ГОРОДСКОЙ ОТДЕЛ НАРОДНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

СРЕДНЯЯ ШКОЛА № 36

НАУЧНАЯ РАБОТА

по дисциплине

"Основа экономической теории".

На тему:

*Менеджмент в Российском бизнесе.*

**Выполнила:**

Ученица 11 "б" класса

Мурзагалиева Э. С.

**Научный руководитель:**

Кондратьева Н. В.

Оценка:

Норильск 2000 год

Содержание

Введение.............................................................……………………... 3

Глава 1

Основные характеристики и функции менеджмента.

1.1 Понятие, сущность, цели и основные функции менеджмента........................................................………………….… 4

1.2 Муниципальный менеджмент...............................……………... 7

Глава 2

Управленческая деятельность менеджмента.

2.1 Корпоративное управление в России.....................……………. 9

2.2 Управление финансами предприятия....................………...….. 11

Глава 3

Женщина и карьера.

3.1 Женщина и бизнес.........................................…………………... 13

3.2 Женская занятость в условиях кризиса..................…………… 15

3.3 Женский менеджмент в российском бизнесе..........………….. 18

Заключение........................................................……………………... 21

Список литературы..............................................…………………… 22

Введение

Радикальная перестройка системы управления экономикой, переходящей на рельсы рыночных отношений, - одно из важнейших направлений программы реформ, проводимых в нашей стране. Особое значение эта проблема имеет на уровне предприятий, положение которых в рыночной экономике коренным образом меняется. Именно поэтому данная исследовательская работа представляет собой анализ менеджмента как особого вида профессиональной деятельности, направленного на достижения предприятием, действующим в рыночных условиях хозяйственных оптимальных результатов на основе применения многообразных принципов, функций и методов социально-экономического механизма менеджмента.

Данная работа представляет собой обзор развития менеджмента в России в период с 1993 по 1999 год. В работе рассмотрены основные понятия, сущность, функции и цели управления в различных отраслях экономики.

Целью написания работы являлся подробный анализ общих характеристик менеджмента, а также оценка корпоративного управления предприятиями в России.

Работа состоит из нескольких частей. Впервой части приводится необходимый теоретический материал, включающий в себя описание основных характеристик и функций менеджмента в макроэкономике. Во второй части дается оценка тенденций развития корпоративного управления и менеджмента в Российской Федерации. Особое внимание уделяется, так называемому, женскому менеджменту в России. Третья часть включает в себя исследование представлений женщин о карьере, а также затрагивает проблемы развития данной области экономического управления в сравнение с некоторыми западными странами.

В процессе написания данной работы мною был исследован обширный теоретический материал: различные учебники по экономической теории, в том числе Уткин «Курс менеджмента», а также такие периодические издания как "ЭКО", "Вопросы экономики", "Социально - политический журнал", "Российский экономический журнал".

Глава 1: Основные характеристики и функции менеджмента.

Понятие, сущность, цели и основные функции менеджмента.

Менеджмент как управление в условиях рынка обеспечивает ориентацию компании на удовлетворение потребностей рынка, на запросы конкретных потребителей, на организацию производства тех видов продукции, которые пользуются спросом и способны приносить фирме прибыль. Для современного менеджмента характерны:

- стабильное стремление к повышению эффективности производства и бизнеса в целом;

- широкая хозяйственная самостоятельность, обеспечивающая свободу принятия решения тем, кто несет ответственность за конечные результаты функционирования на рынке фирмы или ее подразделений;

- постоянная корректировка целей и программ в зависимости от состояния рынка, изменений внешней среды;

- ориентация на достижение запланированного конечного результата деятельности фирмы;

- использование современной информационной базы для многовариантных расчетов при принятии управленческих решений;

- изменение функции планирования - от текущего к перспективному;

- упор на все основные факторы улучшения деятельности фирмы;

- оценка управления работы в целом только на фундаменте реально достигнутых конечных результатов;

- максимальное применение математических методов и достижений информатики на базе ЭВМ;

- привлечение всех сотрудников компании к управлению ею;

- осуществление управления на основе предвидения изменений, гибких решений;

- опора на инновации в каждом сегменте работы фирмы, нестандартные решения;

- проведение глубокого экономического анализа каждого управленческого решения;

- способность разумно рисковать и управлять риском;

- возрастание роли маркетинга до ключевой.

Менеджмент не является лекарством от хозяйственных бед или совокупностью готовых, устоявшихся рецептов на все случаи жизни, как, скажем, поваренная книга. Менеджмент - явление творческое, достаточно быстро преобразующееся в совершенно новые формы и направления. Как только он отстает от реальных потребностей обстановки, он перестает отвечать предъявляемым требованиям и изменяется. Управленческие решения, эффективные в одной отрасли и в конкретной ситуации, могут оказаться очень опасными для других отраслей и ситуаций. Многовариантность решений и ходов управления, гибкость и неординарность хозяйственных комбинаций, уникальный характер каждой ситуации составляют основу менеджмента. Поэтому упор в деятельности менеджеров делается не на стандартные решения, а на способность быстро и правильно оценить реальную хозяйственную ситуацию и найти тот единственный возможный в данном положении подход, который является в конкретных условиях оптимальным.

Менеджмент, как известно, регулируется законами развития рыночной системы хозяйствования и направлен на гибкое приспособление производственно-сбытовой деятельности предприятия к изменяющимся условиям рынка. Подход к управлению как к процессу оценивает его в качестве системы, в которой работа, направленная на достижение целей предприятия, рассматривается не как единовременное действие, а как серия взаимосвязанных деловых непрерывных акций, материализующих функции управления.

Налаживание эффективной деятельности фирмы на рынке в текущее время и в перспективе - главное в менеджменте. Управление путем постановки и реализации целей осуществляется с учетом оценки потенциальных возможностей фирмы, ее обеспеченности необходимыми ресурсами, условий конкурентной борьбы. Рациональное использование материальных и трудовых ресурсов предполагает достижение целей при минимуме затрат и максимуме эффективности, что и осуществляется в процессе управления, когда работники сами направляют свои действия на достижение общих целей на основе мотивации[[1]](#footnote-1) их труда.

Менеджмент функционирует на основе собственного экономического механизма, который направлен на решение конкретных проблем взаимодействия коллективов подразделений фирмы, ее сотрудников в реализации поставленных перед фирмой задач. Этот механизм объективно обусловлен работой фирмы в рыночных условиях, когда результаты всей ее деятельности получают оценку на рынке. В основе менеджмента как концепции рыночного управления лежит объективный процесс обобществления и укрепления производства, который дает фирмам возможность влиять на состояние рынка, характер и механизм экономических отношений на нем, осуществлять его раздел и передел.

В специальной литературе по управлению этот термин трактуется в еще более многостороннем плане. Но между разными вариантами нет противоречий. Они взаимодополняют и конкретизируют друг друга. Это

позволяет глубже уяснить сущность и содержание менеджмента, сделать правильный вывод о его общественной значимости и необходимости изучения.

Наиболее часто в характеристике менеджмента используются подходы, которые трактуют его как науку управления, процесс управления, искусство управления, функцию управления, органы или аппарат управления, людей, управляющих организацией.

При определении сущности и содержания менеджмента подчеркивается, прежде всего, его процессный характер. Менеджмент характеризуется, прежде всего, как интеграционный процесс, с помощью которого профессионально подготовленные специалисты формируют организации и управляют ими посредством постановки целей и разработки способов и методов их достижения.

В отличие от теории управления, развиваемой до недавнего прошлого в нашей стране, современный менеджмент не может быть представлен в виде четко сформулированных правил, рецептов деятельности. В нем находит отражение понимание того, что мы живем в очень сложном и быстро меняющемся мире, в котором подвержены изменениям даже сами закономерности, по которым этот мир существует и развивается. И попытки изложить наши знания, о таких сложных системах, как современные организации, в рамках жестких схем и правил неизменно приводят к неоправданному упрощению, искажению истинной картины, а значит к иллюзиям, заблуждениям и ошибкам.

Муниципальный менеджмент

Понятие "муниципальный менеджмент" - новое для отечественного управления, хотя вопросы территориального управления, развития местного хозяйства имеют давнюю историю.

Термины "муниципалитет", "муниципальное хозяйство" отражали политико-правовое и экономическое своеобразие исторически сложившейся городской общины. Появление термина "муниципалитет" (от лат. "municipium": "mums" - тяжесть, тягота, бремя, а "capio", "recipio" - беру, принимаю) относится к республиканской эпохе истории Древнего Рима: так назывались города, пользовавшиеся правами самоуправления.

В настоящее время "муниципалитеты" - это избираемое городское и сельское самоуправление, хотя надо иметь в виду, что в некоторых странах (например, в США) муниципальным именуется лишь городское управление.

Таким образом, имеются все основания называть деятельность в области местного самоуправления муниципальной деятельностью или муниципальным управлением.

Термин "менеджмент" по сути, является аналогом термина "управление", его синонимом, однако не в полной мере Термин "менеджмент" применяется лишь к управлению социально-экономическими процессами на уровне фирмы, действующей в рыночных условиях, хотя в последнее время его стали применять в США и в отношении непредпринимательских организаций.

Термин "менеджмент" (management) американского происхождения и не переводится на другой язык дословно.

Следует выделить сформировавшиеся аспекты этого понятия:

- менеджмент - функция, вид деятельности по руководству людьми в самых разнообразных организациях;

- менеджмент - это также область человеческого знания, помогающего осуществить эту функцию;

- менеджмент - как собирательное от менеджеров - определенная категория людей, социальный слой тех, кто осуществляет работу по управлению.

Менеджеры работают в организациях, наличие которых в современном мире и является причиной существования менеджеров и менеджмента.

муниципальная собственность является главным элементом экономической основы местного самоуправления, основанием для выделения специфического уровня управления - муниципального управления

Муниципальное образование - городское, сельское поселение, несколько поселений, объединенных общей территорией, часть поселения, иная населенная территория "муниципальный менеджмент" применим к управлению в особых организациях - муниципальных образованьях, объединяющих членов местного сообщества с целью удовлетворения территориальных социально-экономических интересов.

Термин "муниципальный менеджмент" употребляется в двух основных значениях.

1) Местное самоуправление - многосторонняя деятельность местного сообщества по решению собственных и других стоящих перед ним задач на основе принципов самоорганизации. Самофинансирования и само ответственности с целью улучшения качества жизни населения соответствующей территории и увеличения его вклада в развитие всего общества.

2) Учебная дисциплина "Муниципальный менеджмент", имеющая своей целью рассмотреть особенности управления муниципальным образованием в соответствии с общими подходами, разработанными в рамках менеджмента (системный, процессный, ситуационный и др.), и сложившимися методами исследования.

Глава 2: Управленческая деятельность менеджмента.

Корпоративное управление в России.

Промышленные предприятия в их нынешнем виде сформировались под воздействием не только факторов макроэкономической политики, но и институциональных перемен, обусловленных, прежде всего приватизацией. В результате проведенного авторами обследования выявлен факт отделения контроля от собственности, как формального, так и реального. Хотя подтвердился вывод (сделанный на основе данных 1993-1994 гг.)1 о доминировании инсайдеров в приватизированных предприятиях России, однако стандартный подходок инсайдерам как единой группе собственников, противостоящей аутсайдерам (внешним собственникам), не является, по мнению авторов, в большинстве случаев правильным.

Происходит сильная дифференциация инсайдеров, связанная с консолидацией контроля внутри менеджерских команд, с отделением контроля от собственности. Формально это осуществляется через укрупнение пакетов акций, но, на наш взгляд, более важно то, что меняются ориентиры поведения менеджмента, происходит разделение интересов менеджеров и рабочих.

Соотношение типов контроля

Существует различное понимание сути контроля:

- контроль как собственно власть;

- контроль как некий механизм (технология) власти;

- контроль как принадлежность власти ее субъекту (тому, кто несет власть, обладает ей).

Последнее определение исходит из наличия интересов субъекта, несущего в себе и реализующего практически властные полномочия на предприятии. Опираясь на него, авторы выделяют три основных типа контроля, сложившихся к настоящему времени на промышленных предприятиях, и два дополнительных - смешанных.

Из 53 приватизированных предприятий (акционерных обществ открытого и закрытого типа) на 38 формально господствуют - доминируют среди собственников - трудовые коллективы, но реально традиционалистский тип контроля сохраняется только на 21 предприятии из 38 и на 33 из 66. Из 15 государственных (по признаку доминирующего собственника) фирм 2/3, контролируется трудовыми коллективами, 1/3- менеджерами.

Там, где разделение интересов менеджмента и рабочих произошло и при этом не появилось сильных внешних акционеров, контроль становится "менеджерским". Как правило, он осуществляется командой управленцев, а не одним директором. Работники в таком случае становятся элементом издержек в деятельности предприятия, объектом, а не субъектом контроля.

Под явным контролем менеджмента находится 27 предприятий, хотя лишь на 5 менеджеры формально являются основными собственниками. Все предприятия, где менеджмент располагает значительными

пакетами акций, контролируются менеджерами. Иными словами, способ завоевания контроля через обладание правами собственности представляет собой один из возможных (но далеко не единственный) вариантов получения контрольных функций на предприятии. В этом смысле тип собственности жестко обусловливает тип контроля. Во всех компаниях, где менеджеры имеют крупные пакеты акций, продолжается процесс концентрации прав собственности в их руках.

В нашей выборке практически отсутствуют акционерные общества с четким ("классическим") разделением функций собственности и ведения бизнеса, то есть фирмы, на которых менеджмент (и тем более рабочие) выступает в качестве нанятого акционерами извне (третий, "внешний" тип контроля). Внешний контроль, скорее, осуществляется на основе некоторого разделения власти - соглашения или перемирия между внешними собственниками и менеджерами, что позволяет охарактеризовать его как тип смешанного, или ограниченного внешнего контроля- всего таких предприятий 6, или 9% выборки.

Управление финансами предприятия

"Раз монета круглая - пусть она крутится"

Французская пословица

Управление финансовыми ресурсами, денежными потоками компании (финансовый менеджмент) является одним из ключевых элементов всей системы современного управления, имеющим особое, приоритетное значение для сегодняшних условий экономики России.

Финансовый менеджмент - вид профессиональной деятельности, направленной на управление финансово-хозяйственным функционированием фирмы на основе использования современных методов.

Финансовый менеджмент включает в себя:

- разработку и реализацию финансовой политики фирмы с применением различных финансовых инструментов;

- принятие решений по финансовым вопросам, их конкретизацию и разработку методов реализации;

- информационное обеспечение посредством составления и анализа финансовой отчетности фирмы;

- оценку инвестиционных проектов и формирование портфеля инвестиций; оценку затрат на капитал; финансовое планирование и контроль;

- организацию аппарата управления финансово-хозяйственной деятельностью фирмы.

Методы финансового менеджмента позволяют оценить:

- риск и выгодность того или иного способа вложения денег;

- эффективность работы фирмы;

- скорость оборачиваемости капитала и его производительность.

Задачей финансового менеджмента является выработка и практическое применение методов, средств и инструментов для достижения целей деятельности фирмы в целом или ее отдельных производственно-хозяйственных звеньев.

В задачи финансового менеджмента входит нахождение оптимального соотношения между краткосрочными и долгосрочными целями развития фирмы и принимаемыми решениями в рамках финансового управления. В краткосрочном финансовом управлении, например, принимаются решения о сочетании таких целей, как увеличение прибыли и повышение курсовой стоимости акций, поскольку эти цели могут противодействовать друг другу. Такая ситуация возникает в случае, когда фирма, инвестирующая капитал в развитие производства, несет текущие убытки, рассчитывая на получение высокой прибыли в будущем, которая обеспечит рост стоимости ее акций. С другой стороны, фирма может воздерживаться от инвестиций в обновление основного капитала ради получения высоких текущих прибылей, что впоследствии отразится на конкурентоспособности ее продукции и приведет к снижению рентабельности производства, а затем к падению курсовой стоимости ее акций и, следовательно, к ухудшению положения на финансовом рынке.

В долгосрочном финансовом управлении, ориентированном на те же конечные цели, прежде всего, учитываются факторы риска и неопределенности, в частности, при определении предполагаемой цены акций как показателя отдачи на вложенный капитал.

Задачей финансового менеджмента является определение приоритетов и поиск компромиссов для оптимального сочетания интересов хозяйственных различных подразделений в принятии инвестиционных проектов и выборе источников их финансирования.

В конечном итоге главное в финансовом менеджменте - принятие решений по обеспечению наиболее эффективного движения финансовых ресурсов между фирмой и источниками ее финансирования, как внешними, так и внутрифирменными. Поток финансовых ресурсов составляют денежные средства:

- полученные в результате финансово-хозяйственной деятельности фирмы;

- приобретенные на финансовых рынках посредством продажи акций, облигаций, получения кредитов;

- возвращенные субъектам финансового рынка в качестве платы за капитал в виде процентов и дивидендов;

- инвестированные и реинвестированные в развитие производственно-хозяйственной деятельности фирмы;

- направленные на уплату налоговых платежей.

В функции финансового менеджмента входит:

- анализ финансовой отчетности;

- прогнозирование движения денежных средств;

- выпуск акций;

- полученные в результате финансово-хозяйственной деятельности фирмы;

- приобретенные на финансовых рынках посредством продажи акций, облигаций, получения кредитов;

- возвращенные субъектам финансового рынка в качестве платы за капитал в виде процентов и дивидендов;

- инвестированные и реинвестированные в развитие производственно-хозяйственной деятельности фирмы;

- направленные на уплату налоговых платежей. Функции и экономические методы финансового менеджмента можно подразделить на два блока: блок по управлению внешними финансами и блок по внутрифирменному учету и финансовому контролю.

В функции финансового менеджмента входит:

- анализ финансовой отчетности;

- прогнозирование движения денежных средств;

- выпуск акций;

- получение займов и кредитов;

- операции с инвестициями;

- оценка операций слияния и поглощения фирм. Важнейшие решения, принимаемые в области финансового менеджмента, относятся к вопросам инвестирования и выбору источников их финансирования.

Глава 3: Женщина и карьера

Женщина и бизнес.

Кто никуда не плывет - для тех не бывает попутного ветра.

Монтень М.

Какие варианты жизни открылись перед российскими женщинами в 90-х годах? Первый, наиболее правильный, взять на себя дополнительную ответственность - зарабатывание денег. Масса женщин стала "челноками", мелкими посредниками, не по своей воле, а по нужде. Второй путь предназначен для молодых "русских красавиц". На этом пути ряд возможностей для продажи себя как товара или рабочей силы. Третий путь - нетрадиционный для российской женщины: делать самой свою жизнь. В наших условиях это означает пуститься в автономное плавание в океан российского бизнеса.

Решившимся на такой шаг - непросто. Такую судьбу выбирают в России, как правило, женщины 30-40 лет, уже имеющие немалый жизненный и производственный опыт, высшее образование.

В экономической психологии давно известно, что существуют два противоположных типа занятий в бизнесе: менеджер и предприниматель. Менеджер склонен к стабильным условиям работы, ориентирован на сохранение и приумножение доходов. Он более динамичен, склонен к новаторству и риску.

Можно прогнозировать, что женщина будет более успешна в качестве топ-менеджера, в качестве специалиста по внешним связям, хотя успех для женщин не исключен и при создании новых возможностей.

Если исходить из того, что женщина уже выбрала карьеру менеджера, какими побуждениями определен такой выбор? Исследования ценностных ориентацией российских женщин-менеджеров показывает, что структуры ценностей женщин и мужчин различаются очень существенно. Для менеджера-мужчины успехи в работе, семейная жизнь, любовь являются главными ценностями и образуют как бы единую систему. Между тем в сознании женщин-менеджеров ценности "любовь", "семейная жизнь", "материальная обеспеченность" противостоят "интересной работе", "развитию", "успеху" и т. д. Складывается такое впечатление, что счастье в семейной жизни и успешная карьера для российских женщин "две вещи несовместимые".

В сознании российской женщины-менеджера как бы противостоят "традиционно женская" и "традиционно мужская" системы ценностей. Те женщины, которые принимают "традиционно мужскую" систему ценностей, более уверены в себе, обладают более высоким самоуважением и самооценкой, более сильной волей. Женщины-менеджеры, которые не смогли расстаться с "традиционно женской" системой ценностей, более тревожны, менее успешны в своем деле, более склонны винить себя в неудачах и менее самоуверенны. Проще говоря, женщина находится в более трудном положении: она входит в "мужской мир" бизнеса невооруженной, она должна отказаться или поставить на второй план личное счастье и заняться саморазвитием, учебой, построением своей профессиональной карьеры. Не случайно успешная российская женщина-менеджер, как правило, старше своих коллег мужчин на 5-10 лет.

Женская занятость в условиях кризиса.

О работающих женщинах много писали в конце 80-х - начале 90-х годов, в основном осуждая советский опыт равноправия. Серьезно рассуждали о том, что женщина должна "вернуться к семье". А социологические опросы показывали, что работающие женщины разделились на две неравные группы - примерно треть хотели бы не работать совсем "если будет содержать муж", но большая часть и в этом случае не желала отказываться от профессии. Все-таки нормой нашего общества была работающая женщина. Была и осталась. Но после недавнего кризиса тема женской занятости вновь стала актуальной. Мы посвящаем этой теме наш очередной выпуск.

Период конца 80-х - начала 90-х годов был ознаменован резкой активизацией полярных взглядов на роль и место женщины в обществе, и в частности, в сфере занятости. Сторонники традиционного подхода оценивали сложившийся уровень занятости женщин как недопустимо высокий. Они видели в переходе к рыночным отношениям возможность вернуться к "нормальному" разделению труда между полами, отправив женщин, домой под лозунгом их "естественного предназначения" и возложив функцию кормильца целиком на мужчину.

Их противники, стоящие на позициях эгалитарного подхода, подчеркивали, что за внешним фасадом социалистического равенства полов скрывались многочисленные проявления неравенства. Они рассматривали рыночные реформы как потенциальную угрозу для женщин в сфере занятости и призывали к реформированию социальной политики на основе равенства возможностей для всех работающих - как мужчин, так и женщин.

Сегодня, по прошествии более семи лет с начала радикального социально-экономического реформирования, можно подвести некоторые итоги и оценить, чем же обернулись российские реформы для женщин.

Изменение уровня экономической активности женщины и профессиональная сегрегация

За годы реформ произошло общее снижение уровня занятости женщин в экономике. Если в 1992 году они составляли 48,6% от общей численности занятых, то в 1995 году эта доля снизилась до 46,9%. Этот процесс затронул, главным образом, женщин молодого возраста (до 30 лет), имеющих детей дошкольного возраста. Одновременно усилилась профессиональная сегрегация женщин в сфере занятости, связанная, во-первых, с неравным распределением мужчин и женщин по отраслям и профессиям (горизонтальная сегрегация) и, во-вторых, с низкой доступностью для женщин престижных профессий и должностей, связанных с ответственностью и принятием решений (вертикальная сегрегация).

Горизонтальная сегрегация[[2]](#footnote-2)

Снижение экономической активности женщин сопровождалось их интенсивным перераспределением между отраслями и секторами экономики. При этом исследователи отмечают тесную взаимосвязь между темпами роста заработной платы в отрасли и вытеснением из нее женской рабочей силы. В частности, на 15-17% сократилась доля женщин в таких ранее высоко феминизированных отраслях как торговля, общественное питание, кредитование, финансы, страхование. И одновременно именно в этих отраслях за прошедшие годы отмечался наиболее быстрый прирост заработной платы. Этот процесс легко проиллюстрировать на примере банковской сферы, где в 1990-1995 годах доля женщин в числе занятых снизилась с 90% до 77% при резком параллельном росте заработной платы (так, например, в 1993 году средняя зарплата в банках в 2,5 раза превысила среднюю по всем отраслям народного хозяйства). Результатом стал приток в сферу банковской деятельности значительного числа мужчин и соответствующее относительное снижение доли женщин.

Вертикальная сегрегация:

Как и раньше, сохраняется исключительно низкая представляемость женщин на уровне принятия решений, как в государственном, так и в негосударственном секторах занятости. Если среди высших государственных служащих женщины составляют всего 5,7%, то в категории старших служащих их насчитывается практически половина - 49,9%, а в категории младших - свыше 80%. Точно такая же тендерная "пирамида власти" характерна и для всех иных властных структур на федеральном уровне.

Аналогичным образом выглядит ситуация и в негосударственном секторе. В 1995 году среди 62 председателей правления крупных банков России было только 11 женщин (17,7%). Однако банковский бизнес - не самый характерный пример в этом отношении - здесь и сегодня еще велика инерция "феминизированного" прошлого. В том же 1995 году среди владельцев и управляющих 125 крупных московских компаний было всего лишь две женщины, а среди 138 представителей бизнес элиты - только 11 женщин (8%) .

Особенности национальной торговли:

По утрам станция метро "Комсомольская" переполняется женщинами разных возрастов в пуховых платках и куртках. Согнувшись в три погибели, они тащат на себе огромные клетчатые баулы, лихо перескакивают через турникеты, гремя тележками, "проглатывают" раздраженные реплики окружающих: "У, торгаши!" Совсем недавно они сидели за бумагами в кабинетах или стояли с указками у школьной доски. Теперь они - челноки, торгаши, тягловые лошади толкучек...

Женская занятость все больше становится полулегальной и даже криминальной, уходит в теневую сферу, как и вся наша экономика. Так сложилось, что именно на матери, а не на обоих родителях, лежит ответственность за детей. Она может числиться на предприятии, но там месяцами задерживают зарплату, а дети-то хотят, есть сегодня. Хозяин рыночного лотка расплачивается наличными деньгами и почти всегда вовремя. Именно это преимущество и вынуждает женщину вставать за прилавок.

В последнее время в модных бутиках в центре Москвы любезно распахивают двери пышущие здоровьем молодые люди в костюмах "с иголочки". Они же, кстати, и отпускают товар. Мужчины все чаще теперь занимают места и в кассах банков, и за компьютерами в офисах. Они сидят в теплых помещениях, на них не льет дождь, им не надо переносить тяжести. Женщины же вытесняются на рынки. По приблизительной статистике, в стране 10 млн. челноков, из них 70% - женщины.

Но такая ситуация складывается отнюдь не только по вине мужчин. Хозяин лотка скорее возьмет женщину, потому что она бессловесна, покорна, ее можно заставить делать все что угодно. На криминальном рынке, "в зоне рискованной торговли", она бесправна и в юридическом отношении. Ведь нормальные законы здесь не действуют. Половина из 14 опрошенных мной женщин сказали, что у них есть договора с хозяином, где указано равноправие сторон. Но они же признались, что эти договора - пустая формальность. На самом деле хозяин никогда не соблюдает условия договора, пользуясь тем, что его "рабочая сила" дорожит своим местом.

Женщины чаще виноваты сами в этой ситуации. Они не умеют за себя постоять, у них занижена самооценка, они склонны оглядываться на других, мотивируя свои поступки тем, что "все так делают, все так живут". В результате к ним и отношение соответствующее - как к рабыням или крепостным.

Женщинам предстоит долгий путь переоценки ценностей, обретения собственного достоинства. Он куда труднее, чем путь к рыночному прилавку. Надо найти в себе силы переобучиться, искать единомышленниц, создавать свое дело.

Недавний кризис сыграл, я бы сказала, положительную роль: на рынке закрепилось много мелких отечественных фирм, появилось больше товаров швейного производства, которое по традиции находится в основном в женских руках. Развитие российской промышленности дало бы женщинам новые рабочие места, не связанные с криминалом. К сожалению, сегодня в правительстве некому поддержать малый бизнес, в том числе и женский. После ухода Сергея Кириенко профильный Комитет по малому предпринимательству, который возглавляла Ирина Хакамада, расформирован. Он просуществовал всего три месяца и ничего не успел осуществить. Сегодня, после финансовой встряски, женщины опять вернулись к своим прилавкам. Деться им некуда - нужно кормить детей и безработных мужей.

Ведь при любом кризисе люди все равно будут покупать еду и одежду, а значит, места на рынке всем хватит.

Женский менеджмент в российском бизнесе.

В развитых странах мира господствует убеждение, что основа успеха любой фирмы - высококлассные менеджеры. "В бизнесе нет мужчин и женщин, есть деловые партнеры", - говорят англичане. Но деловые партнеры наделены определенными чертами, которые необходимо учитывать, чтобы достичь успеха.

Многие проблемы женщин в современных бизнес - организациях - результат доминирующей деловой культуры, основанной на концепции рациональности. Индивидуальность работника подчинена целям организации, его поведение определяется занимаемой должностью и обязанностями.

На пороге XXI века специалисты пришли к единому мнению, что в будущем бизнес должен стать менее иерархичным, более гибким, быстрым и подвижным. Менеджер новой генерации умеет хорошо слушать, мотивировать и поддерживать своих работников. "И есть группа людей, которые имеют огромные преимущества в реализации нового подхода, - это женщины"4.

Сейчас набирает силу и утверждает себя бизнес, который традиционно считался в России женским: торговля, сервис. Типично мужские секторы бизнеса также активно осваиваются женщинами, занимающими, как правило, вторые позиции.

По данным USAID3, доля женщин, занимающих административные и менеджерские позиции, по регионам такова, процента:

|  |  |
| --- | --- |
| Восточная Азия | 1,3 |
| Южная Америка | 3,1 |
| Латинская Америка и Карибские страны | 8,8 |
| Африка | 9,6 |
| Индустриальные страны | 27,7 |
| В мире | 14,0 |

Многие проблемы женщин в современных бизнес- организациях - результат доминирующей деловой культуры, основанной на концепции рациональности. Индивидуальность работника подчинена целям организации, его поведение определяется занимаемой должностью и обязанностями.

На пороге XXI века специалисты пришли к единому мнению, что в будущем бизнес должен стать менее иерархичным, более гибким, быстрым и подвижным. Менеджер новой генерации умеет хорошо слушать, мотивировать и поддерживать своих работников. "И есть группа людей, которые имеют огромные преимущества в реализации нового подхода, - это женщины".

Сейчас набирает силу и утверждает себя бизнес, который традиционно считался в России женским: торговля, сервис. Типично мужские секторы бизнеса также активно осваиваются женщинами, занимающими, как правило, вторые позиции.

Представления женщин о карьере:

Большинство женщин европейских стран видят в своей работе способ поддержания уровня жизни, а не возможность сделать карьеру - только 33% из них идентифицируют работу с карьерой (среди американских женщин таких 46%).

Власть и влияние как результат успешной карьеры в глазах большинства российских женщин-менеджеров носят скорее негативный оттенок. Результаты исследования показали, что хотя 60% опрошенных считают свою работу интересной и утверждают, что она дает им возможность принимать самостоятельные решения, более половины уверены, что у них нет никаких шансов на повышение5. Карьера, равно как и интересная работа, является не столько реальной целью, сколько опознавательным знаком идеального места женщин в современном мире. Отсутствие стремления к профессиональной карьере они объясняют тем, что "объективно не подготовлены к руководящей роли" (39% женщин указали на это), а почти 75% опрошенных соглашаются с тем, что зарплата соответствует их квалификации. Заметим, что западные женщины уверены в обратном.

Полученные нами данные показали, что женщины-менеджеры ориентированы на достижение успеха, и их мотивы разнообразны. Успешная карьера предполагает, в их понимании, помимо независимости и самостоятельности в работе, возможность творчества, самореализации, полного раскрытия своих профессиональных возможностей. При этом если в карьере для женщин наиболее важна свобода в принятии решений, то в жизни наиболее ценным является благополучие детей.

После окончания средней школы амбиции мужчин и женщин одинаковы: те и другие стремятся получить высшее образование в сфере менеджмента. "Потенциально, - заявила в интервью одна из опрошенных женщин-менеджеров, - у женщины хорошие шансы, но реализуются они реже. Женщина может прикрыться карьерными амбициями мужа и гордиться его успехами как своими. Мужчинам это менее свойственно. Если жена успешна, это не прибавляет к репутации мужа, наоборот - он может испытывать от этого психологическую ущемленность. Мужчины более болезненно относятся к своим неудачам в бизнесе. Женщине легче: общественное мнение нормально отнесется к тому, что она, потерпев неуспех, останется дома и будет варить мужу суп. Если мужчина неуспешен в карьере, страдает он сам, плюс его семья испытывает негативное общественное мнение".

Во всех странах превалирует мнение, что амбиции женщины должны быть направлены на то, чтобы выйти замуж за успешного бизнесмена (в России этот стереотип сейчас очень силен). Другой распространенный вариант - удовлетвориться тем, что она родила и вырастила детей. Но многим женщинам этого недостаточно, и они стремятся не только к семейной, но и к профессиональной реализации.

Новая экономическая политика поставила российских женщин-менеджеров перед необходимостью осваивать новые зоны ответственности. Бизнес же, как цель, как желание активно поменять свою жизнь, по данным нашего исследования, не воспринимается большинством опрошенных женщин.

Так, новосибирские женщины-менеджеры не рвутся на высшую ступень в управленческой иерархии. Их устраивает роль правой руки, тайного советника, а окончательное слово они готовы оставить за мужчиной. Видимо, мужчин в должности первого руководителя прельщает также и ответственность, а для женщин главное - свобода творчества и самовыражения, где ответственность иногда служит помехой. Что же касается основных слагаемых успеха, то, в представлении опрошенных нами женщин-менеджеров, это - знания, квалификация, независимость от начальства, энергия, здоровье, ловкость и инициативность.

Российские женщины находятся еще в начале своего пути в большой бизнес, тогда как в развитых странах они заняли в нем заметное место. В правительственном отчете о роли женского бизнеса в США (1996 г.) отмечается, что женщины управляют третьей частью всех американских компаний, приносящих ежегодный доход 1,6 трлн. дол., и этот доход увеличивается. Женский бизнес более устойчив: фирмы, созданные и управляемые женщиной, реже "терпят фиаско".

Заключение

В этой работе я хотела подробно раскрыть для себя значение менеджмента, а так же узнать, почему в нашей стране мало женщин предпринимателей. Написав, данную исследовательскую работу я выяснила, что менеджмент - это система программно - целевого управления, текущего и перспективного планирования и прогнозирования научно - технических разработок, организации производства, реализации продукции и услуг с целью повышения эффективности хозяйствования, удовлетворения потребностей рынка и общества в целом, увеличения прибыли.

Всё чаще использование менеджмента приносит компаниям большой хозяйственный эффект при относительно минимальных затратах. Задача менеджмента, мне так кажется, состоит именно в том, чтобы вначале сделать желаемое возможным, а потом реальным.

Проанализировав развитие женского менеджмента в России, я пришла к выводу, что наша страна не занимает ведущих позиций в этой области: на Западе сейчас темпы роста численности женщин в бизнесе в 2-3 раза выше, чем мужчин. Данная проблема объясняется тем, что мир предпринимательства - мужской мир. Поэтому здесь срабатывает принцип вытеснения меньшинства большинством.

Женский бизнес располагается на низовых ступенях предпринимательской пирамиды. Крупный бизнес, в котором идёт крутая мужская игра, а предприниматели получают сверхприбыли, де-факто закрыты для женщин. Наиболее предпочтительна, я так думаю, отраслевая сфера занятости женщин, где, кстати, они действуют более результативно, чем мужчины, касается традиционно женской ориентации и интересов. Это торговля материалами бытовой химии, верхней одеждой и бельём, косметическими средствами, бижутерией.

Список литературы:

1. Кац К. Заработная плата мужчин и женщин в бывшем СССР//Женщины и социальная политика. ИСЭПН РАН. М., 1992.

2. Россия в цифрах. Статистический сборник. Госкомстат РФ. М., 1997, с. 39; Социальное положение и уровень жизни населения России. Статистический сборник. Госкомстат РФ. М., 1997, с. 47.

3. Статистический бюллетень N 1 (40). Госкомстат РФ. М., 1997, с. 138.

4. Мезенцева Е. Трудовые права в современном российском контексте. В кн.: Права женщин в России: исследование реальной практики их соблюдения и массового сознания. МЦГИ. М., 1998, с. 167-217.

5. Мезенцева Е. Кадровая политика предприятий и перспективы женской занятости. В кн.: Работающие женщины в условиях перехода России к рынку. ИЭ РАН. М., 1994, с. 95-113.

6. Киянова М. К. Женщина и бизнес: две ловушки на пути к вершинам // ЭКО. 1995. № 4. с. 194.

7. Бабаева Л. В. Женщины России в условиях социального перелома: работа, политика, повседневная жизнь. М.: Рос. обществ. научный фонд, 1996. с. 114.

8. Женская психология. М.: «Бизнес- школа – Интел- Синтез; 1994. с.54.

9. Долгопятова Т. Российские предприятия в переходной экономике: экономические проблемы и поведение. М.: Дело ЛТД., 1995

10. Основы местного самоуправления в городах России / Под ред. А. Е. Когута. Спб., 1995, с. 13-14.

11. Дружинина В. Н. Женская карьера и женская судьба. / Управление персоналом. – № 11, 1996

12. Уткин Э. А. Курс менеджмента. Учебник для вузов. – М.: Издательство «Зеркало», 1998.- 448 с.

13. Гвоздева Е., Герчиков В. Женский менеджмент в российском бизнесе // ЭКО. 1997. № 11. с. 163-167.

14. Клепач А., Кузнецов П., Крючкова П. Корпоративное управление в России в 1995-1996 гг. // Вопросы экономики. 1996. № 12. с. 75-77.

15. Шумякова Н. В. О содержании понятия «Муниципальный менеджмент» // Социально политический журнал. 1998. № 4. с. 98-100.

1. Имеет целью активизировать работающих, побудить их трудиться эффективно для реализации намеченных целей. [↑](#footnote-ref-1)
2. Политика принудительного отделения какой- либо группы населения по расовому или этническому признаку, одна из форм расовой дискриминации.

   [↑](#footnote-ref-2)