СОДЕРЖАНИЕ

Введение…………………………………………………………………...3

1. Деятельность человека и потребность в управлении…………….4
2. Управление как воздействие. Система, механизм и процесс

управления…………………………….…………………………….7

1. Управление и менеджмент: сущность, условия и содержание

менеджмента…………………………..…………………………..19

1. Менеджмент как особый тип управления в условиях рынка.

Влияние менеджмента на общественное развитие……………....24

1. Особенности российского менеджмента…………………………35

Заключение…………………………………………………………………39

Список литературы………………………………………………………..40

**Введение**

При переходе российской экономики на рыночные механизмы хозяйствования наряду с термином "управление" стал активно применяться термин «менеджмент».

Энциклопедический словарь определяет управление как функцию организованных систем любой природы (биологических, технических, социальных). Менеджмент отождествляется с людьми и является атрибутом исключительно социальных систем и их разновидностей (социально-технических, социально-экономических). Менеджмент - это управление социально-экономическими и социально-техническими системами для получения конкретного результата.

Менеджмент - это особый тип управления организацией в рыночной системе хозяйствования, для которой характерны:

- рыночные механизмы развития экономики, предполагающие наличие конкуренции, свободы предпринимательства и принятия хозяйственных решений, миграционные механизмы при движении капитала, рабочей силы, свободного ценообразования;

- гибкости и адаптации в поведении фирмы па рынке, что невозможно без:

* ориентации на человеческий фактор;
* высокого профессионализма;
* творчества менеджера.

**1. Деятельность человека и потребность в управлении**

# Деятельность – специфический вид человеческой активности, направленной на совершенствование окружающего мира и самого себя, мотивированный процесс использования определенных средств для достижения цели.

# Среди компонентов деятельности выделяют:

# - мотивы, побуждающие субъект к деятельности;

# - цели, как прогнозируемые результаты этой деятельности, достигаемые посредством действий;

# - операции, с их помощью деятельность реализуется в зависимости от условий этой реализации.

# Труд - целенаправленная деятельность человека на удовлетворение своих культурных и социально-экономических потребностей. Характер и организация трудовой деятельности человека оказывают существенное влияние на изменение функционального состояния организма человека. Многообразные формы трудовой деятельности делятся на физический и умственный труд.

# Физический труд характеризуется большой нагрузкой на опорно-двигательный аппарат и функциональные системы (сердечно - сосудистую, нервно - мышечную, дыхательную и др.), развивает мышечную систему, стимулирует обменные процессы, но из-за низкой производительности социально не эффективен. Основным его показателем является тяжесть.

Умственный труд объединяет работы, связанные с приёмом и передачей информации, требующие активизации процессов мышления, внимания, памяти.

Умственный труд заключается в переработке и анализе большого объема разнообразной информации, и как следствие этого - мобилизация памяти и внимания, частота стрессовых ситуаций. Данный вид труда характеризуется значительным снижением двигательной активности (гипокинезией), что приводит к сердечно - сосудистой патологии; длительная умственная нагрузка угнетает психику, ухудшает функции внимания, памяти. Основным показателем умственного труда является напряжённость, отражающая нагрузку на центральную нервную систему. Формы умственного труда подразделяются на операторский, управленческий, творческий труд, труд медицинских работников, труд преподавателей, учащихся и студентов. Отличаются они по организации трудового процесса, равномерности нагрузки, степени эмоционального напряжения.

Подавляющее большинство членов общества входят в одну или несколько организаций. В рыночной экономике организация сама принимает решения. Она самостоятельно формирует цели и задачи, разрабатывает стратегию и политику своего развития, изыскивает необходимые для их реализации средства, набирает работников, приобретает оборудование и материалы, решает множество структурных вопросов, в том числе и такие, как создание, ликвидация, слияние или наоборот разделение подразделений и филиалов, вхождение в состав ассоциаций и других объединений, реорганизация производственной и перестройка организационной структуры управления и многие др. Таким образом, организации имеют все черты самостоятельности, характерные для работы в условиях рынка. А это требует значительного расширения сферы управления.

Деятельность любой организации требует управления, без которого невозможно не только ее эффективное функционирование и развитие, но и само существование. Более того, управление организацией предопределяет отношение к ней со стороны других организаций и в известной мере влияет на их ответные управленческие решения. Это означает, что с управлением связаны интересы множества людей, как в самой организации, так и за ее пределами.

Жизнедеятельность организации состоит из трех основополагающих процессов:

• получение сырья или ресурсов из внешнего окружения;

• изготовление продукта;

• передача продукта во внешнюю среду.

Все эти три процесса являются жизненно важными для организации. Если хотя бы один из процессов прекращается, организация далее уже не может существовать. Ключевая роль в поддержании баланса между этими процессами, а также в мобилизации ресурсов организации на их осуществление принадлежит менеджменту. Именно для решения этих задач существует управление в организации, и именно это является основной ролью, которую играет управление в организации.

Термин «управление» обозначает совокупность скоординированных мероприятий, направленных на достижение поставленных целей. Зигерт В. дает такое определение: «Управление – это такое руководство людьми и такое использование средств, которое позволяет выполнять поставленные задачи гуманным, экономичным и рациональным путем». К этому надо добавить, что целеполагание, т.е. выбор целей и формулировка задач, также относится к управлению.

Помимо функциональной характеристики управления, отвечающей на вопрос, что и как делается в управлении, очень важными аспектами рассмотрения управления являются также:

• взаимосвязь управления и системы отношений в организации;

• управление и внешняя среда организации;

• лидерство.

Таким образом, управление является неотъемлемой частью человеческой деятельности в современных рыночных условиях.

**2. Управление как воздействие. Система, механизм и процесс управления**

Классическая модель, используемая в теории управления, включает несколько элементов. Главным из них является субъект управления, имеющий цель, волю к достижению этой дели и ресурсы. Другой ключевой элемент это объект управления, воздействие на которого позволяет субъекту достигнуть своей цели. Актом управления выступает управленческое воздействие субъекта на объект. Последним элементом в процессе у правления является результат. Его главным свойством является соответствие цели, поставленной субъектом. Для эффективного управления субъект должен иметь вспомогательный элемент - обратную связь, которая позволяет сравнивать результат с целью и вносить поправки в управляющие воздействия по мере приближения или удаления результата от цели.

Цикл управления сводится к стандартному набору действий субъекта:

а) формирование цели;

б) формирование критериев (показателей) достижения цели;

в) выбор управленческого воздействия;

г) осуществление управляющего воздействия;

д) определение показателей изменения объекта;

е) сопоставление полученного результата (показателей) с целью. Далее, если цель достигнута, управляющее воздействие прекращается. Если цель близка, управляющее воздействие корректируется и повторяется. Если цель по-прежнему далека и недостижима при существующих ресурсах, субъект корректирует цель управления, и цикл повторяется.

Воздействие – влияние на деятельность человека, согласующее его труд с деятельностью других людей и ведущее к достижению цели или общего результата.

Существуют следующие виды воздействия:

1. Формальное/ неформальное
2. Мотивирующее/ принудительное
3. Явное/ неявное
4. Жесткое/ мягкое
5. Прямое/ опосредованное
6. Эпизодическое/ постоянного
7. Случайное/необходимое
8. Спонтанное/ целесообразное

Управленческое воздействие осуществляется в социальной системе и предполагает воздействие субъекта управления на объект управления с целью перевода его в новое желательное состояние. Проблемы овладения научно обоснованными и эффективными приемами воздействия на людей в целях управления их деятельностью и поведением - в числе самых существенных в социологии и психологии управления. Успешное и эффективное выполнение управленческой деятельности требует умения строить взаимодействие с людьми на основе звания психологических факторов, научных приемов и способов воздействия на людей.

По мнению отечественного специалиста по проблемам управления В. И. Кнорринга, искусство управления, как и всякий другой вид творчества, обязательно имеет в своей основе талант, оригинальность и самобытность личности. Талант руководителя проявляется в его яркой индивидуальности, не стандартности, в его особом образе мышления и широком кругозоре. Но любое воздействие одного человека на другого должно осуществляться с гуманной целью, с полным пониманием силы своего умения и ответственности за свои действия перед обществом. Воздействие на человека силой своего умения и отточенного мастерства может оказаться без нравственным, хотя в повседневной жизни мы всегда пытаемся влиять на поведение окружающих людей любыми доступными вам средствами.

Успешное выполнение управленческой деятельности требует навыков и умения строить взаимоотношения с людьми, быть способным убеждать и оказывать побуждающее воздействие и т.п. Общим для любых методов воздействия является необходимость тщательной подготовки управляющего воздействия: определяется цель диалога, изучаются психологические особенности оппонента, его интеллектуальный, культурный и морально-волевой облик, продумывается тактика поведения, особенности имеющейся информации и другие важные и второстепенные факторы, могущие повлиять на планируемый контакт.

В управлении воздействие имеет ряд специфических черт. Во-первых, воздействие осуществляется в ситуации несовпадения потребностей, интересов, взглядов. Во-вторых, оно обусловлено стремлением разрешить ситуацию взаимоприемлемым образом. В-третьих, воздействие предполагает наличие взаимного интереса друг к другу как основы взаимоотношений. Сложность проблемы психологического воздействия определяется наличием множества различных способов организации вербальной и эмоциональной информации, средств и условий жизнедеятельности в целях достижения реальных сдвигов в человеческом поведении. Уже в античной риторике можно найти много примеров воздействия на человека. Однако эти и другие приемы и методы, накопленные в человеческом опыте, удивительно слабо используются в реальной управленческой деятельности. Отсюда - многочисленные управленческие ошибки и просчеты:

• недостаточная мотивация членов организации к анализу поставленных задач и поиску путей их наиболее эффективного решения;

• использование метода принуждения в процессах взаимоотношений в организации;

• чрезмерный контроль за действиями подчиненных и т. п.

Успешное влияние на людей, побуждение их к определенным действиям невозможно без учета законов человеческого поведения. Учитывать законы поведения людей сложно, ибо их действия проявляются неоднозначно, носят вероятностный характер. Ведь все люди различны и, кроме того, никогда не бывает двух одинаковых ситуаций. А все искусство управления людьми и вся наука мотивации в том и состоит, чтобы, правильно понимая ситуацию и особенности конкретных людей и не забывая о необходимости подчинения действию объективных законов поведения людей, выбирать именно такие методы воздействия и влияния на людей, которые попросту не могут не вызвать желаемой реакции, желаемой линии поведения, которая вела бы к достижению поставленных целей.

Таким образом, управленческое воздействие играет важную роль в управлении человеком и обществом.

Охарактеризуем основные черты управления предприятием как процесса с точки зрения теории управления.

**ПРОЦЕСС УПРАВЛЕНИЯ** - совокупность действий субъекта управления, осуществляющего управление экономической системой, и соответствующего поведения управляемого объекта (объектов). Включает ряд взаимосвязанных аспектов:

**информационный**: сбор и обработка статистической информации и доведение до исполнителей управляющих сигналов;

**модельный**: разработка и реализация системы моделей прогнозирования и планирования для различных уровней и с разными временными горизонтами;

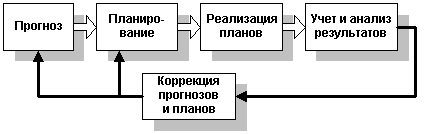
**критериальный** — выявление и фиксация системы общественных (корпоративных и иных) целей, приоритетов и критериев;

**алгоритмический** — собственно формирование планов с учетом экономических возможностей и общественных потребностей, а также непосредственных и долговременных последствий принимаемых решений;

**стимулирующий**: определение системы предпочтений элементов экономической системы, выработка и реализация таких форм и принципов организации их деятельности, при которых интересы системы воспринимаются коллективами и собственниками предприятий, отдельными участниками экономического процесса как их собственные интересы.

В общем виде процесс управления во всех сферах деятельности можно представить в виде так называемой «петли управления», включающей циклическую последовательность следующих этапов: прогноз – планирование - контролируемая деятельность  по реализации планов – учет  и анализ результатов - коррекция прогнозов и планов (рис. 1.1).

Рис. 1.1. Обобщенная схема управления



Процесс управления имеет иерархическую структуру и включает несколько подуровней по направлениям деятельности (производство, сбыт, снабжение, финансы и др.), которые в свою очередь включают соответствующие подпроцессы.

Управление предприятием всегда должно иметь некоторую цель (в противном случае этот процесс становится просто бессмысленным). В качестве примеров целей управления можно привести снижение издержек производства, повышение прибыли и др. Цель процесса управления должна быть сформулирована явно и, по возможности, с применением количественных оценок.

Процесс управления предприятием реализуется в рамках *системы управления предприятием*. **Система управления** — систематизированный набор средств влияния на подконтрольный объект для достижения определённых целей данным объектом. Объектом системы управления могут быть как технические объекты так и люди. Объект системы управления может состоять из других объектов, которые могут иметь постоянную структуру взаимосвязей.

Система управления существует в любой организации независимо от того, задумывались руководители, о ее структуре и задачах. В рамках системы управления можно выделить объект управления и управляющую часть. В качестве объекта управления здесь выступает производственный процесс, а в качестве управляющей части – управленческие службы предприятия. Система управления предприятием функционирует на основе установленных документально (положения о подразделениях, должностные инструкции и т.п.) или сложившихся практически правил. На каждом уровне иерархии системы управления в той или иной степени реализуется набор функций управления, входящих в рассмотренную выше «петлю управления».

Механизм управления - представляет собой совокупность взаимосвязанных объектов и субъектов управления, исполь­зуемых принципов, методов и функций управления

**Управленческое решение** - это результат конкретной управленческой деятельности менеджмента. Принятие решений является основой управления. Выработка и принятие решений - это творческий процесс в деятельности руководителей любого уровня, включающий:

* выработку и постановку цели;
* изучение проблемы на основе получаемой информации;
* выбор и обоснование критериев эффективности (результативности) и возможных последствий принимаемого решения;
* обсуждение со специалистами различных вариантов решения проблемы (задачи); выбор и формулирование оптимального решения; принятие решения;
* конкретизацию решения для его исполнителей.

Технология менеджмента рассматривает управленческое решение как процесс, состоящий из трех стадий: подготовка решения: принятие решения; реализация решения.

На ***стадии подготовки*** управленческого решения проводится экономический анализ ситуации на микро и макроуровне, включающий поиск, сбор и обработку информации, а также выявляются и формируются проблемы, требующие решения.

На ***стадии принятия решения*** осуществляется разработка и оценка альтернативных решений и курсов действий, проводимых на основе многовариантных расчетов; производится отбор критериев выбора оптимального решения; выбор и принятие наилучшего решения.

На ***стадии реализации решения*** принимаются меры для конкретизации решения и доведения его до исполнителей, осуществляется контроль за ходом его выполнения, вносятся необходимые коррективы и дается оценка полученного результата от выполнения решения. Каждое управленческое решение имеет свой конкретный результат, поэтому целью управленческой деятельности является нахождение таких форм, методов, средств и инструментов, которые могли бы способствовать достижению оптимального результата в конкретных условиях и обстоятельствах.

Управленческие решения могут быть обоснованными, принимаемыми на основе экономического анализа и многовариантного расчета, и интуитивными, которые, хотя и экономят время, но содержит в себе вероятность ошибок и неопределенность.

Принимаемые решения должны основываться на достоверной, текущей и прогнозируемой информации, анализе всех факторов, оказывающих влияние на решения, с учетом предвидения его возможных последствий.

Руководители обязаны постоянно и всесторонне изучать поступающую информацию для подготовки и принятия на ее основе управленческих решений, которые необходимо согласовывать на всех уровнях внутрифирменной иерархической пирамиды управления.

Количество информации, которую необходимо переработать для выработки эффективных управленческих решений, настолько велико, что оно давно превысило человеческие возможности. Именно трудности управления современным крупномасштабным производством обусловили широкое использование электронно-вычислительной техники, разработку автоматизированных систем управления, что потребовало создания нового математического аппарата и экономоко-математических методов.

**Методы принятия решений**, направленных на достижение намеченных целей, могут быть различными:

1) метод, основанный на интуиции управляющего, которая обусловлена наличием у него ранее накопленного опыта и суммы знаний в конкретной области деятельности, что помогает выбрать и принять правильное решение;  
2) метод, основанный на понятии "здравого смысла", когда управляющий, принимая решения, обосновывает их последовательными доказательствами, содержание которых опирается на накопленный им практический опыт;  
3) метод, основанный на научно-практическом подходе, предполагающий выбор оптимальных решений на основе переработки больших количеств информации, помогающий обосновать принимаемые решения. Этот метод требует применения современных технических средств и, прежде всего, электронно-вычислительной техники. Проблема выбора руководителем решения одна из важнейших в современной науке управления. Она предполагает необходимость всесторонне оценки самим руководителем конкретной обстановки и самостоятельность принятия им одного из нескольких вариантов возможных решений.

Поскольку руководитель имеет возможность выбирать решения, он несет ответственность за их исполнение. Принятые решения поступают в исполнительные органы и подлежат контролю за их реализацией. Поэтому управление должно быть целенаправленным, должна быть известна цель управления. В системе управления обязательно должен соблюдаться принцип выбора принимаемого решения из определенного набора решений. Чем больше выбор, тем эффективнее управление. При выборе управленческого решения к нему предъявляются следующие требования: обоснованность решения; оптимальность выбора; правомочность решения; краткость и ясность; конкретность во времени; адресность к исполнителям; оперативность выполнения.

**Функции управленческой деятельности:**

1. Обеспечение целеполагания и целедостижения силами и средствами, имеющимися в распоряжении управляемой системы. Функция целеполагания и целедостижения реализуется посредством выдвижения:

* целей-ориентаций, выражающих общие интересы и устремления входящих в состав управляемой организации людей, групп и подразделений;
* целей-заданий-планов, предписаний, поручений, задаваемых управляемой системе ее управляющей подсистемой или вышестоящей организацией;
* целей-систем, обеспечивающих стабильность, целостность, устойчивость, динамизм управляемой системы, устанавливаемые управлением и необходимой для функционирования материализованной и объективированной структуры данной организации - фирмы, предприятия, корпорации и т.п. Четкое согласование всех трех компонентов этой функции - важнейшая задача управления, ибо любое их рассогласование - источник дисфункции и социальной патологии управленческой деятельности.

2. Административная функция. Отражает деятельность управленческой структуры на основе законодательства в области труда и нормативных актов, регулирующих кадровую сферу и складывающиеся трудовые отношения, в том числе составление штатного расписания организации, прием, увольнение, передвижение кадров, соблюдение трудового законодательства и т.п.

3. Информационно-аналитическая функция. Обеспечивает приток информации из окружающей социальной среды в данную организацию и из этой организации в окружающую среду, а также информационное обеспечение управленческой структуры, подчиненных ей структурных подразделений и отдельных индивидов, включенных в состав данного предприятия, фирмы, корпорации и т.п. Без этого невозможно обеспечение целеполагания и целеосуществления, сплочение членов организации для решения поставленных перед нею задач.

4. Социальная. Заключается в социальной поддержке и защите работников, создании условий для их эффективного труда, определении уровня заработной платы, социальных льгот, оздоровлении работающих и их семей, организации их содержательного отдыха.

5. Прогнозирование. Она заключается в определении возможных изменений в окружающей социальной среде, например, конъюнктуры рынка, и соответствующей этому трансформации задач и действий данной организации. Учитываются также возможные внутренние изменения в самой организации, в том числе ее кадровом потенциале, в подготовке, переподготовке и повышении квалификации работников, в планировании их служебной карьеры.

6. Планирование. Представляет собой процесс выбора целей данной системы (организации) и решений, необходимых для их достижения.

7. Мотивационно-стимулирующая функция. Предполагает создание необходимых условий (материально-технических, финансовых, социально-психологических, бытовых и др.), побуждающих сотрудников к активной и эффективной трудовой деятельности посредством экономических (зарплата, премия и т.п.), моральных (благодарность, награда, почетное звание и др.) и иных рычагов. В первую очередь, учитывается необходимость оценки работы в соответствии с ее качеством, эффективностью и результатом.

8. Корректирующая деятельность управляемой системы. Направлена на недопущение срывов и невыполнения порученных заданий, на повышение эффективности и качества работы всех подразделений и звеньев данного объекта управления.

9. Удерживание возможных отклонений в функционировании системы (организации) в определенных пределах, обеспечивающее сохранение ее целостности, качественной специфики и динамической устойчивости.

10. Обеспечение компетентности и дисциплины всего персонала, всех должностных лиц данной организации в их повседневной служебной деятельности.

11. Осуществление контроля всех подразделений данной организации. Обеспечивает упорядоченное и эффективное взаимодействие ее элементов с помощью нормативного (в том числе правового) регулирования.

12. Создание благоприятного климата для успешной работы всех сотрудников организации способствует достижению высоких результатов в деятельности данной организации.

13. Обеспечение целостности системы (организации). Сохранение упрочение ее качественной специфики и динамичного устойчивого развития.

14. Повышение качества и эффективности служебной деятельности. Включает в себя разработку прогнозных оценок внешней среды и внутрифирменных изменений, формулирование и реализацию предложений и планов по совершенствованию организации труда, по ориентационным изменениям в структурных подразделениях, по улучшению мотивации и стимулирования всех направлений деятельности организации, по обеспечению высокой эффективности ее деятельности.

**3. Управление и менеджмент: сущность, условия**

**и содержание менеджмента**

Управление - это процесс планирования организации, мотивации и контроля необходимый для того, чтобы сформировать и достичь цели организации.

Управление представляет собой осознанную целенаправленную деятельность человека с помощью, которой он упорядочивает и подчиняет своим интересам элементы внешней среды общества, техники и живой природы. Управление должно быть направленно на успех и выживание.

В управление всегда есть: субъект - тот, кто осуществляет управление и объект - тот, кем управляют действия субъекта управления, т.е. основная задача управления организовать работу других людей, при этом высшей формой искусством управления является такая организация, при которой у объекта управления создается ощущение, что ни кто им не управляет.

В самом общем виде управление — это сознательное воздействие человека на объекты, процессы и на участвующих в них людей, осуществляемое с целью придать определенную направленность деятельности для того, чтобы получить желаемые результаты.

Управление ставит своей непосредственной задачей внести необходимую упорядоченность в процесс, организовать совместную деятельность людей, достичь согласованности, координации действий.

Термин «менеджмент» вопреки словарю не является точным синонимом русскому термину «управление». Менеджмент не просто управление, всегда управление людьми. Причем управляет человек (а не компьютер).

Как видим, понятие менеджмент можно рассматривать с разных сторон и разных точек зрения, каждая из которых открывает новые грани предмета исследования науки управления.

1. Менеджмент рассматривается как вид деятельности человека, направленный на достижение определенной цели или целей.

«Именно менеджмент создает экономическое и социальное развитие. Всюду, где мы вкладываем только экономические факторы производства, особенно капитал, мы не добивались развития. В немногих случаях, когда мы смогли породить энергию менеджмента, мы порождали стремительное развитие. Развитие, иными словами, - дело скорее человеческой энергии, чем экономического богатства. Генерирование человеческой энергии и придание ей направления есть задача менеджмента» (Питер Друкер).

С позиции деятельности человека, менеджмент представляет собой особый вид профессиональной деятельности, направленный на достижение в хозяйственной жизни организации оптимальных результатов на основе разумного использования материальных, трудовых, финансовых, информационных и организационных ресурсов, применения многообразных функций, принципов и методов управления.

2. Менеджмент определяется как процесс, с помощью которого профессионально подготовленные специалисты формируют организации и управляют ими путем постановки целей и разработки способов их достижения.

Процесс управления есть информационный процесс, т.е. процесс формирования, восприятия, передачи, обработки и хранения информации. Хотя следует сказать, что управление не сводится к информации, но и немыслимо вне информации.

Сущность и содержание процесса управления проявляется в его функциях. Процесс управления предполагает выполнение функций организации, планирования, мотивации и контроля, осуществляя которые менеджеры обеспечивают условия для производительного и эффективного труда занятых в организации работников и получение результатов, соответствующих целям. Поэтому, менеджмент можно рассматривать с двух взаимосвязанных сторон.

С одной стороны, менеджмент представляет собой процесс взаимосвязи функций управления (организации, планирования, мотивация, контроль), необходимый для достижения целей организации. Менеджмент как процесс отражает динамику управления.

С другой стороны, менеджмент – это умение добиваться поставленных целей, направляя труд, интеллект, мотивы, работающих в организации. Такая трактовка является основанием для рассмотрения менеджмента как процесса влияния на деятельность отдельного работника, группы и организации в целом с целью достижения максимальных результатов. Это влияние осуществляют менеджеры. Поэтому менеджмент нередко отождествляют с менеджерами, а также с органами или аппаратом управления.

3. Менеджмент рассматривается как иерархическая организационная структура, в рамках которой реализуются функции управления. В свою очередь иерархия аппарата управления находит свое конкретное отражение в структуре управления тем или иным предприятием (организацией). Таким образом, аппарат управления является составной частью любой организации и ассоциируется с понятием менеджмента. Без него организация, как целостное образование, не может существовать и работать эффективно. Аппаратный подход фокусирует свое внимание на структурном составе, на характере связей между звеньями и элементами структуры управления. В этом смысле менеджмент как структура отражает статику управления.

4. Менеджмент рассматривается как категория людей, занятых управлением. Процесс управления обеспечивается профессионально в области управления. Умение ставить и реализовывать цели основатель школы научного менеджмента Ф. Тейлор определял как искусство точно знать, что предстоит сделать и как сделать это самым лучшим и дешевым способом. Этим искусством должна обладать определенная категория людей – менеджеры, чья работа состоит в организации и руководстве усилиями всего персонала для достижения целей. Главной задачей управленческого персонала является эффективное использование и координация всех ресурсов организации (капитала, зданий, оборудования, материалов, труда, информации).

5. Менеджмент как искусство. Понимание менеджмента как искусства управления базируется на том, что организации – это сложные социально-экономические системы, на функционирование которых оказывают влияние многочисленные факторы внешней и внутренней среды. Люди, работающие в организациях и с организациями, - это самый главный фактор, учет которого требует не только использование научного подхода, но и искусства его применения в конкретных ситуациях. Ведь каждый работник обладает своим особенным характером, имеет свою систему ценностей и мотивы к труду и т.д. Поэтому нередко менеджмент рассматривается как искусство, которое подобно, медицине или инженерному делу, должно опираться на лежащие в его основе концепции, теории, принципы, формы и методы. Менеджмент и искусство объединяет то, что в основе лежит творческий процесс, который позволяет менеджеру решать сложные, часто, неординарные управленческие проблемы и задачи, стоящие перед организацией.

6. Менеджмент как наука. Научные основы менеджмента представляют собой совокупность концепций, теорий, принципов, способов и систем управления. Менеджмент как наука направляет свои усилия на обеспечение связей между причиной и следствием, выявление факторов и условий, при которых совместный труд людей оказывается и более полезным, и более эффективным. В определении менеджмента, как науки, подчеркивается важность упорядочения знаний об управлении. Они позволяют не только своевременно и качественно управлять текущими делами, но и прогнозировать развитие событий, и в соответствии с этим разрабатывать стратегию и политику организаций.

Все рассмотренные понимания термина «менеджмент» (а их число можно значительно увеличить) отнюдь не противоречат друг другу. Наоборот, они тесно связаны между собой и раскрывают разные стороны обсуждаемого понятия.

Поэтому наука управления разрабатывает свою теорию, содержанием которой являются законы и закономерности, принципы, функции, формы и методы целенаправленной деятельности людей и процессов управления.

Менеджмент представляет собой междисциплинарную отрасль знаний, сочетающую в себе достижения экономических, социологических, психологических, правовых, технических и других дисциплин, использующую опыт управленческого искусства.

В системе менеджмента выделяют специализированные области познания:

* Стратегический менеджмент;
* Финансовый менеджмент;
* Производственный менеджмент (операционный);
* Инновационный менеджмент;
* Инвестиционный менеджмент;
* Менеджмент персонала;
* Информационный менеджмент;
* Международный менеджмент;
* Налоговый менеджмент;
* Менеджмент отрасли или отраслевой менеджмент;
* Региональный менеджмент;
* Торговый менеджмент;
* Менеджмент маркетинга.

Эти научные направления менеджмента изучают специфику проявлений науки управления и являются неотъемлемой частью фундамента данной науки.

**4. Менеджмент как особый тип управления в условиях рынка.**

**Влияние менеджмента на общественное развитие**

В результате смены общественно-экономической информации перед практиками и учеными страны стояла проблема выбора и обоснования типа управления, который бы в наибольшей степени отвечал национальной культуре, национальным традициям, менеджменту и в тоже время учитывал бы те лучшие тенденции в развитии теории и практики управления, которые складываются в развитых капиталистических странах. С учетом всех факторов ученые избрали западные формы и типы управления. Основополагающим здесь является специфический тип управления, который получил название менеджмент (англ. укрощать лошадь). Термин «менеджмент» является синонимом термина «управление». Чтобы раскрыть особенность этого типа управления можно воспользоваться одним из терминов формальной логики: путь к общему лежит через частное. Отличие между управлением и менеджментом является та среда, в которой происходит процесс. Менеджмент в тех условиях, когда производство функционирует в условиях рынка, высокая степень самостоятельности в действиях управленческих работников, которых называют менеджеры.

Управление организациями в условиях рыночной экономики значительно сложнее, чем в централизованной командно-административной системе. Это связано как с расширением их прав и ответственности, так и с необходимостью более гибкой адаптации к изменениям в окружающей среде. Возникают новые цели и задачи, которые раньше организации самостоятельно не решали и даже не ставили; создается много новых предприятий; под влиянием

процессов приватизации меняются формы собственности; налаживаются новые хозяйственные связи; формируются рыночные механизмы управления. Все возникающие в связи с этим проблемы невозможно решить без современного профессионального менеджмента. Более того, по мере укрепления новых социальных и экономических отношений его роль будет расти, так как менеджмент - это мощный двигатель и ускоритель общественного развития.

В условиях рыночных отношений меняются взгляды на природу, роль, сущность и значение труда руководителя. На первое место выдвигается самостоятельность, инициатива, предприимчивость, творческое мышление, готовность к разумному риску.

*Особенностью современного менеджмента* является его направленность на эффективное ведение хозяйства в условиях дефицитности ресурсов, постепенное уменьшение регулирования производства административными методами, интенсификацию производства. Современное управление должно способствовать развитию рынка, товарно-денежных отношений в оптовой торговле средствами производства, конвертируемости денег, стабилизации рыночных цен.

**Инновационный менеджмент** сравнительно новое понятие для научной общественности и предпринимательских кругов России. В рыночных условиях хозяйствования старые механизмы внедрения нового уже не работают, а новые только формируются. Как ни парадоксально, но именно в настоящее время Россия переживает бум новаторства. На смену одним формам и методам управления экономикой приходят другие. Идут процессы приватизации, акционирования, развития новых организационных форм хозяйственной и финансовой деятельности. Формируется рынок ценных бумаг, рынок капитала и инноваций, рынок труда др. В этих условиях инновационной деятельностью буквально вынуждены заниматься все организации, все субъекты хозяйствования от государственного уровня управления до вновь созданного общества с ограниченной ответственностью в сфере малого бизнеса.

Под инновациями в широком смысле понимается прибыльное (рентабельное) использование новшеств в виде новых технологий, видов продукции и услуг, организационно-технических и социально-экономических решений производственного, финансового, коммерческого, административного или иного характера.

Современные теории инновационного развития тесно связаны с концепциями социально-организационных изменений, в то время как более ранние технократические тенденции и течение технологического детерминизма были основаны на представлениях о безусловной "технологической рациональности", способности к саморазвитию и благотворности технологий для человечества.

Инновационный менеджмент как система представляет собой комплекс формальных и неформальных правил, принципов, норм, установок и ценностных ориентации, регулирующих различные сферы инновационной деятельности.

В инновационном менеджменте следует выделять два уровня.

Первый представлен теориями социального управления инновационными системами и концентрирует усилия на разработке стратегий инновационного развития, социально-организационных изменений, а также других экономических и социально-философских концепций, объясняющих механизм функционирования экономической системы.

Второй уровень инновационного менеджмента являет собой прикладные теории организации и управления инновационной деятельностью, а потому носит функциональный прикладной характер и обеспечивает научно-методическую базу для выработки практических решений по совершенствованию управлении, анализа инновационной деятельности, применению новейших приемов и методов воздействия на персонал, технико-технологические системы, на продуктовые и финансовые потоки.

Становление инновационного менеджмента тесно связано с "раскрепощением" личности и повышением уровня межличностного общения, при этом творческий процесс создания новшества становится предметом свободного нравственного и эмоционального выбора личности.

Функциональный инновационный менеджмент направлен на эффективное управление процессом разработки, внедрения, производства и коммерциализации новшеств. Задачей инновационного менеджера является обеспечение оптимального функционирования операционной системы производства, синхронизации функциональных подсистем, совершенствование системы управления персоналом и осуществление контроля.

поддержка инновационного предпринимательства является одним из приоритетных направлений государственной научно-технической и экономической политики во всех странах с развитой рыночной экономикой.

Возникновение понятия **антикризисного** управления в отечественной практике обусловлено введением правового регулирования деятельности хозяйствующих субъектов, характеризуемой явлениями финансовой несостоятельности (банкротства). Потребность такого рода регулирования как новой сферы отношений макросреды в условиях реформирования экономики России отвечает интересам целевой ориентации заинтересованных сторон:   
государства - в создании правового поля для осуществления мер оздоровления структур, не адаптируемых или плохо адаптируемых в условиях рынка;   
собственников - в осуществлении возможностей развития в условиях реальной конкуренции.

Эта сфера отношений, являясь нововведением в практике деятельности хозяйствующих субъектов, нуждается в методике их осуществления, базовых положениях ее организации.

Анализ показывает, что предметная область антикризисного управления как типа управления представляет собой конгломерат отношений и связей систем управления разных уровней, взаимодействие которых не может быть обеспечено функционально из одного центра. Создание единого правового поля по "антикризисному управлению" для множества взаимодействующих субъектов обеспечивает лишь возможность его единообразного выполнения по общепринятым схемам. В оборот отношений формирования антикризисных усилий общества вовлекаются исполнительные органы государства, хозяйствующие субъекты (фирмы, корпорации, объединения, компании), субъекты инфраструктуры (финансовые, страховые, консалтинговые, аудиторские, инвестиционные компании), физические лица (население), некоммерческие организации. Формы существования указанных множеств систем, несмотря на их многообразие, имеют признаки идентификации, а связи и отношения представляются открытыми и иерархическими. Функциональное пространство антикризисного управления как системы представляет собой отражение ее предметной области, то есть аналогичный конгломерат элементов, образующийся на стыке взаимодействия систем управления разного уровня (человек, фирма, город, область, регион, государство). Задачи управления в такой структуре являются несовместными, распределенными и несинхронизированными. Антикризисные управленческие воздействия формируются по инициативе множества субъектов, распределены среди его носителей и нуждаются в консолидации, а время принятия решения подвержено вероятности выявления финансовой несостоятельности хозяйствующего субъекта.

Предметом изучения в антикризисном управлении как отрасли знаний является процесс реорганизации "нездоровых" предприятий для целей их дальнейшего развития. В природе и обществе все несовершенное разрушается, умирает, ассимилирует в среду или адаптируется в ней, продлевая свою жизнь и жизнь своего ближайшего окружения в среде. Взаимодействие и синергетика в подобных явлениях проявляются в отношениях субъектов и их организаций, реализуемых в определенной системе отношений. Главным ее элементом, как показано выше, являются процессы применения законодательных норм банкротства к субъектам хозяйствования. В содержание этих процессов входят элементы инициативы банкротства, судебного разбирательства, арбитражного управления, санации, ликвидации. Процессы диагностики, профилактики хозяйственных связей, проектирования, инноваций, направленные на упреждение кризисов, остаются за пределами антикризисного влияния. Государство принимает на себя функции чистильщика для тех предприятий, которые не справляются с принятыми на себя или возложенными на них обязанностями обеспечения своей жизнедеятельности, как триединой цели: рост, развитие, выживание.

Важнейшим признаком цивилизованности предпринимательства и обслуживающего его менеджмента выступает их социальная ориентированность. В широком понимании социальные ориентации - это проявляемое в экономической и менеджерской деятельности постоянное стремление его субъекта (владельца собственности, предпринимателя, менеджера) приносить пользу не одному себе, но и одновременно и наемным работникам, способствовать решению текущих и перспективных задач, которые стоят перед российским обществом и государством, иначе говоря, обеспечивать гармоничное сочетание собственных интересов с общественной полезностью. Предприниматели и менеджеры, достигая своих целей, зависят от окружающих социальных факторов, от их благоприятности для себя, и вместе с тем, желая или не желая этого, влияют на них. Выживание предприятий зависит от сбалансированности взаимодействия с окружающей средой, другими организациями, людьми, нормами, от решения вопросов взаимовыгодности существования и деятельности друг перед другом.

В развитых странах вопрос о социальной ориентированности перерос в вопрос о социальной ответственности предпринимателей и менеджеров. Она, как пишет П. Дракер,…не может более основываться на предположении о том, что личные интересы ведут к общественному благу и что личные интересы и общее благо могут рассматриваться независимо и не имеют никакого отношения друг к другу. Напротив, она требует от менеджера принятия на себя обязательств перед обществом и подчинение своих действий этическим стандартам. Он также должен сдерживать свои личные интересы и побуждения, если это идёт вразрез с общественным благом.

Любое предприятие находится в системе социально-экономических связей, зависимостей и влияний, внутренних и внешних, близких и отделенных. Их можно наглядно представить в виде социально-экономических кругов (рисунок 1). Предприятие зависит от происходящего в этих кругах и само влияет на них, вне зависимости от того, понимают это предприниматель и менеджер или нет.

1. Предприятие вносит свой полезный вклад в жизнь граждан региона, а частично и общества, государства (круги второй и четвертой)производимой и предлагаемой потребителям продукцией, способствуя повышению качества жизни, благосостояния и развитию. Необходимо цивилизованное использование права на свободу предпринимательства для предложения товаров и услуг, отвечающих разнообразным жизненным потребностям граждан и общества и способствующих преодолению проблем. Этот вклад социально полезен, если выпускаемая продукция качественна и отвечает стандартам рынка. Не допустима личная нажива путем причинения вреда людям, условиям их жизни, обществу, природе и государству.

Социальная ответственность перед потребителями ныне включает: психологически культурное и этическое обслуживание, честное информирование покупателей об особенностях товара и предложений, безопасность и долговременность товара, предпродажное послепродажное обслуживание, вежливую и немедленную реакцию на претензии, гарантийный ремонт или замену, долгосрочное удовлетворение потребностей покупателей (например, поставкой специальных для данного товара расходных материалов, запасных частей, периодического обслуживания, ремонта с предоставлением льгот), честную рекламу, признание прав лиц, органов и организаций, которым законодательно вменена обязанность контроля предпринимательской и управленческой деятельности.

2. Очевиден и значителен социальный вклад в удовлетворение *интересов и потребностей персонала* (круг первый): предоставление возможности трудиться и гарантий занятости; справедливое вознаграждение за труд; социальная поддержка при трудностях; обеспечение достойных условий труда, соблюдение трудового законодательства, гарантированное соблюдение конституционных и трудовых прав граждан распоряжаться своим трудовым ресурсом, повышать его и продавать с максимальной выгодой для себя; исключение превышения своих прав предпринимателем и менеджером; создание в организации демократической культуры работы на предприятии и уважение права работников принимать участие в общественных формированиях и влиять на управление, права на информацию, права быть выслушанным и др. Цивилизованный менеджмент персонала- способствование самореализации и самоутверждению работника, их социальному, интеллектуаль ному , нравственному и физическому развитию, овладению профессионализма и повышению. Важное значение имеет так же социальная поддержка персонала в различной форме: снабжение рабочей одеждой, возможность помывки после работы, организация питания и продажа товаров по льготным ценам, частичная оплата транспортных расходов или доставка на предприятие работников собственным транспортом, безвозмездные ссуды работникам, попавшим в трудные обстоятельства частной жизни, организация коллективных выездов на отдых в выходные дни, полная или частичная оплата туризма, лечение и пр. Вообще же социальные аспекты взаимоотношений с персоналом и достижения социального результата выходят далеко за пределы соблюдения формальных норм и отношения.

3. Обязательным в социальной ориентации и действиях предпринимателя и менеджера является *сотрудничество с органами государственной власти и местного управления, а так же некоммерческими организациями* (круг второй), содействие им в решении социальных проблем занятости, образования, медицинской помощи, помощи инвалидам и ветеранам, оказание посильной материальной и финансовой поддержки в общественно значимых программ по улучшению жизни, повышению культуры, нравственности и безопасности и др. Необходимо нормальное сотрудничество с профсоюзами, поставщиками, партнерами, общественными формированиями. Нельзя допускать принесения вреда здоровью граждан, экологии, воде, почве, воздуху, природе, сооружениям, дорогам (например, перегоном по ним тяжелой и гусеничной техники), окружающей среде различными технологиями, отходами, плохими очистными сооружениями, использованием недоброкачественного сырья и топлива, необоснованным снижением затрат на меры, обеспечивающие безопасность. Нельзя вызывать недовольство граждан строительством зданий различного назначения в неудобных и вызывающих протест местах, прерывать привычные маршруты движения, создавать помехи отдыху и пр. Социально значимы проявление личной общественной активности, участие в меценатстве, спонсорстве и просветительстве, в различных общественных и попечительских советах, комиссиях, ассоциациях как местного, так регионального и федерального масштаба.

4. Социальный вклад предполагает не только строгое соблюдение предпринимателем и менеджером законов (круг четвёртый), существующих в государстве, регламентирующих экономическую деятельность и поведение, гарантии занятости, права субъектов рынка, защиту интересов потребителей, охрану окружающей среды, но и уважение решений и обращений Президента и правительства . Необходима помощь в решении правительственных программ повышения уровня жизни населения, уровня занятости, борьбы с преступностью, снижения инфляции и др.

5. Несмотря на полную самостоятельность предприятий, они социально принадлежат к предпринимательскому сообществу (круг третий) региона, страны, вносят вклад в его деятельность, его имидж, престиж и вообще увеличивают его жизнеспособность.

Социальный вклад возрастает при построении работы предприятия в соответствии с лучшими чертами российского менталитета и историческими традициями российского предпринимательства, выраженными в общинности, душевности, широте натуры, гражданственности , корпоративной лояльности, соблюдении неписаных норм предпринимательства, корпоративно одобренных кодексов и правил поведения, при недопущении недобросовестной конкуренции, а так же в посильном участии в общих расходах сообщества на социальные программы. Необходимо уважение патентов и авторских прав, соблюдение сроков поставок и расчетов, полное выполнение обязательств перед сотрудничающими организациями, инвесторами, банками, а так же порядочное отношение к конкурентам.

6. Важен вклад предпринимательства и менеджмента в утверждение нравственной атмосферы в обществе, создание здорового морально - психологического климата среди персонала предприятия и на рынке. Не надо ожидать, когда кто- то сделает это, а реализовать на своем предприятии, что целиком в возможностях предпринимателя и менеджера. Такой вклад высоко ценим потому, что он в большой степени не регламентирован законами, но достигается проявлением цивилизованности, культуры, духовности и интеллектуальности личности предпринимателя и менеджера, вызывающих уважение у людей и желание ответить тем же. Одно из распространенных за рубежом правил менеджмента- «никогда не поступай с людьми так, как не хочешь, чтобы они поступали с тобой».

7. С глобализацией экономических связей, развитием международного рынка (круг пятый), а так же с выходом на него российского предпринимательства и товаров приобрело социальное и экономическое значение завоевание на нём доверия, престижа. Интеграция с международной практикой предпринимательства, ориентированной на создание социоэкономики и нашедшей воплощение в Международных правовых актах и соглашениях, требует строгого соблюдения международной торговли и поведения предпринимателей и менеджеров, внимание к запросам международных потребителей и торговых партнеров, строгого соблюдения договоров, недопущение обмана.

Все социальные ориентации - пустой звук для тех предпринимателей и менеджеров, сознание которых затуманено единственной целью - погоней за максимальной прибылью и которым нет дела ни до чего другого, т.е. социально, интеллектуально и морально ограниченных. Цивилизованное предпринимательство и менеджмент могут быть плодом лишь цивилизованных людей - развитых личностей. Для этого нужно обладать чувством любви к Родине, гражданского долга, верности традициям отцов, подлинной демократичностью, проявлять озабоченность будущим народа и своих наследников и др. Проблема - в психологии предпринимателей и менеджеров. Нельзя не согласиться с мнением, что социальная ответственность предполагает нечто большее, чем трату небольшого количества времени и денег на дела общества. Это особый склад ума, образ мышления, который должен быть принят менеджерами как непременная и естественная часть их профессионального мировоззрения.

Исходным психологическим условием выступает принятие предпринимателем и менеджером социальной ориентированности в число главных ценностей ориентаций своей деятельности, реализация которой обеспечивается достижением удовлетворительного равновесного состояния между прибылью и социальной целесообразностью, а также исключением из своей деятельности всего, что приносит вред людям и общественным интересам.

**5. Особенности российского менеджмента**

Развитие менеджмента в России прошло долгий путь. Первые ростки научного отношения к организации труда и управления появились в России на рубеже 19-20 веков, но особенно стали заметными в первые десятилетия 20 века.

Российский менеджмент отличают следующие его особенности:

- приоритеты в проблематике, акцепты внимания и усилий;

*-* инфраструктура менеджмента, социально-экономические и политические условия его осуществления;

- комплекс факторов, затрудняющих и благоприятствующих укреплению менеджмента в России:

- культурная среда, особенности общественного сознания, которые невозможно изменить.

Существует два подхода в понимании российского менеджмента:

Первый подход - полное отрицание возможности и необходимости менеджмента в России из-за особенностей исторического и национально-культурного характера.

Второй подход - не следует преувеличивать российскую специфику, нужно брать модель менеджмента в готовом виде и использовать ее в управлении экономикой, так как процессы научно-технического прогресса одинаковы во всех странах.

Российский менеджмент - творческое осмысление зарубежного опыта с учетом российской специфики, т.е. синтез мирового опыта эффективного управления и существующего отечественного опыта на базе национально-исторических особенностей нашей культуры.

Проблемы менеджмента в России

Переход от административно-командной экономики к рыночной, с одной стороны, и специфика российской системы ценностей, российского менталитета, с другой, определили особенности российского менеджмента на современном этапе. В период после 1992 года выявлены реальное направление реформ экономики и управления, а также роль отдельных сфер хозяйствования общественно-активных групп и личностей:

1. Приватизация государственной собственности как формирование массы собственников, необходимых для рыночной среды.

Различные темпы перестройки основных групп субъектов хозяйствования: государства, трудовых коллективов (персонала, руководителей, менеджеров) - осложнили переходные процессы и их анализ. Вместе с тем проведенные исследования позволяют выделить следующие направления преобразований социально-экономического характера.

2. Кардинальный отход от социально благоприятной экономики к рациональной.

Для поведения руководителей в рамках благоприятной экономики характерно: сохранение рабочих мест, минимизация потерь квалифицированных рабочих при сокращении объемов производства и его диверсификации. В рамках рациональной экономики это жесткое распределение ресурсов внутри предприятия: борьба за рынки сбыта, укрепление своих позиций на рынке, проведение новой финансовой политики и изменение внутренней организации, при усилении роли финансового капитала над производительным и человеческим.

3. Изменение поведения и целей трудового коллектива в сторону более рационального отношения к себе.

Это, прежде всего, предложения, поступающие «снизу» и касающиеся более рационального использования ресурсов, производства более выгодных и потребляемых рынком товаров.

Акционерами из числа рабочих осознается дилемма, возникающая при требовании выплат дивидендов, повышение зарплаты, с одной стороны, и дополнительный налог в форме выплат неработающим акционерам, с другой.

Подобное смешение происходит в силу до конца не прошедшего разделения интересов менеджмента и рабочих. Там где разделение произошло, контроль становится менеджерским, а работники превращаются в элемент издержек в деятельности предприятия.

С другой стороны, можно отметить увеличение числа переподготовленных работников, неконфликтное решение вопросов увольнения, сокращение производственного и административно-управленческого персонала.

Активная роль рабочих-акционеров проявилась и облегчила смену менеджерской команды на предприятии.

4. Изменение в целях выживания предприятия методов управления в сторону открытости.

Российские менеджеры в начале переходного периода ориентировались на управление с позиций рационального использования всех внутренних ресурсов и опирались на работников - собственников этого предприятия (владельцев крупных пакетов акций). В настоящее время акценты изменились, и управление добровольно идет на увеличение доли акций, принадлежащих внешним владельцам. Иными словами, сдвиг произошел от «закрытого» управления в сторону «открытого». При этом доля «внешних» владельцев акции часто расширяется в целях привлечения инвесторов для реконструкции производства, его перепрофилирования и диверсификации. Прослеживаются и тенденции добровольного уменьшения «цены» за переход под «внешнее» управление. Речь идет об уступке менеджерами части своей власти «внешним» управлениям взамен на гарантированное владение определенной долей акций.

Процесс движения России к рыночной экономике необратим. Россия сейчас проходит тот эволюционный путь, который страны с развитой экономикой прошли полвека тому назад. В России нет продолжительного опыта управления предприятиями в условиях рыночной экономики.

Особенности российского менеджмента в настоящее время определяются:

* чрезвычайно высокой скоростью протекания социально-экономических, политических и др. процессов, определяющих среду существования российского менеджмента;
* комплексом факторов, затрудняющих и благоприятствующих укреплению менеджмента в России;
* культурная среда, особенности общественного сознания и т. п.

Воздействие факторов внешней и внутренней среды придало российскому менеджменту специфические черты.

Российские менеджеры должны не только изучать науку и практику менеджмента, но и знать суть западной и восточных культур (Россия является евроазиатской страной). Без этого невозможно совершенствовать собственный стиль руководства, повышать имидж, создавать условия для повышения конкурентоспособности предприятия.

**Заключение**

Таким образом, менеджмент определяется как интеграционный процесс, с помощью которого профессионально подготовленные специалисты формируют организации и управляют ими путем постановки целей и разработки способов их достижения. Процесс менеджмента предполагает выполнение функций планирования, организовывания, координации, мотивации, осуществляя которые менеджеры обеспечивают условия для производительного и эффективного труда занятых в организации работников и получение результатов, соответствующих целям.

Управление организациями в условиях рыночной экономики значительно сложнее, чем в централизованной командно-административной системе. Это связано как с расширением их прав и ответственности, так и с необходимостью более гибкой адаптации к изменениям в окружающей среде. Возникают новые цели и задачи, которые раньше организации самостоятельно не решали и даже не ставили; создается много новых организаций; под влиянием процессов приватизации меняются формы собственности предприятий; налаживаются новые хозяйственные связи; формируются рыночные механизмы управления. Все возникающие в связи с этим проблемы невозможно решить без современного профессионального менеджмента. Более того, по мере укрепления новых социальных и экономических отношений его роль будет расти, так как менеджмент - это мощный двигатель и ускоритель общественного развития.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Виханский О.С., Наумов А.И. Менеджмент: Учеб. пособие для вузов. М.: Гардарика, 1998. С. 27-31.

2. Грачев Г., Мельник И. «Манипулирование личностью: организация, способы и технологии информационно-психологического воздействия» - М., 2002г.

3. Менеджмент Организации: Учеб.пособие / Румянцева З.П. и др. М.: ИНФРА-М, 1996. С. 10-13

4. Румянцева З.П. Ведение в менеджмент // РЭЖ, 1995. № 9

5. Хруцкий В.Г. Реферат статьи Питера Друкера «Труд и управление в современном мире и послесловия к нему» // РЭЖ, 1993. № 5. С. 67-74

6. Коротков Э.М. Концепция менеджмента: Учебное пособие М.: Дека, 1996. с 18-45, 62-101.