**План**

1. Введение. …………………………………………………………………….2
2. Эволюция управленческой мысли………………………………………….3
3. Современное представление о менеджменте:
   * 1. определение и характеристика ;……………………………………..6
     2. задачи и цели ;………………………………………………………...7
     3. виды ;…………………………………………………………………..8
4. Научные подходы к менеджменту……………………………………..10
5. Разнообразие моделей менеджмента:
   * 1. английская модель ;………………………………………………….12
     2. японская модель ;…………………………………………………….13
     3. западноевропейская модель…………………………………………15
6. Развитие менеджмента в России ……………………………………….17
7. Современные проблемы управления. ………………………………….21
8. Заключение…………………………………………………………….....22
9. Список литературы………………………………………………………23

*I. Введение.*

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.

В зарубежных странах накоплен значительный опыт управления в области промышленности, торговли, кооперации, сельского хозяйства и т.п. в результате непосредственного участия людей в управленческой деятельности. Он обогащается за счет знаний основ науки управления , мировых достижений в практической организации экономических и социальных процессов .

В России пока еще не достигнуты значительные успехи в теоретическом и практическом освоении менеджмента.

Реорганизовываются старые структуры управления и власти в российской экономике, при этом используются западные модели управления. Однако механическое перенесение концепции управления из одной социокультурной среды в другую , слепое копирование опыта того или иного государства практически невозможно и ведет к тяжелым экономическим и социальным последствиям . Менеджмент обусловлен такими базисными факторами , как тип собственности , форма государственного устройства , степень развития рыночных отношений . Поэтому развитие современного менеджмента в условиях перехода России к рыночной экономике в значительной мере зависит от этих факторов.

***II. Эволюция управленческой мысли.***

## Ни одна организация, ни одно пред­приятие не может добиться успеха без управления. Однако управление как вид деятельности и как наука в таком виде, в котором мы имеем его в настоящее время, появилось не сразу.

Как только доисторические люди стали жить органи­зованными группами, у них появилась необходимость управления

На первом этапе, когда группы людей были невелики, управление во всех сферах осуществлялось одним челове­ком — вождем этой группы. В дальнейшем, по мере раз­растания групп и усложнения выполняемых ими функ­ций, появилась необходимость разделения труда и дифференциации функций. Но на это потребовались века.

Египетские пирамиды, построенные в 3000—2000 гг. до н. э., являются ярким свидетельством не только куль­туры древних египтян, но и их управленческого искусст­ва. Строительство огромных пирамид требовало, прежде всего, четкого планирования.

Древние греки уделяли особое внимание вопросам организации и управления производственными процес­сами, заботились о четкой специализации рабочих.

У Сократа дается понимание управления как особой сферы человеческой деятельности. Он говорил о том, что *главным в управлении является поставить нужного челове­ка на нужное место и добиться выполнения поставленных перед ним задач.*

Линейная структура управления государством получила выражение в системе управления Римской империей. Ее основной проблемой был сбор налогов со всех ее частей, значительно удаленных друг от друга. Прямое правление из Рима осуществить было крайне трудно. Изменение структуры управления позволило укрепить могущество Римской империи.

В практике управления существуют примеры органи­заций, возникших в глубокой древности и успешно функционирующих и в настоящее время благодаря соз­данию рациональной структуры управления. К их числу относится римская католическая церковь, имеющая наи­более простую структуру управления: папа, кардинал, ар­хиепископ, епископ и приходской священник.

К сожалению, эволюция управленческой мысли в России этого периода изучена недостаточно.

Переворот в производственных отношениях связан с промышленной революцией, начавшейся в середине XVIII в.

С промышленной революцией связано выделение трех уровней управления: верхнего, среднего и нижнего. На производстве появился мастер, который вскоре стал ненавистен для рабочих.

На этом этапе развития управления только наметилась тенденция перехода от принципа надзора за работниками к принципу организации труда на научных основах.

Промышленная революция дала толчок развитию тео­ретических исследований и практики управления. Большой вклад в формирование науки управления внесли анг­лийские политэкономы *Уильям Петти*, *Адам Смит* и *Давид Рикардо*.

Нельзя не отметить огромного вклада английского социалиста-утописта*Роберта Оуэна* в раз­витие управленческой мысли и практики управления. Ранее других он заметил и оценил роль человеческого фактора на производстве, к необходимости учета кото­рого другие исследователи пришли только через 100 лет. На формирование теории управления в социалисти­ческом обществе большое влияние оказали труды *К. Маркса и Ф. Энгельса.* Не занимаясь исследованиями природы и сущности управления, они внесли свой вклад в формирование этой науки с помощью созданных ими методов исследования. К. Маркс выво­дит необходимость разделения труда из развития кооперации: капиталист часто не в состоянии самостоя­тельно управлять своей фабрикой. Кроме того, в этом нет необходимости, так как труд по надзору, совершенно отделенный от собственности на капитал, всегда предла­гался в избытке. Поэтому сделалось необязательным, чтобы этот труд по надзору выполнялся капиталистом. Таким образом, результатом разделения труда явилось обособление управления, которое стало рассматриваться в качестве особой функции любого совместного труда.

Вэтот же период времени Ф. Энгельс указал на то, что следует различать управление вещами и управление людьми. От этого тезиса в дальнейшем будут отталки­ваться многие ученые в своих исследованиях.

Однако до эпохи империализма функция управления осуществлялась самим капиталистом и небольшой группой приближенных к нему лиц. Роль спе­циально подготовленных управляющих особенно усиливается вэпоху развития монополистического капитализма. Столкнувшись с конкуренцией, изменчивой внешней средой, управляю­щие развивали систему знаний о том, как лучше исполь­зовать ресурсы.

Таким образом, предпосылками и источниками формиро­вания менеджмента как управления особого рода являются:

* индустриальный способ организации производства;
* развитие рыночных отношений**,** основными элемен­тами которых являютсяспрос, предложение и цена.

Для систематизации этапов развития науки управления первоначально использовался *исторический подход* с применением хронологического принципа.

Американские ученые*Г. Кунц* и *С. 0'Доннел*разработа­ли более подробную классификацию подходов. Однако эта работа не дала желае­мых результатов

На протяжении всей истории развития менеджмента ученые и исследователи управленческих проблем предпринима­ли попытки разработать универсальную классификацию школ менеджмента. Предложенные ими классификации носят, в известной мере, условный характер. Это объяс­няется тем, что практически невозможно отразить все оттенки различных взглядов и позиций, трудно найти один универсальный принцип, который следует положить в основу классификации.

В американском учебнике по управлению описан современный взгляд на классификацию подходов и школ, а также оценен их реальный вклад в развитие управленческой мысли.В настоящее время известны че­тыре важнейших подхода, которые позволили выделить че­тыре школы управления, каждая из которых базируется на своих позициях и взглядах:

|  |
| --- |
| Подход с точки зрения научного Школа научного управления  управления |
| Административный подход Классическая (административная)  школа в управлении |
| Подход с точки зрения человече- Школа психологии и человеческих  ских отношений и подход с точки отношений  зрения науки о поведении |
| Подход с точки зрения количест- Школа науки управления  венных методов (количественная) |
|  |

Потребность разработки новых методологических подходов непосредственно

связана с бурным развитием бизнеса, ускорением научно-технического прогресса.

Все вышеуказанные школы внесли значительный вклад в развитие науки об управлении.

*III. Совпеменное предcтавление*

*о менеджементе.*

*1).Определение и характеристика.*

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.

***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.

*2). Задачи и цели.*

Задачами менеджмента как науки являются разработка, эксперименталь -ная проверка и применение на практике научных подходов, принципов и методов, обеспечивающих устойчивую, надежную, перспективную и эф -

фективную работу коллектива (индивидуума) путем выпуска конкуренто -способного товара.

В то же время 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.

Исходя из этого важнейшей задачей менеджмента является организация производства товаров и услуг с учетом спроса потребителей на основе имеющихся ресурсов. При этом к задачам менеджмента также относятся :

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;
6. постоянный поиск и освоение новых рынков;
7. выработка системы мероприятий для достижения намеченных целей;
8. осуществление контроля за эффективностью деятельности организации, за выполнением поставленных задач.

Задачи менеджмента непрерывно усложняются по мере роста масштабов и развития производства и коммерции. Выполненные задачи и достигнутые намеченные цели оцениваются на рынке .

Основные ***цели менеджмента*** *—* прогнозирование, планирование и достижение намеченных резуль­татов бизнеса. Задачей менеджеров является обеспечение прибыль­ности деятельности фирмы посредством рациональной организа­ции производственного процесса, включая управление производст­вом и развитие технико-технологической базы, а также эффектив­ное использование кадрового потенциала при одновременном повы­шении квалификации и творческой активности каждого работника.

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. Ха­рактерны цели общие и специфические. Общие (стратегические) цели отражают концепцию развития фирмы в целом, а специфиче­ские — разрабатываются в рамках общих целей по основным ви­дам деятельности фирмы. 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 их труда.

*3). Виды менеджмента.*

Менеджмент пронизывает всю организацию, затрагивает практически все сферы ее деятельности. Однако при всем многообразии взаимодействия менеджмента и организации можно достаточно четко определить границы деятельности , которая составляет содержание менеджмента , а также выделить его отдельные виды ( 1 ,с. 17 ) :

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 .

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 .

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 (1, с. 24):

* менеджмент социальной сферы ;
* банковский менеджмент;
* налоговый менеджмент;
* организационный менеджмент;
* международный менеджмент

и др.

Менеджмент как совокупность принципов , методов , средств и форм управления фирмами на Западе известен в нашей стране давно . Однако еще десять лет назад наши специалисты считали , что его основными целями являются получение высокой прибыли и постоянное опережение стран социализма по производительности труда в интересах укрепления позиций империализма .

Демократизация общественной жизни страны позволила широким слоям населения , практическим работникам ознакомиться с накопленным богатым мировым опытом теории и практики менеджмента , а ориентация российской экономики на рыночные отношения сделала просто необходимыми изучение и использование опыта передовых государств .

В связи с этим отношение к менеджменту в России в последние годы значительно изменилось . Опубликованы труды видных теоретиков и практиков менеджмента . Началась активная подготовка управляющих менеджеров . Учрежден Российский союз менеджеров .

*IV. Научные подходы к менеджменту.*

Эффективность менеджмента определяется, прежде всего, обоснованностью подходов и методов. В настоящее время к менеджменту применяются только некоторые научные подходы , что объясняется “ узостью “ его понятия . Если руководствоваться “ широким “ понятием , то автоматически добавляются функциональный , комплексный , динамический и интеграционный подходы .

Анализ теории и практики управления различными объектами позволяет установить необходимость применения к менеджменту 13 научных подходов.

Таблица 1 .

|  |  |
| --- | --- |
| *НАЗВАНИЕ* | *КРАТКОЕ СОДЕРЖАНИЕ* |
| *Административный* | *При административном подходе регламентируются функции, права, обязанности, элементы системы менеджмента в нормативных актах.* |
| *Воспроизводственный* | *Воспроизводственный подход ориентирован на постоянное возобновление производства товара для удовлетворения потребностей рынка с меньшими затратами.* |
| *Динамический* | *При динамическом подходе объект управления рассматривается в диалектическом развитии, в причинно - следственных связях и соподчиненности.* |
| *Интеграционный* | *При интеграционном подходе устанавливаются взаимосвязи между отдельными подсистемами и элементами системы менеджмента, уровнями, субъектами управления.* |
| *Количественный* | *Сущность количественного подхода заключается в использовании количественных оценок при помощи математических, статистических, инженерных расчетах и т.д.* |

|  |  |
| --- | --- |
| *Комплексный* | *При комплексном подходе учитываются технические, экономические, социальные и другие аспекты менеджмента.* |
| *Маркетинговый* | *Маркетинговый подход предусматривает ориентацию управляющей подсистемы на потребителя* |
| *Нормативный* | *При нормативном подходе устанавливаются нормативы в управлении* |
| *Поведенческий* | *Поведенческий подход заключается в том, чтобы помочь работнику осознать собственные возможности.* |
| *Процессный* | *При процессном подходе управление рассматривается как совокупность взаимосвязанных функций.* |
| *Системный* | *При системном подходе любая система рассматривается как совокупность взаимосвязанных элементов.* |
| *Ситуационный* | *Ситуационный подход предполагает, что применение различных методов управления определяется конкретной ситуацией.* |
| *Функциональный* | *Сущность функционального подхода состоит в том, что потребность рассматривается как совокупность функций, которые нужно выполнять для ее удовлетворения.* |

Данные подходы следует отнести к главным принципам управления. Впервые термин “ принципы управления “ ввел инженер - технолог Ф.Тейлор , который в 1911 году опубликовал работу под названием

“ Принципы научного менеджмента “.

*V. Модели менеджмента.*

*1).Американская модель.*

Изучение американ­ской модели менеджмента представляет известный интерес. Именно в США впервые сформировалась наука и практика менеджмента.

Американский менеджмент впитал в себя основы классической школы, основателем которой является Ан­ри Файоль. Американцы *Лютер Гьюлик* и *Линдал Урвик* сделали много для популяризации основных положений классической школы. Классическая школа оказала значительное влияние на формирование всех других направлений в американской теории управления.

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

Современный американский менеджмент в таком виде, какой сложился в настоящее время, базируется на трех исторических предпосылках:

1. Наличие рынка.

2. Индустриальный способ организации производства.

3. Корпорация как основная форма предпринима­тельства.

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

Современная американская модель менеджмента ори­ентирована на такую организационно-правовую форму частного предпринимательства, как *корпорация* (акцио­нерное общество), возникшую еще в начале XIXв.

Американские корпорации широко используют в своей деятельности *стратегическое управление.* Это понятие было введено в обиход на стыке 60—70-х гг., а в 80-е гг. охватило практически все американские корпорации.

Основой стратегического управления является *системный* *и ситуационный анализ внешней* (макроокружение и конкуренты) и *внутренней* (научные исследования и разработки, кадры и их потенциал, финансы, организационная культура и пр.) *среды.*

Важнейшей составной частью плановой работы кор­порации является *стратегическое планирование,* возник­шее в условиях насыщения рынка и замедления роста ряда корпораций. Стратегическое планирование создает базу для принятия эффективных управленческих решений.

Для снижения сопротивления рабочих организаци­онным изменениям, происходящим в корпорациях, разрабатываются *программы повышения «качества тру­довой жизни», с* помощью которых работники корпо­рации привлекаются к разработке стратегии ее разви­тия, обсуждению вопросов рационализации производ­ства, решению разнообразных внешних и внутренних проблем.

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

*2).Японская модель.*

За последние два десятилетия Япония заняла лиди­рующее положение на мировом рынке. На ее долю приходится 44,5% общей стоимости акций всех стран мира. И это притом, что население Японии составляет всего 2% от населения земного шара.

Одной из главных причин стремительного успеха Японии является применяемая еюмодель менеджмента, ориентированная на человеческий фактор. При этом японцы рассматривают не одного человека (личность), как американцы, агруппу людей.

Японцы выше других ставят социальные потребности (принадлежность к социальной группе, место работника в группе, внимание и уважение окружающих). Поэтому и вознаграждение за труд (сти­мулы) они воспринимают через призму социальных по­требностей.

В отличие от работников других стран, японцы не стремятся к безусловному выполнению правил, инструкций и обещаний. С их точки зрения, по­ведение менеджера и принятие им решений всецело за­висит от ситуации. Главное в управленческом процессе — это изучение нюансов обстановки, которые позволяют менеджеру принять правильное решение.

До развития в Японии капиталистического способа производства ей было присуще уравнительное вознагра­ждение за труд. Становление машинного производства потребовало разработки системы мотивации труда с учетом сложившегося стремления работников к уравниловке и личного вклада каждого из них. Выход был найден в разработке системы оплаты труда работников по выслуге лет.

Сильнейшим средством мотивации в Японии являет­ся «корпоративный дух» фирмы. В осно­ве его лежит психология группы, ставящей интересы группы выше личных интересов отдельных работников.

Центральное место в оперативном управлении японского менеджмента занимает*управление качеством***.** Во всех сферах японской экономики в настоящее время действуют*группы (кружки) качества***,** в которые помимо рабочих включаются мастера и инженеры. Японская система управления качеством не дает сбо­ев. Это является результатом ее продуманности и простоты.

В начале 70-х гг. вице-президент автомобильной компании «Тоёта» Т. Оно предложилсистему организации труда*«Канбан».*Суть ее заключается в том, что на всех фазах производственного процесса отказались от производства продукции круп­ными партиями и создали непрерывно-поточное произ­водство.

В последнее время американские корпорации начали внедрять у себя нововведения, приведшие японские фирмы к значительному успеху.

Однако не все методы управления, используемые в Японии, приживаются на американской земле. Нельзя переносить одну модель менеджмента в экономику другой страны без уче­та ее специфических условий и, прежде всего, психоло­гических и социально-культурных факторов.

*3).Западноевропейская модель.*

Заметное влияние на формирование менеджмента оказали английские исследователи. Так, англичане Р. Фэлк и Л. Урвик занимались разработкой принципов управления.

Английские ученые внесли существенный вклад в разработку метода «исследования операций», ко­торый впервые зародился в Англии в 40-х гг., в связи с необходимостью решения некоторых военных стратеги­ческих и тактических задач. В дальнейшем центр работ переместился в Америку.

Во Франции вопросами научного управления занима­лись *Анри Луи* *Ле Шателье* *Шарль Фремен-виль* братья *Андре* и *Эдуард* *Мишлен*. Неоценимый вклад в понимание менеджмента как науки внес Анри Файоль.

Проблемами научного управления производством в Германии занимался*Вальтер Ратенау.* Ог­ромный вклад в исследование принципов организации внес известный немецкий социолог *Макс Вебер*, разра­ботавший «идеальный тип» административной организа­ции, названный им термином «бюрократия». Особого внимания заслуживают работы по организации производства, которые выполнил*Кароль Адамецкцй.*Западногерманские теоретики школы «человеческих отношений» выступали за более жесткий подход к управлению персоналом, чем их коллеги в США и Япо­нии.

В Англии, Голландии, Норвегии, Швеции и других странах Запада широко прорабатывались также вопросы привлечения работников к «участию в управлении».

Западноевропейские ученые оказали заметное влияние на формирование подхода к управлению с позиции «социального человека». Этот подход позволял изучать поведение людей с точки зрения воздействия на них группового поведения.

В 1929—1933 гг. передовые капиталистические стра­ны охватил мировой кризис. В этот же период времени английским ученым *Дж.**М. Кейнсом* была сформулированаконцепция государственного регулирова­ния экономики. Кейнс обосновал необхо­димость государственного вмешательства в экономику.

Большое влияние на развитие всей Европы в после­военные годы оказал немецкий ученый, политик, министр экономики и канцлер*Людвиг Эрхард*. Под руководством Эрхарда Западная Германия доби­лась экономического чуда. Концепция «социального рыночного хозяйства» (по Эрхарду) включает в себя два основных положения:

* *Усиление государственного регулирования во всех сферах*

*хозяйствования.*

* *Введение индикативного планирования,* пришедшего на смену директивного планирования. Индикативное планирование

предполагает установление планов и показателей, дости­жение которых является наиболее желательным.

Политика Эрхарда получила поддержку всех слоев общества, а также ученых и практиков, занимаю­щихся вопросами управления.

Определенный интерес представляет*шведская модель социализма.* Успехи Швеции в 50—60-е гг. XX в., как и ФРГ, объясняются, прежде всего правильным выбором модели общественного развития. Этот выбор был сделан уче­ным, лауреатом Нобелевской премии*Гуннаром Мюрдалем.* Шведская модель социализма Мюрдаля учитывает специфические особенности Швеции, которая представляет собой страну с высоким уровнем материального и социального обеспечения населения.

Большинство исследователей считают, что теория и практика управления в США достигли значительно бо­лее высокого уровня развития, чем в других странах ми­ра. По их мнению, высокая производительность труда в США обеспечивается за счет лучшей организации про­изводства. Работая на европейском рынке, американские бизнесмены получают высокие прибыли, умело приспо­сабливаясь к разным условиям на рынках. Именно от­ставанием в организации произ­водства и подбора кадров западноевропейские ученые

объясняют так называемый *технологический разрыв* меж­ду США и Европой. Одной из причин создавшегося по­ложения следует считать то, что американцы проводят в Западной Европе политику подчинения европейских стран своим стратегическим планам.

*VI.Развитие менеджмента в России.*

Начиная с XVII в., вопросам управления в России уделялось серьезное внимание. Заметный след в истории России и улучшении ее системы управления оставили из­вестный русский экономист *А.Л.* *Ордин*-*Нащокин*, *А.П. Волынский* (кабинет-министр с 1738 г. по 1740 г.), *В.Н. Татищев* (главный управляющий горных заводов в Сибирской и Казанской губерниях (с 1730 г. по 1740 г.) и выдающийся русский ученый *М.В. Ломоносов*. Велики заслуги в реформировании системы управле­ния России *П.А. Столыпина*. С 1906 г. он совмещал две должности — министра внутренних дел и премьер-министра. Столыпин занимался совершенствованием местного самоуправления. Построение социализма в СССР потребо­вало создания новой общественной организации управ­ления социалистическим производством.

В первые годы Советской власти получают большую известность труды таких ученых, как *А.А. Богда­нов, А.К. Гастев, О.А. Ерманский, П.М. Керженцев, Н.А. Амосов.*

Известный совет­ский ученый*А.К. Гастев* занимался вопросами совершенствования теории и практики организации труда*.* Им сформулиро­вана и обоснованаконцепция, получившая название «тру­довые установки». Внедрением методики трудовых установок в практи­ческую деятельность занимался Центральный институт труда (ЦИТ), созданный осенью 1920 г. при ВЦСПС. Важнейшее место в осуществлении методики трудо­вых движений отводилось инструктажу.

Недостатком концепции трудовых установок Гастева, является слабая разработка самой методики трудовых ус­тановок, выбор слишком узкой базы исследования, ори­ентация на индивидуальность рабочего.

Важная роль в развитии научной организации труда и управления в СССР принадлежит видному экономисту *О.А. Ерманскому,* который внес значитель­ный вклад всоздание *теории социалистической рациона­лизации.* Концепция Ерманского была подвергнута резкой критике, но несмотря на критику, вклад Ерманского в развитие теории и практики организации труда значителен. Им обобщен большой практический материал хозяйствен­ного строительства в СССР.

Проблемы научной организации труда получили ши­рокое освещение в трудах*П.М. Керженцева*. Керженцев распространил понимание научной организации труда на все сферы человеческой деятельности.

Особого внимания заслуживает дискуссия, развер­нувшаяся по проблемам развития научной организации труда и управления в СССР в период подготовки ко II Всесоюзной конференции по НОТ, За несколько недель до конференции были опубликованы *две платформы по НОТ. Одна — от группы «Семнадцати» во главе с Кер­женцевым, другая — от ЦИТ во главе с Гастевым.* Полемика между двумя течениями закончилась соз­данием *центральной платформы,* принятой на II Всесо­юзной конференции по НОТ, в которую вошли положи­тельные моменты обеих дискутировавших платформ.

Крупный вклад в развитие теоретических основ со­циалистической организации производственных процес­сов был внесен *О.И. Непорентом*. Все операции он классифицировал по признаку их сочетания в производ­ственном процессе на три вида: последовательное, па­раллельное и параллельно-последовательное, показал их влияние на длительность производственного цикла.

В 30-е гг. была проделана большая научная и практи­ческая *работа по созданию науки об организации производ­ства, труда и управления,* результатом которой был вы­ход в свет первого советского учебника по организации производства. В эти же годы было *положено начало формированию систе­мы подготовки кадров с высшим и средним специальным экономическим образованием для предприятий и органов управления.* Кроме того, была введена новая для того времени специальность — инженер-экономист отрасле­вого профиля, которая вскоре стала ведущей среди эко­номических специальностей.

В годы Великой Отечественной войны система управления промышленностью, сложившаяся в предше­ствующие годы, не претерпела принципиальных измене­ний. Основным принципом управления продолжал оставаться хозрасчет при усилении административно-командных методов руководства*.* Научная работа велась по проблемам внутризаводского планирования и диспетчирования.

В послевоенный период времени возобновилась на­учная и практическая работа в области организации и управления производством. Вместе с тем, имело место сокращение исследований в области управления производством. К концу 50-х гг. тематика исследований по проблемам организации и управления предприятиями начала постепенно расши­ряться.

Начиная с 1957 г. был осуществлен переход к управлению промышленностью и строительством по тер­риториальному принципу через *Советы народного хозяйст­ва* (совнархозы) экономических административных районов.Главным назначением совнархозов было пресечение ве­домственных тенденций в развитии промышленности.

К этому же времени относится рождение такой важ­ной самостоятельной ветви экономики, как экономиче­ская кибернетика, тесно связанной с использованием на практике экономико-математических методов. Создание этой науки в нашей стране осуществлялось под руково­дством академиков *А.И. Берга* и *В.М. Глушкова.* Кибер­нетика сыграла важную роль в развитии теории управле­ния производством.

Дискуссия, развернувшаяся в стране в период с 1962 по 1965 гг., по вопросам совершенствования системы и методов управления народным хозяйством, предшествовала проведению хозяйственной реформы.

Период времени, начиная с 1965 г. по настоящее время, характеризуется проведением в стране трех ре­форм, направленных на совершенствование системы управления народным хозяйством. К ним относятся:

* Реформа системы управления экономикой 1965 г.
* Реформа системы управления 1979 г.
* Ускорение социально-экономического развития (1986 г.) и переход к рыночным отношениям (с 1991 г. и по настоящее время).

В связи с произошедшими серьезными изме­нениями в политической системе управления, в стране развернулась дискуссия о механизме перехода к рынку. Специальная комиссии, возглавляемая академи­ком *А. Г. Аганбегяном*, предложила три альтернативных варианта перехода к рыночным отношениям:

* внесение отдельных элементов рынка в сущест­вующую командно-административную систему управления;
* быстрый переход к рынку без какого-либо госу­дарственного регулирования;
* создание системы управления на основе регули­руемой рыночной экономики. Этот вариант со­вершенствования системы управления соответст­вовал предложениям правительства.

Другая комиссия под руководством академика *С. Шаталина* подготовила программу, получившую назва­ние *«500 дней»,* в которой был намечен целый комплекс мероприятий, необходимых для перехода к регулируемо­му рынку. Эта программа многими учеными рассматри­валась как «шоковая терапия».

По итогам дискуссии был принят компромиссный вариант перехода от плановой системы управления к регу­лируемому рынку. В его основу была положена программа «500 дней», основной целью которой было полное раз­

рушение административно-командной системы управле­ния. С ноября 1991 г. начался процесс формирования рыночных отношений в России.

Однако, несмотря на принятые меры, не удалось при­остановить развала экономики России. Социально-экономическая ситуация в стране продолжает ухудшать­ся. Было принято много ошибочных решений. Одной из причин сложившегося положения является начатая с 1992 г. политика невмешательства правительства в эко­номику регионов и импортно-экспортные операции. Не­управляемого рынка нет ни в одной развитой стране ми­ра. Рынок требует управления, руководства, регулирова­ния со стороны государства.

В настоящее время в России наблюдается разбалансированность всего механизма управления страной. Оте­чественный менеджер в своей практической деятельности сталкивается с такими проблемами, которые совсем незнакомы западному менеджеру. Поэтому в создавшихся условиях особое значение приобретает получение нового знания по искусству управления.

*VII.Современные проблемы управления.*

Современный менеджмент, учитывая достижения всех школ и направлений, интегрирует их в процессе управления.

Современный менеджмент характеризуют следующие положения :

1. отказ от приоритета классических принципов школ менеджмента , согласно которым успех предприятия определяется прежде всего рациональной организацией производства продукции , снижением издержек, развитием специализации , то есть воздействием управления на внутренние факторы производства . Вместо этого первостепенной становится проблема гибкости и адаптируемости к постоянным изменениям внешней среды . Значение факторов внешней среды резко повышается в связи с усложнением всей системы общественных отношений ( в том числе политических, социальных, экономических), составляющих среду менеджмента организации.
2. использование в управлении теории систем , облегчающей задачу рассмотрения организации в единстве ее составных частей , которые неразрывно связаны с внешним миром . Главные предпосылки успеха предприятия находятся во внешней среде , причем границы с ней являются открытыми , то есть предприятие зависит в своей деятельности от энергии , информации и других ресурсов , поступающих извне . Чтобы функционировать , система должна приспосабливаться к изменениям во внешней среде .
3. применение к управлению ситуационного подхода, согласно которому функционирование предприятия обуславливается реакциями на различные по своей природе воздействия извне . Центральный момент здесь -- ситуация , то есть конкретный набор обстоятельств , которые оказывают существенное влияние на работу организации в данный период времени . Отсюда вытекает признание важности специфических приемов выделения наиболее значимых факторов, воздействуя на которые , можно эффективно достигать цели .

*VIII.Заключение.*

В на­стоя­щее вре­мя ме­недж­мент яв­ля­ет­ся од­ной из ос­но­во­по­ла­гаю­щих дис­ци­п­лин, ко­то­рые не­об­хо­ди­мо знать лю­бо­му предпринимателю .Про­цесс стра­те­ги­че­ско­го пла­ни­ро­ва­ния вклю­ча­ет в се­бя ряд важ­ных опе­ра­ций: пла­ни­ро­ва­ние из­дер­жек, пла­ни­ро­ва­ние про­из­вод­ст­ва, пла­ни­ро­ва­ние сбы­та и, на­ко­нец, фи­нан­со­вое пла­ни­ро­ва­ние (пла­ни­ро­ва­ние при­бы­ли). Ме­недж­мент, как нау­ка, по­зво­ля­ет пред­при­ни­ма­те­лю так спла­ни­ро­вать дея­тель­ность фир­мы в крат­ком, сред­нем и дол­гом пе­рио­дах, что­бы обес­пе­чить по­лу­че­ние фир­мой мак­си­маль­но воз­мож­ной при­бы­ли с ми­ни­маль­ны­ми за­тра­та­ми в ус­ло­ви­ях из­мен­чи­во­сти со­стоя­ния рын­ка. Ко­неч­но это свя­за­но с не­из­беж­ным фи­нан­со­вым рис­ком, осо­бен­но в со­вре­мен­ных Рос­сий­ских ус­ло­ви­ях, но пра­виль­но про­ве­ден­ное стра­те­ги­че­ское пла­ни­ро­ва­ние по­зво­лит све­сти риск к ми­ни­му­му.

Дан­ный реферат имел це­ль до­ка­зать не­об­хо­ди­мость пла­ни­ро­ва­ния дея­тель­но­сти лю­бой фир­мы, рас­счи­ты­ваю­щей на фи­нан­со­вый ус­пех в со­вре­мен­ных ус­ло­ви­ях рын­ка. Нель­зя за­бы­вать о том, что мы на­хо­дим­ся в осо­бо же­ст­ких ус­ло­ви­ях рос­сий­ской эко­но­ми­ки, в ко­то­рых не­ко­то­рые ры­ноч­ные за­ко­ны дей­ст­ву­ют с точ­но­стью до на­обо­рот, од­на­ко, с уче­том то­го, что до пе­ре­строй­ки на­ша стра­на в те­че­ние мно­гих лет яв­ля­лась яр­ким при­ме­ром ав­то­ри­тар­ной ди­рек­тив­но-пла­но­вой эко­но­ми­ки, то про­цесс пла­ни­ро­ва­ния про­из­вод­ст­вен­но-ком­мер­че­ской дея­тель­но­сти пред­при­ятия и ос­нов­ных ры­ноч­ных по­ка­за­те­лей име­ет под со­бой мно­го­лет­ний опыт.

*IX. Список литературы.*

1. Галькевич Р.С. Набоков В.И. Основы менеджмента. М . – 1998 .
2. Менеджмент. Под редакцией Максимцова М.М. Игнатьевой А.В. М . – 1998 .
3. Веснин В.Р. Основы менеджмента. М . - -1997.
4. Лэнд П.Э. Менеджмент -- искусство управлять. М . -- 1995 .
5. Розенберг Д.М. Бизнес, менеджмент. М . – 1997.
6. Ховард К. Принципы менеджмента. М . – 1996 .
7. Фатхутдинов Р.А. Система менеджмента. М . – 1996 .
8. Кабанов А.Я. Управление персоналом организации. М . – 1997 .
9. Уткин Э.А. Управление фирмой. М . – 1996 .
10. Ф.Тейлор "Основы научного менеджмента", "Прогресс", Москва, 1992