**Курсовая работа на тему**

**«Современные направления развития менеджмента»**

**Содержание**

Введение

Глава 1. Теоретические основы понятия «менеджмент»

1.1 Сущность и содержание понятия «менеджмент»

1.2 Функции и виды менеджмента

Глава 2. Основные этапы и концепции развития менеджмента

2.1 Развитие теории и практики менеджмента

2.2 Особенности развития современного менеджмента

Заключение

Список литературы

**Введение**

**Актуальность исследования**. В настоящее время профессия менеджера является одной из самых востребованных на рынке труда. Понятие «менеджмент» возникло в российской теории и практике управления относительно недавно – с начала 90-х годов прошлого века. Его появление обычно связывают с переходом России к рыночной экономике. До этого момента на протяжении многих лет функционирования командно-административной системы имела место недооценка теории и практики управления. Однако в начале XXI века в период активных социально-экономических преобразований менеджмент стал реальным фактором развития бизнеса в разных сферах экономической деятельности. К настоящему времени накоплен значительный практический опыт управления в области, торговли, промышленности, сельского хозяйства, кооперации и т.д. При этом наблюдается недостаточная теоретическая разработанность вопросов менеджмента. Хотя и теория менеджмента характеризуется большим количеством различных школ, теоретических и практических подходов, но они достаточно трудно поддаются классификации и периодизации, поэтому существуют различные точки зрения по этим вопросам. Кроме того, теория и практика управления не стоит на месте и помимо проработки базовых понятий менеджмента требуется детальное рассмотрение основных тенденций и направлений его развития в наши дни.

Таким образом, актуальность и степень разработанности данной проблематики позволяют сформулировать цель настоящего исследования.

**Цель исследования:** рассмотреть особенности развития направлений менеджмента на современном этапе.

**Объект исследования**: теория и практика менеджмента.

**Предмет исследования:** направления развития современного менеджмента.

Реализация заявленной цели возможна посредством решения ряда задач.

**Задачи исследования:**

1. Дать определение понятию «менеджмент».
2. Раскрыть сущностное содержание понятия «менеджмент».
3. Рассмотреть основные этапы и концепции развития менеджмента.
4. Изучить особенности направлений развития менеджмента на современном этапе.

В ходе исследования нами были использованы следующие **методы:**

- теоретический анализ специальной литературы по теме;

- исторический анализ понятия;

- сравнение;

- синтез.

Специфика цели и предмета исследования обусловила структуру настоящей работы.

**Структура работы:** курсовая работа состоит из введения (в котором обосновывается актуальность выбранной темы исследования, формулируются его цель и задачи); двух глав (глава первая посвящена раскрытию методологических основ теории и практики менеджмента, глава вторая посвящена изучению специфики и тенденций развития направлений менеджмента); заключения (в котором представлены выводы, сделанные в ходе исследования) и списка литературы.

**Глава 1. Теоретические основы понятия «менеджмент»**

**1.1 Сущность и содержание понятия «менеджмент»**

Для того, чтобы рассматривать то или иное явление в ретроспективе и перспективе его развития, необходимо для начала рассмотреть его сущность и содержание.

Понятие «менеджмент» произошло от английского «manage», что буквально означает руководить, управлять, заведовать, стоять во главе [6, 12].

Зачастую понятие «менеджмент» отождествляют с понятием «управление». Однако это неверно, так как понятие «управление» гораздо шире: управлять можно заводом, ракетой, автомобилем. Специфика же менеджмента заключается в том, что это всегда управление людьми, причём осуществляемое также человеком [15, 8].

Содержание понятия «менеджмент» в современной теории рассматривается с нескольких точек зрения (см. схему 1):

**Схема 1 Содержание понятия «менеджмент»**

Категория людей

Аппарат управления

Наука и искусство управления

Процесс управления

**Менеджмент**

**Менеджмент как процесс управления** представляет собой интеграционный процесс, с помощью которого профессионально подготовленные специалисты-менеджеры формируют организации и управляют ими путём постановки целей и разработки способов их достижения [11, 10]. Процесс менеджмента рассматривается обычно по стадиям, основным сферам деятельности и функциям управления.

Процесс менеджмента предполагает выполнение определенных функций. Таких, как прогнозирование, планирование, создание организационных структур, командование, координация, стимулирование (мотивация) деятельности, контроль и анализ [9, 21]. Для реализации той или иной функции применяют различные методы. Например, прогнозировать можно с помощью статистических и/или экспертных методов. При этом могут быть использованы соответствующие технические средства – компьютеры, программные продукты, Интернет, средства связи и др. Менеджмент объединяет различные составляющие управленческой деятельности в единое целое.

**Менеджмент как наука и искусство управления** представляет собой самостоятельную область знаний с начала прошлого столетия.

Объектом менеджмента как науки является любая сложная социально-техническая система (предприятие, фирма, организация) независимо от сферы деятельности и формы собственности [11, 18].

Предмет изучения научного менеджмента – наиболее значимые закономерности, свойства, стороны и процессы, связанные с организацией совместной деятельности людей и управлением ею [11, 18]. В России менеджмент обычно рассматривается как одна из экономических наук. Проводятся научно-исследовательские работы, выпускаются журналы и книги, защищаются диссертации по менеджменту. Менеджмент как научная дисциплина опирается на практику управления.

**Менеджмент как аппарат управления** представляет собой специфический орган управления современной организацией [11, 21]. Другими словами, менеджментом называют организационную структуру, предназначенную для управления той или иной организацией, регионом, страной. Существование и эффективное функционирование организации как целостного образования без него невозможно. В аппарат управления входят руководители, специалисты и служащие (технические исполнители).

Главная задача аппарата управления заключается в координации и рационализации использования ресурсов организации для достижения её целей.

**Менеджмент как категория людей** представляет собой социальный слой людей осуществляющих управление [11, 26].

Менеджер – это руководитель или управляющий, занимающий постоянную должность и наделённый полномочиями принятия решений по конкретным видам деятельности фирмы, действующей в рыночных условиях [11, 27].

В зависимости от уровня управления принято различать топ-менеджеров – руководителей высшего звена, менеджеров среднего звена и низших менеджеров, в зависимости от характера деятельности – линейных и функциональных менеджеров.

Руководители высшего звена **–** президент фирмы, вице-президент, генеральный директор, директор, управляющий и т. п. – отвечают за принитие важнейших решений для организации в целом и несут всю полноту ответственности за общие результаты деятельности. Данный уровень, хотя и в лице одного директора на самых маденьких предприятих, имеется во всех организациях, поэтому он получил второе название – институциональный [13, 34].

Руководителей высшего звена иначе называют генеральными менеджерами, топ-менеджерами или дженералистами, что подчеркивает их ведещую роль на предприятии, в фирме.

Руководителей среднего звена иногда называют младшими начальниками. Они представлены заведующими отделов (финансового, маркетинга, производственного и др.), начальниками служб (качества, информатизации, сбыта, и др.), руководителями подразделений (начальниками цехов, производителями работ и пр.). Руководители среднего звена готовят информацию для принятия решений на высшем уровне управления, а затем принятые там решения доводят до нижестоящих менеджеров в форме конкретных заданий и спецификаций. Основную часть своего времени они тратят на взаимодействие по вертикали управления – с вышестоящими руководителями и подчиненными, являясь своего рода буфером между ними. Отсюда второе название данного уровня – управленческий [13, 36].

Руководители низшего звенаотвечают за выполнение производственных заданий, предоставление информации о ходе производства на средний уровень управления и рациональное использование ресурсов. Типичные должности низового уровня – мастер, специалист по нормированию труда в цехе, мастер по качеству. Они непосредственно взаимодействуют с рабочими, производящими продукцию и оказывающими услуги клиентам предприятия, то есть с неуправленческим уровнем, на который опирается управленческая пирамида. Поэтому низовое звено иначе называют техническим уровнем управления [13, 37].

Итак, сущность и содержание понятия «менеджмент» может быть раскрыто с помощь нескольких определений, учитывающих различные аспекты данного явления. Таким образом, **менеджмент – это**:

* способ, манера общения с людьми;
* власть и искусство управлять кадрами;
* особые умения и административные навыки;
* орган управления, административная единица.

**1.2 Функции и виды менеджмента**

Основные функции менеджмента были разработаны в начале XX века французским учёны Анри Файолем. Созданная им классификация актуальна и в наши дни (см. схему 2):

**Схема 2 Функции менеджмента**

**Основные функции менеджмента**

Прогнозирование и планирование

Координация

Организация

Контроль

Руководство

Рассмотрим подробнее сущность каждой из названных функций.

**Прогнозирование и планирование.** Прогнозирование - это взгляд в будущее, оценка возможных путей развития, последствий тех или иных решений. Планирование же - это разработка последовательности действий, позволяющей достигнуть желаемого [15, 43]. В работе менеджера они тесно связаны.

Исследователи традиционно выделяют несколько этапов в процессе планирования:

* целеполагание (формулировка целей);
* подбор, анализ и оценка способов достижения поставленных целей;
* составление перечня необходимых действий;
* составление программы работ (плана мероприятий);
* анализ ресурсов;
* анализ разработанного варианта плана;
* подготовка детального плана действий;
* контроль за выполнением плана, внесение необходимых изменений в случае необходимости.

Результаты планирования обычно оформляют в виде специального документа, называемого бизнес-планом.

Создание **организационных структур** **(организация)** как функция менеджмента заключается в том, что каждый сотрудник фирмы должен знать, что ему надо делать в той или иной ситуации. Лишь в очень маленькой организации ее руководитель может сам рассказать каждому об его обязанностях. Возможности психики любого человека ограничены - психологи установили, что число непосредственных подчиненных у начальника, который ежедневно с ними работает, должно быть не более семи (если больше - деловой контакт оказывается поверхностным). Поэтому создают иерархические системы управления - рядовой работник действует под началом руководителя группы, тот имеет дело с руководителем отдела. Руководитель отдела подчиняется одному из директоров, а те - генеральному директору. Обычно у Первого лица предприятия (топ-менеджера, генерального директора) - четыре непосредственных помощника - по производству (технический директор или главный инженер), по финансам (финансовый директор, иногда главный бухгалтер), по маркетингу (директор по маркетингу, иногда начальник отдела сбыта), по персоналу (начальник управления кадров, директор по кадрам). Каждому из них подчиняются свои службы, состоящие из отделов, цехов и иных структур.

**Руководство** менеджер осуществляет с помощью распоряжений, приказов, которые с помощью своей команды доводит до всех подчиненных и добивается их выполнения. Приказы и распоряжения могут быть письменные и устные, а также доведенные до адресатов с помощью компьютерных сетей и электронной почты. Они должны однозначно восприниматься исполнителями, быть ясными, четкими и по возможности короткими [15, 57].

Одним из основных условий успешной деятельности организации является согласованность действий менеджеров этой организации. Они не только не должны противоречить друг другу, напротив, необходимо, чтобы они дополняли друг друга и вели к одной цели - цели фирмы, выраженной в долгосрочных и оперативных планах. В этом заключается важность функции **координации**.

Однако стоит помнить о том, сколь бы хорошо ни были разработаны планы, они, как правило, не могут быть выполнены так, как были задуманы. Будущее нельзя абсолютно точно предсказать. Неблагоприятные погодные условия, аварии на производстве и на транспорте, болезни и увольнения сотрудников и многие другие причины, которые обсуждались в начале настоящей главы, нарушают наши планы. Эти нарушения, прежде всего, призвана обнаружить система **контроля**.

Большое внимание в настоящее время уделяется **конроллингу,** который обеспечивает методическую и инструментальную базу для поддержки (в том числе компьютерной) «основных функций менеджмента: планирования, контроля, учета и анализа, а также оценки ситуации для принятия управленческих решений» [15, 61].

Контроллинг - это инструмент менеджера, но сам по себе он не может обеспечить успех предприятия и не может освободить менеджеров от функций управления.

Таким образом, функции менеджмента охватывают все этапы процесса управления в соответствии с их целями и задачами.

**Виды** **менеджмента** представляют собой специальные области управленческой деятельности, связанные с решением определенных задач менеджмента [11, 6].

По признаку объекта различают общий и функциональный менеджмент.

**Общий**, или генеральный менеджмент заключается в управлении деятельностью организации в целом или ее самостоятельных хозяйственных звеньев (профит-центров) [11, 6].

**Функциональный** или специальный менеджмент: заключается в управлении определенными сферами деятельности организации или ее звеньев, например управление инновационной деятельностью, персоналом, маркетингом, финансами и т.п. Например: инновационный менеджмент, производственный менеджмент, менеджмент качества, финансовый менеджмент, экологический менеджмент и т.д. [11, 7].

В любой организации общий и функциональный менеджмент (генералисты и специалисты) существуют в органическом единстве, составляя целостную систему менеджмента. Их соотношение и сочетание определяют превалирующий тип формальной структуры организации.

По признаку содержания различают нормативный, стратегический и оперативный менеджмент.

**Нормативный менеджмент** предусматривает разработку и реализацию философии организации, ее предпринимательской политики, определение позиции организации в конкурентной Нише рынка и формирование общих стратегических намерений [11, 7-8].

**Стратегический менеджмент** предполагает выработку набора стратегий, их распределение во времени, формирование потенциала успеха организации и обеспечение стратегического контроля за их реализацией [11, 8].

**Оперативный менеджмент** предусматривает разработку тактических и оперативных мер, направленных на практическую реализацию принятых стратегий развития организации [11, 9].

Таким образом, менеджмент как процесс управления имеет специфические функции, связанные с этапами и целями процесса управления (планирование и прогнозирование, организация, руководство, координация, контроль), и может быть разделён на различные виды (общий и функциональный, нормативный, стратегический, оперативный) в зависимости от необходимости решения определённых задач управления.

**Глава 2. Основные этапы и концепции развития менеджмента**

**2.1 Развитие теории и практики менеджмента**

Развитие теории и практики менеджмента подразумевает под собой единый сложный процесс формирование менеджмента, как составляющего экономических отношений, производства, торговли и жизни вообще.

Возникновения менеджмента было обусловлено следующими социально-экономическими факторами [3, 6]:

* развитие реального общественного и затем промышленного производства;
* появление новаторов и теоретиков-идеологов, обобщавших опыт и прокладывавших новые пути;
* развитие внутренней (собственной) логики менеджмента, приводящее вкупе с двумя вышеуказанными причинами, к смене парадигмы (системы принципов и подходов в менеджменте как науке).

История развития менеджмента насчитывает уже несколько тысячелетий. Несмотря на огромное значение революционных преобразований, развитие менеджмента – это в основном эволюционный процесс; он характеризуется непрерывностью, отражая всю совокупность, изменений, происходящих в обществе, экономике, во всей системе социально-экономических отношений.

В настоящее время в специальной литературе принято выделять несколько этапов развития менеджмента (см. таблицу 1):

**Таблица 1 Этапы развития менеджмента**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Период истории** | **Название этапа** | **Специфика этапа** | **Особенности развития менеджмента** |
| V тысячелетие до н.э. | Религиозно-коммерческий | Возникновение в Древнем Шумере письменности | Появление особого слоя жрецов, связанных с торговыми операциями. Именно эти жрецы впервые стали профессионально использовать управленческие навыки. |
| 1760 г. до н.э. | Государственно-законодательный | Создание царём Хаммурапи свода законов управления государством | Свод законов управления государством призван был регулировать всё многообразия общественных отношений между различными социальными группами населения |
| 605-562 гг. до н.э. | Государственно-контрольный | Правление Навуходоносора II | В этот период проводилась политика, направления на соединение государственных методов правления с контролем за деятельностью в сфере производства и строительства |
| XVII – XVIII вв. | Индустриальный | Зарождение капитализма и начало индустриального процесса европейской цивилизации | Главным революционным преобразованием этого периода в области менеджмента было отделение управленческих функций от собственнических и возникновение профессионального менеджмента и профессиональных менеджеров. |
| к. XIX – н. XX в. | Бюрократический | Теоретической платформой преобразований в области управления была концепция бюрократии, позволившая сформировать крупные иерархические структуры менеджмента, осуществить разделение труда, ввести нормы и стандарты, установить должностные обязанности и ответственность менеджеров. | Появление первых работы, в которых была сделана попытка научного обобщения накопленного опыта и формирование научных основ менеджмента. |

Таким образом, мы видим, что управление зародилось примерно семь тысяч лет назад, но только с конца XIX века и особенно в ХХ-м, с развитием социального рыночного хозяйства, менеджмент выделился в самостоятельную область знаний, т.е. в науку. Одной из первых научных школ была школа научного управления. Создатели этой школы полагали, что, используя наблюдения, замеры, логику и анализ можно усовершенствовать многие операции ручного труда, добиваясь более эффективного их выполнения. Она занималась вопросами целенаправленного отбора работников, их обучения и материального стимулирования. Последователи Тейлора Френк и Лилиан Гилберты изучали, какие движения выполняются при определённых операциях, анализировали их с целью устранить лишние и непродуктивные.

Вклад школы научного управления в теорию менеджмента заключается в следующем:

1. Использование научного анализа для определения лучших способов выполнения задач.

2. Отбор работников, наиболее подходящих для выполнения задач и обеспечение их обучения.

3. Обеспечение работников ресурсами, требуемыми для эффективного выполнения задач.

4. Систематическое использование материального стимулирования для повышения производительности труда.

5. Отделение планирования от самой работы [12, 24].

Следующая научная школа возникла в ответ на рост крупных организаций. Примером является организация Форда, выполнявшая всю работу по производству автомобилей, начиная с выплавки металла и кончая сборкой автомобилей. Или корпорация швейных машин «Зингер», не только самостоятельно производившая все детали швейных машин, но и имевшая делянки леса для заготовки древесины, необходимой при изготовлении корпуса машин. Выработкой механизма управления такими гигантами занималась классическая (административная) школа. Представителями школы являлись Анри Файоль, Линдалл Урвик, Джеймс Д. Мунти и др. В России она активно развивалась в 20-30-е годы 20-го столетия благодаря работам Гинзбурга А.М., Витке Н.А., Бердянского И.М.

Вклад классической школы в теорию менеджмента заключается в следующем:

1. Развитие принципов и функций управления.

2. Создание механизма управления организацией.

3. Систематизирован подход к управлению всей организацией [12, 30].

В то время организация рассматривалась как закрытая система, ее цели и задачи считались заданными и достаточно стабильными в течение длительного времени. Полагалось, что, для достижения успеха в управлении нет необходимости в глубоком изучении конкретных областей хозяйства, так как общие принципы менеджмента якобы в равной мере применимы в любой отрасли. Существовало убеждение, что успех хозяйственной деятельности определяется прежде всего внутренней рациональной организацией, снижением издержек, выявлением внутренних производственных резервов. Такая система управления называлась управлением на основе контроля. При таком управлении реакция организации на изменения появляется после свершения события.

**Система управления на основе контроля** представляет собой тип управления, характеризующийся четкостью и жёсткостью функций, правил, команд и контролем за ходом процесса, при котором реакция организации на изменения появляется после свершения события.

Постепенно рынок насыщался, эпоха массового производства сменилась эпохой массового сбыта. Организация стала в большей степени зависеть от внешней среды, т.е. от спроса на ее товар. В обиход управления предприятием стал входить термин **маркетинг,** т.е. такая организация управления, когда на процесс принятия решений влияют не возможности производства, а требования рынка. Методы и формы менеджмента на этих фазах становятся все более связанными с проблематикой продвижения товара на рынок. Усиливается стратегическая ориентация менеджмента.

Перед фирмой встает задача не только предвидеть новые рынки для своих уже существующих товаров, но и создавать новые или принципиально новые товары, проектируемые на основе прогноза будущих потребностей покупателей. В конкурентной борьбе выигрывает тот, кто раньше других отреагирует на изменение потребностей рынка.

Внешняя среда начала вносить свои коррективы, а деятельность предприятия, но будущее еще можно было предсказать, используя прошлые закономерности в спросе и сбыте товара. Использовалась **система** **управления на основе экстраполяции,** т.е. тип управления, основанный на апроксимационном характере принятия решений и предположений о том, что будущее может быть предсказано путём анализа сложившейся в прошлом тенденции развития предприятия. **Долгосрочное** **планирование,** как функция такого типа управления, определяет план на будущее, используя прошлый опыт, т.е. прошлые закономерности, показатели и структурные характеристики организации переносятся на будущее.

В это время появилась **неоклассическая школа или школа человеческих** **отношений.** М. Фоллетт (Англия), и Э. Мейо(США) выступали против концепции «экономического человека» Тейлора считая, что кроме материальных потребностей, существенное значение имеют ещё, потребности вобщении, нормальных отношении с начальником, участии в управлении.

Продолжала эти идеи **поведенческая школа.** Представители Маслоу, Мак-Клеланд, Мак-Грегор, Герцберг сосредоточили внимание на повышении эффективности использования человеческих ресурсов организации, применяли науку о человеческом поведении к управлению и формированию организации таким образом, чтобы каждый работник мог быть полностью использован в соответствии с его потенциалом.

Дуглас Мак Грегор, известный ученый в области лидерства, выделил два основных подхода к воздействию на поведение людей и назвал их «теория X» и «теорияY».

**Теория X** —это авторитарный тип управления, ведущий к прямому регулированию и жесткому контролю, Согласно этой теории, люди изначально не любят работать, поэтому их следует принуждать, контролировать, направлять, угрожать наказанием, чтобы заставлять работать для достижения целей организации. Средний человек предпочитает, чтобы им руководили, избегает ответственности [11, 10].

**Теория Y** основана на демократическом стиле: делегирование полномочий, обогащение содержания работы, улучшение взаимоотношений, коллегиальное решение проблем и признание того, что мотивация людей происходит на основе сложной совокупности психологических потребностей и ожиданий.

Демократический руководитель считает, что работа для человека естественное состояние и потребность, внешний контроль —не главное и не единственное средство воздействия для достижения целей организации; человек может осуществлять самоконтроль, самоуправление, стремится к ответственности, склонен к самообразованию и изобретательности, —это основа типа управления Y. Личности, психологический тип поведения которой определен как Х, необходим авторитарный стиль управления, и наоборот, поведение по типу Y требует более демократического управленческого воздействия.

Участие, или вовлечение, работников **(партисипативность)** рассматривается также как один из факторов роста результативности, мотивации труда и производительности.

В 1981 г. Оучи предложил еще один подход —теорию 2, которая использует особенности японского стиля управления. Подход к управлению по теории 2 предполагает, что партисипативность является основой роста производительности. Для Нее характерна философия «доверие, такт и близость» [11,11]. Теория 2 рассматривает не только структуру организаций, но и философские подходы, стиль управления, В этом смысле теория 2 более зрелый и развитый вариант теорий Y.

Следующий этап в развитии управления связан с 60-70-ми годами, когда во внешней среде начали возникать неожиданные явления и темп изменений ускорялся — постиндустриальная эпоха. Теперь управлять текущей деятельностью и планировать будущую необходимо было, основываясь на том, что в будущем будет пользоваться спросом, какие появятся конкуренты, какой шаг сделает технология. Появилась необходимость изменить принципы, лежащие в основе долгосрочного планирования, идти от будущего к настоящему. Таким образом, растущая непредсказуемость внешней среды способствовала трансформации долгосрочного планирования в стратегическое.

**Стратегическое планирование (система управление на основе** **предвидения изменений)** — тип управления, основанный на принятии решений, учитывающих возможности, открывающиеся перед организацией в будущем, и направленный на выработку соответствующих стратеги развития организации, как ответной реакции на эти изменения [11, 12].

Теперь от внешнего руководства требовалось искусство владения ситуационным подходом в планировании, т. е. принятием решений, исходя из конкретной ситуации как внутри, так и вне организации. Ранее мы определили этот стиль как предпринимательский стиль поведения.. Среднее и низовое руководство должно было претворять эти стратегии в жизнь, т. е. для них было достаточно приростного поведения. Появившаяся в это время **школа количественного управления,** связана с развитием и применением в управлении кибернетики, математической статистики, моделирования, прогнозирования и вычислительной техники. Ключевой характеристикой школы является замена словесных рассуждений и описательного анализа моделями, символами, количественными значениями, что позволило существенно повысить эффективность управленческих решений. Вклад внесли: Немчинов, Новожилов, Канторович, Федоренко, Шаталин.

В 90-е годы как за рубежом, так иу нас встране внешняя среда для некоторых отраслей промышленности стала меняться очень быстро, многие важные задачи возникали так стремительно, что их невозможно было предугадать и планировать. Поэтому среднее инизшее руководство, приводя в жизнь стратегии, должны были видоизменять их, исходя из существующей ситуации, т. е. тоже должны были овладевать предпринимательским стилем или использовать ситуационный подход в управлении. Такое управление получило название стратегического управления.

Таким образом, менеджмент как наука и процесс управления прошёл различные стадии своего становления, обусловленные социально-экономическими потребностями общества и динамикой развития самого менеджмента.

**2.2 Особенности развития современного менеджмента**

В условиях перехода России на инновационный путь развития экономики возникла насущная потребность в разработке новых форм и методов управления, позволяющих предприятиям адаптироваться к динамике внешней среды, рационально использовать производственно-рыночный потенциал, наращивать конкурентные преимущества и создавать на этой основе реальные предпосылки к обеспечению стратегической устойчивости.

Рыночные отношения приводят к серьезному изменению содержания и организации процессов управления, управленческого труда. Кардинальные изменения в технологии производства и характере трудовых процессов, возрастание роли человека в организации, глобализация процессов в экономике, обострение конкуренции и другие явления и факторы приводят к необходимости трансформации парадигмы менеджмента. Поэтому необходимо рассмотрение новой концепции менеджмента как интегрированного, современного подхода к стратегическому, инновационному и конкурентному управлению на основе эффективного использования потенциала современного менеджера и новых управленческих технологий.

В связи с этим возникает необходимость изучения и освоения направлений развития современного менеджмента, нацеленных на решение проблем организационно-экономического развития организаций, выработку навыков постановки и решения проблем управления, разработку механизмов повышения конкурентоспособности.

Современная ситуация в теории и практике мирового менеджмента характеризуется сосуществованием и взаимодействием трех основных подходов (см. схему 3):

**Схема 3 Современные подходы к менеджменту**

**Современные подходы к менеджменту**

Системный

Процессный

Ситуационный

**Системный подход** имеет собственную специфику. Существует два основных типа систем: закрытые и открытые [19, 140]. Закрытая система имеет жесткие фиксированные границы, ее действия относительно независимы от среды, окружающей систему.

Открытая система характеризуется взаимодействием с внешней средой. Энергия, информация, материалы – это объекты обмена с внешней средой через проницаемые границы системы. Открытая система имеет способность приспосабливаться к изменениям во внешней среде и должна делать это для того, чтобы продолжить свое функционирование.

Руководители в основном занимаются системами открытыми, потому что все организации являются открытыми системами. Выживание любой организации зависит от внешнего мира.

При системном подходе любая система (объект) рассматривается, как совокупность взаимосвязанных элементов, имеющая выход (цель), вход, связь с внешней средой, обратная связь, в системе «вход» перерабатывается в «выход» [2, 74]. Важнейшими принципами системного подхода по мнению исследователей являются следующие:

* процесс принятия решения должен начинаться с выявления и четкого формулирования конкретных целей;
* необходимое выявление и анализ возможных альтернативных путей достижения цели;
* целей отдельных подсистем не должны вступать в конфликт с целями всей системы;
* восхождение от абстрактного к конкретному;
* единство анализа и синтеза логического и исторического;
* проявление в объекте разнокачественных связей и взаимодействий [2, 76-83].

**Процессный подход** описывает функции управления как взаимосвязанные. В соответствии с данным подходом управление – это процесс, состоящий из взаимосвязанных действий – функций управления. Каждая функция в свою очередь представляет собой процесс, состоящий из взаимосвязанных действий [18, 17].

Таким образом, процесс управления есть сумма всех функций (прогнозирования и планирования, организации, координации, регулирования, контроля).

**Ситуационный подход** концентрируется на том, что пригодность различных методов управления определяется конкретной ситуацией [2, 85]. Поскольку существует такое обилие факторов, как в самой фирме, так и во внешней среде не существует лучшего единого подхода управлять объектом. Самым эффективным методом, который соответствует данной ситуацией, максимально адаптирован к ней.

Центральным моментом ситуационного подхода является ситуация, т.е. конкретный набор обстоятельств, которые сильно влияют на организацию в данное конкретное время [2, 85]. Из-за того, что в центре внимания оказывается ситуация, ситуационный подход подчеркивает значимость «ситуационного мышления». Используя этот подход, руководители могут лучше понять, какие приемы будут в большей степени способствовать достижению целей организации в конкретной ситуации.

Методологию ситуационного подхода обосновывают как четырех шаговый процесс [2, 86-89]:

1. Руководитель должен быть знаком со средствами профессионального управления, которые доказали свою эффективность (понимание процесса управления, системного анализа, методов планирования и т.д.).

2. Каждая из управленческих концепций и методик имеет сильные и слабые стороны. Руководитель должен уметь предвидеть вероятные последствия, как положительные, так и отрицательные.

3. Руководитель должен уметь правильно интерпретировать ситуацию. Необходимо правильно определить, какие факторы являются наиболее важными в данной ситуации и какой вероятный эффект может повлечь за собой изменения одной или нескольких переменных.

4. Руководитель должен уметь увязывать конкретные приемы, которые вызывали бы наименьший отрицательный эффект и таили бы меньше всего недостатков, с конкретными ситуациями, тем самым обеспечивая достижения целей организации самым эффективным путем в условиях существующих обстоятельств.

Таким образом, ситуационный подход расширяет практическое применение теории систем, определив основные переменные, которые влияют на организацию. Ситуационный подход часто называют «ситуационным мышлением». С точки зрения ситуации «лучшего способа» управления не существует.

Указанные подходы направлены на синтез и развитие разработанных ранее взглядов основных «школ управления», а также на разработку новых представлений об управлении. В связи с параллельным существованием ряда подходов общий спектр современных теоретических и прикладных разработок чрезвычайно широк и многообразен. Результатом этого является фактически исчерпывающий охват современными исследованиями всех основных проблем управления. Вместе с тем ситуация в данной области — именно в силу труднообозримого числа концепций, подходов, школ, трактовок — таит и определенные трудности. Это трудности обобщения, синтеза результатов.

Исследователи выделяют основные тенденции современного этапа развития теории управления. Первая связана с приданием большей, чем ранее, значимости материальной, технологической базе организаций в плане управления ею [8, 112]. Огромную роль в этом плане сыграла «компьютерная революция», создавшая качественно новую по своим возможностям техническую базу управления, а также другие крупные достижения научно-технического прогресса.

Вторая, еще более мощная тенденция состоит в дальнейшей демократизации управления [8, 114]. Сейчас уже не подлежит сомнению, что будущее менеджмента — за демократическими «партисипативными» (соучаствующими) формами управления. Привлечение персонала к выполнению управленческих функций есть главное условие для действия фундаментального социально-психологического феномена, обозначаемого понятием «размораживания потенциала группы». Проще говоря — это механизм полной реализации потенциала организации для управления ею, превращения ее из объекта управления в субъект самоуправления.

Третья тенденция — интернационализация менеджмента и бизнеса и порожденные ею новые проблемы управления [8, 115]. Это, например, проблема кросс-культурного переноса принципов и форм управления, проблема учета национальных менталитетов в сфере управления и др.

По мнению большинства исследователей, все эти и другие тенденции привели к тому, что сегодня сформировалась новая парадигма управления. Она обозначается, как «тихая управленческая революция», а ее ключевыми чертами являются следующие [17, 187]:

1. Отказ от управленческого рационализма классических школ менеджмента, состоящего в убеждении, что ключ к успеху управления лежит в правильном воздействии на внутренние факторы организации. Вместо этого на первый план выдвигается проблема гибкости и адаптации к постоянным изменениям внешней среды. Последняя диктует стратегию и тактику управления, определяет структуру организации и формы управления ею.

2. Использование в управлении теории систем позволило не только сформулировать новый взгляд на организацию как «органическое целое», имеющее свою логику и законы, но и выделить ряд универсальных переменных любой системы, контроль за которыми составляет основу эффективного управления.

3. Ситуационный подход к управлению, составляющий доминанту современной теории и практики управления. Главный его тезис — вся организация внутри предприятия есть не что иное, как ответ на различные по своей природе воздействия извне.

4. Признание социальной ответственности менеджмента как перед обществом в целом, так и перед индивидом, работающим в организациях. Важнейшей характеристикой менеджмента на современном этапе является ориентация на новую социальную группу в организациях — когнитариат. Он уже не может рассматриваться как только один из экономических факторов, а трактуется как ключевой ресурс, эффективное использование и наращивание которого становится самой основной задачей менеджмента. Эти и другие положения являются основными принципами современной теории управления.

Таким образом, процессы глобализации общественной жизни, отражающие постоянно растущую взаимозависимость стран и регионов, становятся главным фактором, определяющим развитие теории и практики управления в современном мире [10, 138].

Влияние глобализации вызвало необходимость поиска новых подходов к управлению компаниями различного направления деятельности.

Так, с позиций стратегического менеджмента для компаний сегодня очень важно научиться работать одновременно в двух измерениях - в системе глобальной мировой экономики и политической разобщенности. Исследователи утверждают, что границы современного менеджмента больше не совпадают с государственными границами [11, 139]. Устранение торговых барьеров между государствами, создание новых рынков, растущая конкуренция привели к тому, что сегодня современные компании работают не на региональные или национальные рынки, а на глобальный, при этом принимаемые управленческие решения, как в коммерческой, так и в некоммерческой сферах, все в большей степени определяются интересами самих компаний, а не политическими интересами государства. В этой связи основным залогом роста и бесконфликтного сосуществования становится партнерство разных типов, а не прямое владение, принуждение и контроль.

Распад СССР и открытие его рынков и рынков стран Восточной Европы, введение единой валюты в рамках Европейского сообщества, вступление в силу Североамериканского соглашения о свободной торговле открыли перед компаниями новые перспективы развития и стимулировали повышение качества товаров и услуг. В большей степени этому способствовало принятие новых международных стандартов качества. В настоящее время любая организация (и не только коммерческая) должна ориентироваться на стандарты, достигнутые в той или иной отрасли мировыми лидерами.

По мнению большинства исследователей, в сфере производственного менеджмента постоянно растущая конкуренция со стороны иностранных производителей способствовала снижению уровня издержек и более гибкому взаимодействию со стремительно меняющейся внешней средой [10, 142]. В маркетинговых стратегиях приоритетным направлением стали разработка новых товаров и постоянные инновации, связанные с повышением уровня обслуживания потребителей. Сроки создания и вывода на рынок новинок при этом резко сократились.

Одной из наиболее сильных тенденций развития современного менеджмента является усиление процесса наделения властью сотрудников, их вовлечение в процедуру принятия решений [10, 146]. Традиционная модель, когда менеджер контролирует работников, в условиях высокотурбулентной внешней среды перестала быть эффективной. Под наделением властью имеется в виду не столько передача властных полномочий, сколько оценка потенциала работников и его раскрытие. У сотрудников растет потребность в доверии, общении, в связи с чем возрастает значение личных контактов персонала, позволяющее понять, чего ждать друг от друга. Особую важность в условиях информационной революции и введения системы трудовых отношений, при которой сотрудники трудятся совместно, но не вместе, приобретает адекватное информирование каждого работника, в особенности о переменах. Самым ценным активом любой компании XXI века становятся работники умственного труда и их производительность. Самой большой и быстрорастущей группой персонала в категории работников умственного труда становятся «новые служащие», которые занимаются не только интеллектуальным трудом, но и физическим, гармонично сочетая их.

Следует отметить, что Россия отстает от развитых стран по качеству подготовки менеджеров, поскольку программы подготовки несколько устарели и качество подготовки недостаточное. бучение менеджменту в РФ также отстает от мирового уровня. В России только около 55 программ МВА и около ста факультетов менеджмента. Ежегодно получают дипломы примерно 5000 магистров МВА и примерно 15000 дипломированных менеджеров. А потребность экономики РФ составляет около 100000 менеджеров. Следовательно, пока покрывается только 20 % потребности. Однако учёные утверждают, что указанные проблемы при высоких темпах развития экономики вполне разрешимы.

**Заключение**

Целью настоящего исследования было рассмотрение особенностей развития направлений менеджмента на современном этапе.

Теоретический анализ специальной литературы по теме исследования позволяет нам сделать следующие выводы:

1. Понятие менеджмента на современном этапе может рассматриваться с четырёх различных точек зрения:

* как способ, манера общения с людьми;
* как власть и искусство управлять кадрами;
* как особые умения и административные навыки;
* как орган управления, административная единица.

2. Основные функции менеджмента были разработаны в начале XX века французским учёны Анри Файолем. Созданная им классификация актуальна и в наши дни. Среди функций менеджмента ведущую роль играют следующие:

* прогнозирование и планирование;
* организация;
* руководство;
* координация;
* контроль.

3. Виды менеджментапредставляют собой специальные области управленческой деятельности, связанные с решением определенных задач менеджмента. По признаку объекта различают общий и функциональный менеджмент. По признаку содержания различают нормативный, стратегический и оперативный менеджмент.

4. Управление зародилось примерно семь тысяч лет назад, но только с конца XIX века и особенно в ХХ-м, с развитием социального рыночного хозяйства, менеджмент выделился в самостоятельную область знаний, т.е. в науку. В 90-е годы ХХ в. как за рубежом, так ив России внешняя среда для некоторых отраслей промышленности стала меняться очень быстро, многие важные задачи возникали так стремительно, что их невозможно было предугадать и планировать. Поэтому среднее инизшее руководство, приводя в жизнь стратегии, должны были видоизменять их, исходя из существующей ситуации, т. е. тоже должны были овладевать предпринимательским стилем или использовать ситуационный подход в управлении. Такое управление получило название стратегического управления.

5. В наши дни в связи с высокими темпами развития рыночных отношений появилась насущная необходимость рассмотрения новой концепции менеджмента как интегрированного, современного подхода к стратегическому, инновационному и конкурентному управлению на основе эффективного использования потенциала современного менеджера и новых управленческих технологий.

6. Современная ситуация в теории и практике мирового менеджмента характеризуется сосуществованием и взаимодействием трех основных подходов: системного, процессного и ситуационного, при явном доминировании последнего.

Таким образом, процессы глобализации общественной жизни, отражающие постоянно растущую взаимозависимость стран и регионов, становятся главным фактором, определяющим развитие теории и практики управления в современном мире.

**Список литературы**

1. Армстронг М. Основы менеджмента. – Ростов-на-Дону. – 2008.
2. Бавыкин В.В. Новый менеджмент. – М., 2007.
3. Белоусов В.М. История развития концепций менеджмента. – М., 2005.
4. Вайсман А., Стратегия маркетинга: 10 шагов к успеху. Стратегия менеджмента: 5 факторов успеха. - М., 2005.
5. Виханский О.С., Наумов А.И. Менеджмент. – М., 2006.
6. Виханский О.С., Наумов А.И. Размышления о менеджменте. «Другой» менеджмент: время перемен // Российский журнал менеджмента. — 2004. — № 3.— С. 105-126.
7. Герчикова И. Н. Менеджмент: Учебник. – М., 2005.
8. Друкер П. Энциклопедия менеджмента.: Пер. с англ. – М., 2004.
9. Ильенкова С.Д., Кузнецов В.И. Менеджмент. – М., 2007.
10. Комаров А.Г. и др. Современный менеджмент: теория и практика. — СПб., 2007.
11. Комарова Н.В. Теоретические основы менеджмента: Курс лекций. – М., 2005.
12. Кравченко А.И. История менеджмента: Учебное пособие для студентов вузов. – М., 2006.
13. Максимцов М.М., Игнатьева А.В., Комаров М.А. и др. Менеджмент: учебник. — М., 2006.
14. Мескон М., Хелоури Ф. Основы менеджмента. – М., 2008.
15. Орлов А.И. Менеджмент. – М., 2007.
16. Райченко А.В. Общий менеджмент: учебник для программы МВА. —М., 2006.
17. Семёнов А.К., Набоков В.И. Основы менеджмента: Учебник. – М., 2008.
18. Сладкевич В.П., Чернявский А.Д. Современный менеджмент (в схемах). – Киев, 2008.
19. Словарь-справочник менеджера / Под ред. М.Г.Лапусты. – М., 2006.
20. Тейлор Ф. Принципы научного менеджмента. – М., 2006.