могло предложить решение проблем деления организации на отделы, сферы и диапазоны контроля и поручения полномочий.

Другим представителем американской модели менеджмента, точнее ее «организационной школы» является Г. Форд (1863 – 1947), названный в свое время «автомобильным королем». Специалисты считают, что благодаря изобретению конвейера при производстве автомобилей Г. Форд совершил «революцию в цехе». Он создал систему, где первое место занимали техника и технология, в которые «вписывали» человека.

Основные идеи Г. Форда изложены в работах «Моя жизнь, мой труд» (1922), «Сегодня, завтра» (1926), «Движение вперед» (1930), «Эдисон, каким я его знал» (1930).

Основные принципы системы Г. Форда[[2]](#footnote-2):

* Массовое изготовление стандартной продукции на конвейере;
* Непрерывность и подвижность процесса производства;
* Максимальный темп работы;
* Новая технология на основе поточного производства;
* Точность как стандарт и качество продукции;
* Определяющая роль технико–технологической системы;
* Экономический эффект системы;
* Не быть зависимым от человека, его слабостей.

 Первая попытка применить психологический анализ к практическим задачам производства была предпринята профессором Гарвардского университета США Г. Мюнстербергом. В 20—30-е годы нашего столетия зародилась школа человеческих отношений, в центре внимания которой находится человек. Возникновение доктрины «человеческих отношений» обычно связывают с именами американский ученых Э. Мэйо и Ф.Ротлисбергера, которые известны своими исследованиями в области социологии производственных отношений.

Основоположником этой американской школы стал Элтон Мэйо (1880 – 1949), считавший, что управление должно основываться не на интуитивных представлениях о человеке, а на достижениях научной психологии.

Для доказательства своих идей Э. Мэйо в 1927 – 1932 гг. проводит ставший впоследствии знаменитым Хоторнский эксперимент[[3]](#footnote-3) (г. Хоторн близ Чикаго). Объектом исследования были шесть работниц, составлявших бригаду по сборке телефонных реле. Тринадцать раз в течении пяти лет проводились изменения в режимах работы, оплате, организации питания. Работницам внушали, что их труд имеет большое значение для общества, науки. Когда при двенадцатом по счету изменения в условиях труда все ранее предоставленные бригаде улучшения и льготы были отменены, обнаружилось, что достигнутый уровень увеличения выработки не только не снизился, но и продолжал возрастать. По мнению Э. Мэйо и его коллег, важную роль в этом сыграли моральные и психологические факторы – личные и групповые.

Данная школа положила начало развитию идей о «человеке в организации», роли «человеческого фактора» в ней.

Представители этой школы разработали свой инструментарий управления, который в настоящее время широко используется на практике: человеческие отношения; условия работы; отношения «руководитель – подчиненный»; стиль руководства; мотивация труда; психологический климат в коллективе и его улучшение.

Один из важнейших выводов в рамках «школы человеческих отношений» состоит в том. что руководителю необходимо иметь профессиональную подготовку, которая включает наряду с другими и «человековедческие» дисциплины – психологию управления, социальную психологию, социологию менеджмента, деловой этикет и др.

Большое место в исследованиях ученых, примыкающих к школе психологии и человеческих отношений, занимают проблемы мотивации людей в организации. К числу исследователей, уделивших этим проблемам значительное внимание, следует отнести: А. Маслоу, Ф. Герцбергера, Д. Макклеланда, К. Альдерфера. Наиболее последовательно концепция мотивации развита видным представителем школы психологии и человеческих отношений, профессором школы менеджмента Мичиганского университета Дугласом Макгрегором. Макгрегор внес значительный вклад в развитие содержания теории человеческих ресурсов, сосредоточив свое внимание на вопросах лидерства, стиля руководства, поведения людей в организациях.

**3. Корпорация как основная форма предпринимательства.**

Большое влияние на формирование теории корпорации оказала книга «Современная корпорация и частная собственность», опубликованная А. Берли и М. Минз в 1932 г. Корпорации получили статус юридического лица, а их акционеры приобрели право на часть прибыли, распределяющейся пропорционально количеству принадлежащих им акций. Корпорации пришли на смену небольшим предприятиям, в которых вся собственность принадлежала владельцам капитала, и они полностью контролировали деятельность рабочих.

По мнению теоретиков менеджмента, создание корпораций повлекло за собой отделение собственности от контроля над распоряжением ею, т. е. от власти. Американский профессор отмечал возникновение «новой управленческой элиты, чья мощь основывается уже не на собственности, а скорее на контроле за процессом в целом». Реальная власть по управлению корпорацией перешла к ее правлению и менеджерам (специалистам в области организации и управления производством). В модели американского менеджмента и в настоящее время корпорация является основной структурной единицей.

Начиная с середины 80-х гг. в США интерес к корпоративному управлению стал возрастать. Этому способствовал ряд факторов: увеличение институциональных инвестиций в стране, усиление государственного контроля в США с предоставлением права голоса на ежегодных общих собраниях акционеров некоторым институциональным инвесторам; деятельность по поглощению корпораций во второй половине 80-х; чрезмерно высокие оклады исполнительных директоров во многих американских корпорациях и растущее чувство утраты конкурентоспособности по отношению к немецким и японским корпорациям.

Американская модель применяется в корпорациях Великобритании, США, Австралии, Новой Зеландии, Канады и некоторых других странах. Она характеризуется наличием индивидуальных акционеров и постоянно растущим числом независимых т. е. не связанных с корпорацией акционеров (они называются "внешние" акционеры или "**аутсайдеры**"), а также четко разработанной законодательной основой, определяющей права и обязанности трех ключевых участников: управляющих, директоров и акционеров и сравнительно простым механизмом взаимодействия между корпорацией и акционерами, и между акционерами как на ежегодных общих собраниях, так и в промежутках между ними.

Акционирование – это обычный способ накопления капитала корпорациями Великобритании и США. Поэтому неудивительно, что в США образовался крупнейший в мире рынок капитала, а Лондонская биржа – третья в мире по капитализации рынка после Нью-Йорка и Токио. Более того, существует причинно-следственная связь между преобладанием акционерного финансирования, размерами рынка капитала и развитостью системы корпоративного управления. США являются крупнейшим рынком капитала и одновременно местом наиболее развитой системы голосования по доверенности и небывалой активности независимых (институциональных) инвесторов. Последние также играют важную роль на рынке капитала и в корпоративном управлении Великобритании.

**4. Стратегическое управление, его содержание.**

Современная американская модель менеджмента ориентирована на такую организационно-правовую форму частного предпринимательства, как корпорация (акционерное общество), возникшую еще в начале XIXв. Американские корпорации широко используют в своей деятельности стратегическое управление. Это понятие было введено в обиход на стыке 60—70-х гг., а в 80-е гг. охватило практически все американские корпорации[[4]](#footnote-4).

Стратегический менеджмент - обоснование и выбор перспективных целей развития предприятия и повышения его конкурентоспособности, их закрепление в долгосрочных планах, разработка целевых программ, обеспечивающих достижение намеченных целей.

Слово «стратегия» произошло от греческого strategos, «искусство генерала». В общем виде стратегия[[5]](#footnote-5) — это способ использования средств и ресурсов, направленных на достижение поставленных целей. Стратегию можно определить как генеральную программу действий, выявляющую приоритеты проблем и ресурсов для достижения главной цели корпорации.

Стратегия формулирует главные цели и основные пути их достижения таким образом, что корпорация получает единое направление действий. Появление новых целей, как правило, требует поиска и выработки новых стратегий.

 Содержание стратегического управления заключается, во-первых, в разработке долгосрочной стратегии, необходимой для победы в конкурентной борьбе, и во-вторых, в осуществлении управления в реальном масштабе времени. Разработанная стратегия корпораций, впоследствии превращается в текущие производственно-хозяйственные планы, подлежащие реализации на практике.

 Концепция стратегического управления основана на системном и ситуационном подходах к управлению. Предприятие рассматривается как «открытая» система. Основой стратегического управления является системный и ситуационный анализ внешней (макроокружение и конкуренты) и внутренней (научные исследования и разработки, кадры и их потенциал, финансы, организационная культура и пр.) среды.

 Стратегическое управление требует создания организационной стратегической структуры, в состав которой входит отдел стратегического развития на высшем уровне управления и стратегические хозяйственные центры (СХЦ). Каждый СХЦ объединяет несколько производственных подразделений фирмы, выпускающих однотипную продукцию, требующую идентичных ресурсов и технологий и имеющую общих конкурентов[[6]](#footnote-6).

 Количество СХЦ в фирме, как правило, значительно меньше количества производственных подразделений. При создании СХЦ большое значение имеет правильный выбор области деятельности. СХЦ отвечают за своевременную разработку конкурентоспособной продукции и ее сбыт, формирование производственной программы выпуска продукции по номенклатуре[[7]](#footnote-7).

Самыми главными, перспективными вопросами должен заниматься непосредственно генеральный директор или хозяин фирмы, которому могут помогать референты (штаб). В противном случае ему придется в конце концов уступить место другому лицу, фактически выполняющему данные функции.

Стратегический менеджмент предполагает реализацию следующих функций:

а) определение целей фирмы с учетом рыночной ситуации;

б) определение средств достижение этих целей;

в) сегментация, то есть разделение общей цели на подцели;

г) разработка соответствующих перспективных планов и программ**.**

Все виды менеджмента взаимосвязаны. Любой менеджер выполняет административные функции, руководит персоналом, участвует в выборе целей своей деятельности и средств ее достижения. Директор малого предприятия и тем более индивидуальный предприниматель сам выполняет все или большинство функций. Лишь с увеличением размеров фирмы появляется возможность закрепить их за разными сотрудниками или отделами управления. Однако во всех случаях целесообразно различать и анализировать виды менеджмента, поскольку для них характерны особые средства и методы управления, навыки и приемы.

Для того, чтобы наиболее правильно выбрать стратегию для корпорации необходимо учесть следующие ее составляющие:

* маркетинг,
* НИОКР (научно-исследовательские и опытно-конструкторские работы),
* производство,
* финансы,
* работа с персоналом,
* а также уровень менеджмента на предприятии.

Следует отметить, что знание перечня функциональных областей обеспечивает руководство фирмы еще и полезным инструментом по претворению в жизнь намеченных стратегических изменений.

Стратегическое управление выполняет функцию целеполагания в системе управления предприятием. Эта подсистема корпоративного управления вырабатывает цели организации и критерии их достижения. Предприятие без стратегии - это набор активов, отягощенных обязательствами. Наличие стратегии создает "силовое поле", в котором движение каждого "элемента" организационной структуры приобретает направленность и смысл.

Если сравнить менеджера с капитаном корабля, то становится более ясной проблема выбора пути. Куда плыть? Ответ на этот вопрос дает стратегический менеджмент (стратегическое управление и планирование).Пирамида планирования в стратегическом менеджменте - это миссия фирмы, стратегические цели, задачи и конкретные задания.

Стратегический менеджмент - основа управления предприятием. Установление целей развития и средств их достижения определяет задачи всех видов менеджмента.

**5. Партисипативное управление, формы привлечения рабочих к управлению.**

Управление, основанное на принципе участия, называют партисипативным. Такая идея могла возникнуть только в Америке, стремящейся к демократии или к наибольшей, максимальной выгоде.

Каковы выгоды реализации принципа участия[[8]](#footnote-8)?

Во-первых, каждый из участников организации получает более глубокое понимание сути своей организации, знание различных сторон ее жизни. Он получает более обширную и объективную информацию о ее деятельности, чем раньше. В целом процесс обмена внутрифирменной информацией облегчается.

Во-вторых, личное участие членов организации, в том числе рядовых работников, в процессе управления приводит к тому, что планы организации становятся личными планами работающих, а участие в достижении целей организации приносит удовлетворение собственных потребностей работников. У каждого из работников появляются новые, ярко выраженные мотивы к эффективному труду, укрепляется командный дух в организации.

В-третьих, применение принципа участия способствует тому, что работники организации, занимаясь управлением, развивают себя как личность. У них появляются новые навыки, новые знания, расширяется горизонт их личных возможностей, а значит, организация приобретает дополнительные ресурсы для решения своих будущих задач.

В-четвертых, партисипативное управление объединяет две функции[[9]](#footnote-9) менеджмента, которые часто вступают в противоречие друг с другом, — оперативное руководство и планирование. Планы перестают быть чем-то внешним для руководителей. Руководители сами привлекаются к их составлению.

В 60-е гг. XX в. все настойчивее стали требования работников корпораций по улучшению их социально-экономического положения. Параллельно с этим многие теоретики менеджмента пришли к убеждению, что целый ряд организаций не достигает своих целей по причине игнорирования противоречий быстро меняющейся социальной среды. Следствием сложившегося положения было появление доктрины «производственной демократии» («демократии на рабочих местах»), связанной с вовлечением в управление непрофессионалов, как самого предприятия, так и потребителей товаров и услуг, посредник ков и т.д., т.е. Внешней по отношению к предприятию среды. Некоторые американские авторы называют привлечение непрофессионалов к управлению «третьей революцией» в управлении.

 Первая революция, по их мнению, связана с отделением управления от производства и с выделением его в особый вид управленческой деятельности. Вторая революция характеризуется появлением менеджеров, т.е. людей особой профессии. «Производственная демократия» (или партисипативное управление) стала рассматриваться как форма соучастия всех работников организации в принятии решений, затрагивающих их интересы.

 Авторами идеи «производственной демократии» принято считать социологов Дж. Коула и А. Горца, которые предлагали управление корпорациями осуществлять посредством производственных советов, контролируемых рабочими. Благодаря участию в работе этих советов, рабочие постепенно научились бы контролировать весь процесс производства сначала в рамках одной корпорации, а затем и в целом по промышленности. Партисипативное управление можно рассматривать как один из общих подходов к управлению человеком в организации. Целью партисипативного управления является совершенствование использования всего человеческого потенциала организации.

 Партисипативное управление предполагает расширение привлечения работников к управлению по следующим направлениям[[10]](#footnote-10):

 • предоставление работникам права самостоятельного принятия решений;

 • привлечение работников к процессу принятия решений (сбор

 необходимой информации для принятия решения, определение приемов и способов выполнения принятого решения, организация работ и т. п.);

 •предоставление работникам права контроля за качеством и количеством выполненной ими работы;

 • участие работников в совершенствовании деятельности как в целом всей организации, так и отдельных ее подразделений;

 • предоставление работникам права создавать рабочие группы по интересам, привязанностям и пр. с целью более эффективного выполнения решений у в настоящее время в США получили распространение четыре основные формы привлечения рабочих к управлению:

 1. Участие рабочих в управлении трудом и качеством продукции на

 уровне цеха.

 2. Создание рабочих советов (совместных комитетов) рабочих и

 управляющих.

 3. Разработка систем участия в прибыли.

 4. Привлечение представителей рабочих в советы директоров корпораций.

**6. Современное состояние американского менеджмента.**

Современная американская модель менеджмента ориентирована на такую организационно-правовую форму частного предпринимательства, как корпорация (акционерное общество), возникшую еще в начале XIXв. Американские корпорации широко используют в своей деятельности стратегическое управление. Это понятие было введено в обиход на стыке 60—70-х гг., а в 80-е гг. охватило практически все американские корпорации[[11]](#footnote-11).

 Изучение американской модели менеджмента представляет известный интерес. Именно в США впервые сформировалась наука и практика менеджмента. Американский менеджмент впитал в себя основы классической школы, основателем которой является Анри Файоль. Американцы Лютер Гьюлик и Линдал Урвик[[12]](#footnote-12) сделали много для популяризации основных положений классической школы. Классическая школа оказала значительное влияние на формирование всех других направлений в американской теории управления.

 Переход от экстенсивных к интенсивным методам хозяйствования в 20—30-е гг. потребовал поиска новых форм управления. Постепенно сложилось понимание того, что для выживания производства необходимо изменить отношение к положению рабочего на предприятии, выработать новые методы мотивации и сотрудничества между рабочими и предпринимателями.

Современный американский менеджмент в таком виде, какой сложился в настоящее время, базируется на трех исторических предпосылках[[13]](#footnote-13):

 1. Наличие рынка.

 2. Индустриальный способ организации производства.

 3. Корпорация как основная форма предпринимательства.

 Американский экономист Роберт Хейлбронер[[14]](#footnote-14) указал на три основных исторически сложившихся подхода к распределению ресурсов общества. Это — традиции, приказы и рынок. Традиционный подход имеет в виду распределение экономических ресурсов общества посредством сложившихся традиций, от одного поколения к другому. Командный подход подразумевает распределение ресурсов через приказы. Рыночный подход предусматривает распределение ресурсов с помощью рынка, без какого-либо вмешательства общества. Этот подход является наиболее эффективным.

Американские ученые продолжают ставить и разрабатывать реальные проблемы менеджмента. Американская практика подбора руководящих работников делает главный акцент на хорошие организаторские способности, а не на знания специалиста.

Если говорить о годах 90-х, то здесь просматриваются три наиболее интересные тенденции. Первая из них связана с некоторым возвратом к прошлому — осознанием значения материальной, технологической базы современного производства и оказания услуг. Это вызвано не только применением компьютеров в управлении, но и вообще усилением влияния технического прогресса на достижение целей организации, повышением роли производительности и качества для победы в конкуренции. Не случайно в данном учебнике об основах управления появились самостоятельные разделы об управлении операциями и достижении высокой производительности посредством синтеза деятельности людей и использования технологических факторов производства. Как представляется, управленческая мысль снова вступает в период некоторого усиления в ней «технократизма» на новой, более глубокой и здоровой основе.

 Однако, параллельно с этим наблюдается и вторая тенденция, касающаяся уже социальных, поведенческих аспектов, — это усиление внимания не только к организационной культуре, о чем говорилось выше, но и к различным формам демократизации управления, участия рядовых работников в прибылях, в осуществлении управленческих функций, в собственности. Эта идея, зародившаяся в 30-е годы и настойчиво развиваемая теоретиками 50-60-х годов, в практике американского менеджмента реализовывалась, впрочем, довольно вяло.

 Этим американский менеджмент отличался от европейского и японского (хотя и очень своеобразного в этом смысле) управления. Но сегодня демократизация управления, участие в управлении — это реальность.

 Уже общепризнано — ив Европе, и в Японии, и в США — что за демократизированными, «партисипативньми» формами управления — будущее. Этот феномен, по-видимому, будет обобщаться и осмысливаться в ближайшие годы специалистами по управлению. Наша практика может дать в этой области много своеобразного и интересного, так же как и в вопросах этики бизнеса — еще одного традиционного, но ставшего опять весьма актуальным аспекта хозяйствования в условиях рынка, экономической свободы.

 Наконец, третья особенность управленческой мысли в 90-е годы — усиление международного характера управления. Вслед за переходом большинства постиндустриальных стран к открытой, экономике, резким повышением роли международной конкуренции и в то же время кооперации производства, развитием траснациональных корпораций и т.п. интернационализация управления ставит очень много новых вопросов перед управленческой теорией и практикой. Важнейшие из них — что есть общее и особенное в управлении, какие закономерности, формы, методы управления являются универсальными, а какие действуют в диапазоне конкретных условий разных стран, как наилучшим образом выполнять функции управления во внешнеэкономической деятельности, в чем состоят особенности национального стиля в управлении, в организационном поведении, насколько эти особенности важны для достижения желаемых результатов, как иностранцам быстрее приспособиться к национальной местной среде.  **Заключение.**

Во всем многообразии теорий и явлений живой практики американский менеджмент был и остается наиболее мощной «управленческой цивилизацией». Его ведущее значение в мире сегодня неоспоримо, а влияние на развитие теории, практики, а тем более обучения управлению наиболее велико. Нет нужды слепо следовать выводам американских теоретиков и рекомендациям их практиков, но знать их идеи, безусловно, необходимо.

В качестве вывода наиболее предпочтительным является выделение двух основных школ: школа “научного менеджмента”, основоположником которой был Ф. Тейлор, и школа “человеческих отношений”, возникновение которой связано с именами Э. Мэйо и Ф. Ротлисбергера. Полемика между этими двумя доминирующими концепциями, так же как и попытки синтезировать выдвигаемые ими принципы, способствовали возникновению и развитию новых течений. Школа “научного менеджмента” явилась исторически первым направлением развития американской теории управления и именуется как “классическая” или “традиционная” школа, о возникновении которой говорилось чуть ранее.

Именно в американской модели менеджмента возникает идея стратегического управления и планирования в организации, не менее важная мысль о привлечении работников к управлению – партисипативный менеджмент, именно в США впервые появляются крупные корпорации с наемными менеджерами, возникает и сама наука управления.

Американская модель менеджмента существует и совершенствуется и до сих пор, используется не только в Соединенных Штатах, но и в Европе и Японии. Богатый опыт американского менеджмента может быть учтен и использован и в российском менеджменте.

 **Список литературы.**

1. Ансофф И. Новая корпоративная стратегия. – СПб: Издательство "Питер", 1999
2. Грейсон Д., О'Делл К. Американский менеджмент на пороге XXI века. – М.: Экономика, 1991.
3. Ефремов В. С. Стратегия бизнеса. Концепции и методы планирования / Учебное пособие. – М.: Издательство "Финпресс", 1998 г.
4. Кунц Г., О'Доннел С. Управление: системный и ситуационный анализ управленческих функций. – М.: Прогресс, 1981. Т. 1. – С.92.
5. Мескон М.Х., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента: Пер. с англ. – М.: Дело, 2000. – 704 с.
6. Попов А.В. Теория и организация американского менеджмента. – М.: МГУ, 1991.
7. Семенова И.И. История менеджмента: Учебное пособие для вузов. – М.: ЮНИТИ- ДАНА, 2000. – 222 с.
8. Управление организацией: Учебник / Под ред. А. Г. Поршнева, З. П. Румянцевой, Н. А. Саломатина, М., ИНФРА-М, 1999
9. ВИДЯПИНА В.И. БАКАЛАВР ЭКОНОМИКИ (Хрестоматия) Т.2: Принципы планирования в экономической организации
1. Семенова И.И. История менеджмента: Учебное пособие для вузов. – М.: ЮНИТИ- ДАНА, 2000. – 222 с. [↑](#footnote-ref-1)
2. Семенова И.И. История менеджмента: Учебное пособие для вузов. – М.: ЮНИТИ- ДАНА, 2000. – 222 с. [↑](#footnote-ref-2)
3. Мескон М.Х., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента: Пер. с англ. – М.: Дело, 2000. – 704 с. [↑](#footnote-ref-3)
4. Грейсон Д., О'Делл К. Американский менеджмент на пороге XXI века. – М.: Экономика, 1991. [↑](#footnote-ref-4)
5. Ансофф И. Новая корпоративная стратегия. – СПб: Издательство "Питер", 1999 [↑](#footnote-ref-5)
6. Ансофф И. Новая корпоративная стратегия. – СПб: Издательство "Питер", 1999 [↑](#footnote-ref-6)
7. Ефремов В. С. Стратегия бизнеса. Концепции и методы планирования / Учебное пособие. – М.: Издательство "Финпресс", 1998 г. [↑](#footnote-ref-7)
8. ВИДЯПИНА В.И. БАКАЛАВР ЭКОНОМИКИ (Хрестоматия) Т.2: Принципы планирования в экономической организации [↑](#footnote-ref-8)
9. Управление организацией: Учебник / Под ред. А. Г. Поршнева, З. П. Румянцевой, Н. А. Саломатина, М., ИНФРА-М, 1999 [↑](#footnote-ref-9)
10. Управление организацией: Учебник / Под ред. А. Г. Поршнева, З. П. Румянцевой, Н. А. Саломатина, М., ИНФРА-М, 1999 [↑](#footnote-ref-10)
11. Грейсон Д., О'Делл К. Американский менеджмент на пороге XXI века. – М.: Экономика, 1991. [↑](#footnote-ref-11)
12. Семенова И.И. История менеджмента: Учебное пособие для вузов. – М.: ЮНИТИ- ДАНА, 2000. – 222 с. [↑](#footnote-ref-12)
13. Попов А.В. Теория и организация американского менеджмента. – М.: МГУ, 1991. [↑](#footnote-ref-13)
14. Попов А.В. Теория и организация американского менеджмента. – М.: МГУ, 1991. с. 12 [↑](#footnote-ref-14)