**Содержание**

Введение

Глава 1. Понятие, виды и развитие менеджмента в России

Глава 2. Проблемы и перспективы современного менеджмента

Заключение

Библиография

**Введение**

Что такое менеджмент? Важная ли это составляющая в экономической системе управления нашего общества?

Прежде чем начать какое-либо дело, человек должен тщательно продумать, что именно, к какому сроку, какими способами и с помощью каких средств он должен сделать. В противном случае его намерения могут оказаться невыполненными. Изучением данных аспектов и занимается менеджмент.

Первоначально под менеджментом понимали сферу управления животными, а именно лошадьми. Позднее менеджментом стали называть область науки и практики управления людьми или организацией. В современной же теории «менеджмент» - процесс руководства отдельным работником, рабочей группой и организацией в целом.

В настоящее время управлению уделяется все большее и большее внимание, так как именно от правильной организации деятельности персонала и организации, в целом зависит получение максимальной прибыли минимальными издержками.

Переход России к рыночной экономике поставил экономику нашей страны в новые условия, характеризующиеся возрастающей конкуренцией, сокращением рынка сбыта из-за высоких издержек производства, неплатежеспособностью смежников, сложностями поиска поставщиков сырья, материалов и ограниченностью финансовых ресурсов.

Итак, перед современным менеджментом стоит ряд острых проблем, только при изучении и детальном рассмотрении которых возможно найти выход из сложившейся ситуации.

Управление в наше динамичное время представляет собой сложную работу, которую нельзя выполнить успешно, руководствуясь простыми сухими заученными формулами. Руководитель должен сочетать понимание общих истин и значимости многочисленных вариаций, благодаря которым ситуации отличаются одна от другой. Руководитель должен понимать и учитывать, как внутренние, критические факторы организаций (внутренние переменные), так и воздействующие на организацию из вне (внешние переменные), а также учитывать влияние организации на общество.

Интересно отметить то, что сила современного менеджмента, его ядро, состоит с одной стороны, в том, что он берёт своё начало от человека, его потребностей и целей, от превращения знаний, опыта и достижений научно технического прогресса в производительную силу. С другой стороны, движущая сила современного менеджмента, как видимая, так и невидимая заключается в созидательном применении информационных технологий.

Таким образом, в настоящее время трудно назвать более важную и многогранную сферу деятельности, чем управление, или менеджмент, от которого в значительной мере зависят и эффективность производства, и качество обслуживания населения.

**Глава 1. Понятие, виды и развитие менеджмента в России**

«Нет хорошей или плохой страны, есть страны с хорошим или плохим управлением» [9].

Менеджмент - молодая и интенсивно развивающаяся отрасль знаний. В России участие в управлении не было долговременной традицией, власть обращалась к людям, когда чувствовала свою слабость или необходимость. Поэтому брать на себя ответственность не превратилось для подчиненных в привычку, то есть не стало элементом организационной культуры [1, с. 34].

В свою очередь ответственность для власти тоже была чуждым словом. Тем не менее, успехи или неудачи всегда связывались у персонала с работой руководства. Важно отметить тот факт, что это мало способствовало развитию участия в управлении и превращению его в эффективную реальность.

С распадом Советского Союза и окончанием эры коммунизма управленческое поведение в России тоже подверглось трансформации. При коммунизме государство имело монопольное право собственности и действовало подобно капитану, больше устанавливая контроль и вводя ограничения, чем выполняя функции созидателя и стимулятора [1, с.37].

Российским менеджерам «спускались» конкретные плановые задания, определяемые конкретными показателями. В связи с этим, менеджерам было сложно, а иногда просто невозможно разрабатывать задания, соответствующие структуре спроса. Мы видим, что экономика советского времени приобрела такие отрицательные черты, как расточительность, производство продукции, не находящей спроса. Следствием такой политики стало не только низкое качество продукции, но и все большее технологическое отставание отраслей.

Переход к рыночным отношениям изменил во многом управленческое поведение. После распада СССР, исчезновения централизованного планирования и монополии государственной собственности, образовался экономический вакуум, где благополучным был лишь государственный сектор. Поэтому зарабатывание прибыли уже не казалось нереальным, но было менее привлекательным, чем раздел собственности государства.

В условиях инфляции, неразвитости рынка, нестабильности в правовой сфере, почти ни один директор российского предприятия не заинтересован в долгосрочном финансировании проекта. В России преимущественно все ориентировано на краткосрочное развитие и моментальные результаты [1, с.44].

Таким образом, современный менеджмент - неотъемлемая часть современного бизнеса.

Существует множество различных методов и способов управления, кроме того, с развитием науки и компьютерной техники существуют специальные программные обеспечения, способствующие в помощи принятия решений. Так, имея даже старые модели управления, безусловно, возможно управление современными предприятиями, но, учитывая технический прогресс и достижения, все-таки тяжело с этим согласиться ввиду таких причин, как противостояние человека и техники. Выражая человеческую сторону, мы можем увидеть духовность, а со стороны техники - четкий «холодный расчет» [8].

Безусловно, четкие действия - это выгодное положение в управлении, но одного этого недостаточно, так как необходим творческий подход. Также невозможно творческое присутствие в большей степени, задача бизнеса зарабатывать. Единственный компромисс - объединить эти две вещи. В результате данного симбиоза образуется некий субъект, способный выполнить задачу двух сторон одновременно, а именно человек [7].

Итак, сегодняшнее понятие менеджмент, отмечает доктор экономических наук, профессор В.Р. Веснин имеет ряд значений [2, с.45]:

Во-первых, это хозяйственное управление организацией, действующей в условиях рынка в «автономном плавании», связанное с необходимостью поиска путей ее развития и принятия оперативных решений по любым, самым неожиданным и сложным вопросам. Исходя из такого подхода управление предприятиями, существовавшее в Советском Союзе в условиях командно – административной системы, не может считаться менеджментом, ибо оно свободным не было, а направлялось государственной властью.

Во-вторых, под менеджментом понимается управление некоторой самостоятельной сферой хозяйственной деятельности. Так, в настоящее время широкое распространение получил кадровый менеджмент, то есть совокупность видов деятельности, связанных с управлением, повышением квалификации, решением социальных проблем и т.п.

В-третьих, понятием «менеджмент» в настоящее время характеризуется группа лиц, осуществляющих в рамках организации управленческие функции. В русском языке ему соответствует термин «руководство».

В-четвертых, менеджмент – учебная дисциплина, преподавание которой в колледже одного из городов США начал в 1881 году, некий Джозеф Вартон, и которая сегодня составляет важнейший элемент подготовки любого специалиста, а как самостоятельная специальность высшего и среднего профессионального образования является едва ли не самой популярной среди студентов всего мира.

В-пятых, наконец, менеджмент, представляет собой совокупность научных знаний и практического опыта в области управления, имеющих междисциплинарный характер. Здесь используются данные экономики, психологии, социологии, педагогики, организации, права и сформулированные ими законы.

Вышеизложенные определения понятия менеджмент, дают основания полагать, что менеджмент пронизывает всю организацию, затрагивает практически все сферы ее деятельности [2, с.47].

Однако при всем многообразии взаимодействия менеджмента и организации можно достаточно четко определить границы деятельности, которая составляет содержание менеджмента, а также выделить его отдельные виды [3, с.69]:

1. Производственный менеджмент - это комплексная система обеспечения конкурентоспособности выпускаемого товара на конкурентном рынке. Она включает вопросы построения производственных и организационных структур, выбора организационно – правовой формы управления производством, сбыта и фирменного обслуживания товара в соответствии с предыдущими стадиями жизненного цикла.
2. Финансовый менеджмент - это комплексная система устойчивости, надежности и эффективности управления финансами. Она включает формирование и планирование финансовых показателей с соблюдением научных подходов и принципов менеджмента, баланса доходов и расходов, показателей эффективности использования ресурсов, рентабельности работы и товаров.
3. Инновационный менеджмент - это комплексная система управления инвестициями, вкладываемыми собственниками в развитие всех видов инноваций. Она включает построение организационных структур, выбор направлений инноваций, оптимизацию инвестиций, разные аспекты управления персоналом.

Помимо приведенных видов специального менеджмента в настоящее время разрабатываются другие виды [7]:

1. менеджмент социальной сферы;
2. банковский менеджмент;
3. налоговый менеджмент;
4. организационный менеджмент;
5. международный менеджмент;
6. кадровый и др.

Как мы видим, на современном этапе менеджмент как наука постоянно изменяется. Добавляются новые компоненты, новые задачи. Задачами менеджмента как науки являются разработка, экспериментальная проверка и применение на практике научных подходов, принципов и методов, обеспечивающих устойчивую, надежную, перспективную и эффективную работу коллектива (индивидуума) путем выпуска конкурентоспособного товара [5, с.218].

Безусловно, конечной целью менеджмента как практики эффективного управления является обеспечение прибыльности предприятия путем рациональной организации производственного (торгового) процесса, включая управление производством (коммерцией) и развитие технико-технологической базы. Следовательно, важнейшей задачей менеджмента является организация производства товаров и услуг с учетом спроса потребителей на основе имеющихся ресурсов [5, с.219].

При этом к задачам менеджмента также можно отнести [8]:

1. переход к использованию работников, обладающих высокой квалификацией;
2. стимулирование сотрудников организации путем создания для них соответствующих условий труда и системы его оплаты;
3. определение необходимых ресурсов и источников их обеспечения;
4. разработка стратегии развития организации и реализация;
5. определение конкретных целей развития организации; постоянный поиск и освоение новых рынков; выработка системы мероприятий для достижения намеченных целей;
6. осуществление контроля за эффективностью деятельности организации, за выполнением поставленных задач.

Нельзя не сказать о том, что задачи менеджмента непрерывно усложняются по мере роста масштабов и развития производства и коммерции.

Таким образом, нужно подробно изучать и анализировать задачи менеджмента, особенно на современном этапе, детально планировать стратегию развития и только потом воплощать ее в жизнь. Так же нужно вести активную подготовку специалистов, чтобы достигнуть значительных успехов не только на теоретическом, но и на практическом уровне.

**Глава 2. Проблемы и перспективы современного менеджмента**

Современный управленческий мир весьма разнообразен и зависит от множества факторов и задач, стоящий перед ним на современном этапе [9].

Мобилизация и оптимизация использования ресурсов, в том числе трудовых, переориентация российской экономики с сырьевых отраслей в реальное производство, активное участие в институционализации рыночных отношений, - требуют от менеджеров особенных качеств [4, с.103].

Сами менеджеры при решении данных проблем в первую очередь выделяют здесь умение работать в команде, стратегическое видение, способность управлять переменами, принимать решения в условиях неопределенности. Между тем, задачей самих менеджеров должно стать и создание в обществе положительного образа профессионального управляющего. Реализация этой идеи не будет легкой, поскольку есть не только силы, противостоящие ей, но и объективные причины, вызывающие непонимание этой концепции и ее отторжение значительной частью населения.

Отметим тот факт, что в качестве инструмента создания этого позитивного, конструктивного образа, а в более широком смысле - специфической мотивации населения, могут выступить несколько историй из жизни - не обязательно историй оглушительного успеха [7].

«Мотивация – это деятельность, имеющая целью активизировать людей, работающих в организации, и побудить их эффективно трудиться для выполнения целей, поставленных в планах. Для этого осуществляется их экономическое и моральное стимулирование, обогащается само содержание труда и создаются условия для проявления творческого потенциала работников и их саморазвития» [2, с.78].

В регионах России есть такие люди, которые часто воспринимаются местным сообществом как "крепкие хозяйственники", но на деле являются представителями нового класса управленцев. Акцент при освещении таких историй должен делаться не на красивом результате работы, а на его общественной значимости, а также на самом процессе работы менеджера. Конечно, предмет гордости наиболее известных российских бизнесменов - их экономическая эффективность; но замыкаться на ней нельзя, и бизнес-лидеры России прекрасно понимают это. Понимают они и необходимость организации коммуникаций с целью создания положительного отношения не только к своему бизнесу, но и к российскому бизнесу в целом. Их относительные удачи или неудачи в этой области связаны со шлейфом справедливых упреков в адрес конкретных личностей, несмотря на успехи некоторых из них в области управления. Нельзя допускать переноса этого отрицательного отношения на весь класс менеджеров [7].

В ближайшие годы наверняка произойдут глубокие перемены в составе управленческой прослойки российского бизнеса. Однако в настоящее время многие молодые управленцы не видят для себя реально конструктивных примеров среди российских бизнесменов. Некоторые признают, что люди, ряд черт которых можно поставить в пример себе и своим ровесникам, на деле - очень неоднозначные личности.

Таким образом, одна из основных проблем, которая стоит на пути развития современного менеджмента – это проблема самого человека, проблема универсального управленца с его социальными характеристиками и техника с ее несовершенством и постоянной доработкой. Это лишь одна из основных частей, кроме этого, присутствует множество других вещей [7].

Методом преодоления данной проблемы может выступить культура. Но не в той форме, которую мы привыкли видеть в кино, театрах и музеях, а именно культура в экономике. Данной вещи уделяется очень мало внимания, видимо, ввиду её возвышенного значения, но это далеко не правильное представление.

Гегель дает прямое определение культуры [1, с.349]: «Культура в своем абсолютном определении есть освобождение и работа высшего освобождения. Это освобождение представляет собой в субъекте тяжкий труд, направленный против голой субъективности поведения…».

Данное определение можно понимать как экономику, то есть возделывание и обработка проявляет себя в искусстве ведения хозяйства человеком. Кроме того, выше приведенное определение одного из известных мыслителей говорит о том, что теоретическая основа положена, не хватает лишь практического утверждения и присутствия [1, с.350].

Важно то, что все ведущие управленцы - культурные люди, но это лишь задаток, малая часть айсберга. В настоящее время этого мало, его должно в современных отношениях быть больше. Такой способ управления открывает новые возможности не только в практике. Так, в своем теоретическом представлении он может способствовать формированию специалистов с новым уровнем, способных улучшать выполняемую работу, а также изменять представление об обществе в лучшую сторону. Это уже стратегия не предприятия, а государства.

Таким образом, мы можем увидеть значимость проблемы и пути ее решения.

Вторым вопросом может выступить то, что в начале ХХ в. благодаря трудам А. Эйнштейна и прочих его последователей были подвергнуты сомнению некоторые фундаментальные теории в физике и математике, на основе которых было сформулировано и построено экономическое мышление [9].

Для его разрешения потребуется пересмотрение базовой части экономических учений, не их радикальное изменение, а те части, которые опираются на классические, т.к. субстанциональные представления не являются окончательными и единственно верными. Безусловно, не факт, что это существенно изменит мир с его старым устройством, но развитие необходимо не только в одном направлении.

Итак, мы можем сказать следующее, что посредствам окультуривания возможно совершенствование методов формирования стратегии любого предприятия [9].

Отметим тот факт, что в написанном выше, возможно, содержится большое количество философии, но это лишь потому, что экономика и философия - две рядом стоящие науки, а также стратегия должна быть мудрой и логически правильной.

В целом тяжело опираться на теорию, так как практика имеет свойство искажаться и довольно существенно, выходя из-под контроля. На этот процесс и дальнейший ход события всецело влияют внутренние качества человека.

Таким образом, следует, что каждый человек при принятии стратегического решения обязан задуматься о многом, ведь он своим действием определяет судьбу многих. Менеджмент, хотя и играет вполне определенную роль в организации, тем не менее, как бы пронизывает всю организацию, касаясь и затрачивая практически все сферы ее деятельности [9]. Однако, при всем многообразии взаимодействия менеджмента и организации можно достаточно четко определить границы деятельности, которые составляют содержание менеджмента, а также достаточно четко идентифицировать субъектов управленческой деятельности менеджеров.

Управление организацией предстает в виде процесса осуществления определенного типа взаимосвязанных действий по формированию и использованию ресурсов организации для достижения ей своих целей. Нужно помнить то, что менеджмент не эквивалентен всей деятельности организации по достижению конечных целей, а включает в себя только те функции и действия, которые связанны координацией и установлением взаимодействия внутри организации с побуждением к осуществлению производственной и других видов деятельности, с целевой ориентацией различных видов деятельности и т.п. [4, с.389].

Еще одна проблема, которая может возникнуть на современном этапе развития науки управления, это проблема соответствия между менеджментом и менталитетом.

Важно отметить и то, что между этими двумя элементами существует некоторая взаимосвязь. Человек не может быть свободным от общества, от самого себя, своей ментальности. При этом он всегда находится в определенной системной иерархичности или подчиняет и руководит, или подчиняется. Даже в одиночестве он управляет своими действиями, поступками, исходящими подсознательно из его ментальности. Как следствие мы можем сделать вывод о том, что управление есть форма выражения ментальности [1, с. 130].

Таким образом, менеджмент можно так же охарактеризовать как форму внутренней, глубинной социально-психологической программы, заложенной в человеке. Поэтому важно учитывать все нюансы менталитета той или иной страны, даже на уровне регионов для проведение более успешной плановой и управленческой политики.

Нельзя не сказать о том, что в России рядом уживаются догматизм и стремление к новому. Аскетизм, огромная набожность и ничем не прикрытый воинствующий атеизм и безбожие. Интересно то, что все это может причудливо сочетаться в одном коллективе и в совершенно разных соотношениях [9].

Поэтому особенностью русского менеджмента является его гибкость, приспособляемость, маневренность, диалектичность. Его формирование должно начинаться с микроуровня, т.е. строиться конкретно на каждом предприятии и в учреждении. Это значит, что наличие переходной экономики предполагает адекватную систему менеджмента с длительным периодом становления. Последняя должна учитывать [9]:

1) устоявшийся дуализм менталитета;

2) его различия в разных регионах и огромные просторы страны.

Для ее реализации необходимо налаживание общероссийской психологической службы, имеющей свои отделения в каждом регионе, на каждом крупном предприятии. В задачи этой службы на макроуровне будет входить создание общероссийской и региональной карт ментальности. Это поможет социально-психологическим службам предприятий выявить соотношение психологических качеств работников, на основе которых и будут моделироваться конкретные системы управления, учитывающие двойственность и соотношение противоречивых сторон российской ментальности [9].

Формирование российского менеджмента должно учитывать основную тенденцию развития ментальности в сторону развивающегося индивидуализма, все больше ориентируясь на личность, осуществление индивидуального контроля, учет индивидуального вклада и оплату согласно ему. Это означает, что на предприятиях все большее значение должно приобретать повышение по службе, основанное не на знакомстве и семейных связях, а исключительно на личных способностях каждого индивида.

При формировании системы управления надо как можно сильнее учитывать деловые качества индивида, способность его к восприятию нового, настойчивость и креативность [9].

В крупных городах с развитой психологией индивидуализма все чаше отношения строятся на практицизме, все больше проявляется стремление к обогащению. Система формирующегося российского менеджмента должна учитывать это, отличая и отмечая лиц, у которых преобладает индивидуальная ментальность. Таким людям лучше всего поручать индивидуальные участки работы, где они могли бы проявить все свои способности и получать зарплату в соответствии с ними.

Работников с коллективистской психологией целесообразно использовать на участках, где применяются специфические, адекватные им методы управления с акцентом на коллективный труд, коллективную ответственность и контроль.

Таким образом, мы можем сказать, что в России в системе менеджмента существуют как проблемы, так и способы их решения.

Главное при этом учитывать особенности российского рынка и менталитета.

Важно так же отметить огромные перспективы развития данной науки как на теоретическом, так и на практическом уровне в нашей стране. Нужно использовать все ресурсы и все источники для перехода нашей страны на качественно новый уровень управления на мировой арене.

**Заключение**

Проанализировав информацию, изложенную в данном реферате можно прийти к некоторым выводам и умозаключениям.

Во-первых, на всем протяжении экономического развития мы можем проследить стремление сферы управления расширить свои возможности не только за счет привлечения дополнительных ресурсов и источников, но и за счет построения правильной тактики и стратегии управления персоналом или организацией в целом.

Интересно то, что основная проблема экономических преобразований в современный период состоит в ограниченности внутренних государственных накоплений и неспособности частных инвесторов компенсировать недостаток капиталовложений для преодоления кризисной ситуации.

Во-вторых, в науке управления, как и в других науках, существует ряд остро стоящих проблем, которые требует немедленного решения и анализа, активизации дополнительных ресурсов и правильного принятия решений.

Важно отметить тот факт, что в настоящее время менеджмент является фундаментом Российской Федерации. Потому что именно от правильного управления зависит экономическое состояние не только отдельной хозяйственной единицы, но и экономическое состояние страны в целом.

В-третьих, переход российского хозяйства к рыночной экономике ни у кого не вызывает сомнения. Коренные изменения затронули не только категорию собственности, приведя к созданию частных предприятий, но и сферу управления. Внешне это выразилось, в частности, в появлении множества новых специальностей и в значительном изменении содержания работы ранее существовавших в нашей стране специалистов.

Сильно сдвинулись приоритеты в образовании, что не только привело к неизбежному возникновению учебных заведений с сомнительным качеством образовательных услуг, но и способствовало выдвижению на первый план ряда лидирующих вузов и бизнес-школ, рассчитанных как на подготовку молодых кадров, так и на переподготовку специалистов по экономическим специальностям и повышение квалификации экономистов.

 Между тем содержание деятельности одной из ключевых фигур рыночной экономики - профессионального менеджера - до сих пор остается во многом загадкой. Особенности российского менеджмента мало раскрыты, а его короткая история связана в сознании общества с теневыми сторонами бизнеса.

Таким образом, мы приходим к выводу о том, что только в результате детального изучения, подробного анализа и планирования в сфере управления, а так же правильной подготовке специалистов-менеджеров наша страна может выйти на совершенно новый уровень на мировом рынке.

**Библиография**

1. Афоничкина А.И. Основы менеджмента/ под ред. А.И. Афоничкина. – СПб.: Питер, 2007. – 528с. – (Серия «Учебник для вузов»).

2. Веснин В.Р. Менеджмент в вопросах и ответах: Учебное пособие. – М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2004. – 176 с.

3. Герчикова И.Н. Менеджмент: Учебник. - 3-е изд., перераб. и доп. - М.: ЮНИТИ,2002. – 177 с.

4. Котлер Ф. Маркетинг менеджмент. Экспресс-курс/ пер с англ.под ред. Ю.Н. Каптуревского. – СПб.: Питер, 2004. – 496 с.

5. Соловьев В.С. Стратегический менеджмент: Учебник. – Ростов н/Д: Феникс, Новосибирск: Сибирское соглашение, 2002. – 448 с.

6. Шеметов П.В. Менеджмент: управление организационными системами: Учебное пособие. – М.: Издательство «Омега-Л», 2007. – 406с. – (Высшая школа менеджмента).

7. www.newmanagment.ru

8. www.businesspravo.ru/Docum

9. www.ecsoman.edu.ru