**РЕФЕРАТ**

**по курсу «Менеджмент»**

**по теме: «Система менеджмента: история и тенденции развития»**

**1. Введение в менеджмент и его методологические основы**

Управление в социальных системах – это управление людьми. Оно охватывает воздействие на деятельность людей, объединенных в группы, коллективы с их различными интересами. Это наиболее сложная область управления. Она является объектом изучения социальных (общественных) наук. В процессе производства, распределения и потребления материальных благ люди объединяются в различные организационные формы, т.е. социально-экономические системы. Управление в социальных системах можно рассматривать в широком смысле как управление в любой организации людей независимо от целей их деятельности. Однако в этой общей массе имеются организации, конкретные функции которых направлены на получение прибыли. Это промышленные организации, банки, страховые и трастовые компании, инвестиционные структуры, туристические агентства, гостиницы, транспортные компании и т. п., целью деятельности которых является получение прибыли. Управление в этих организациях носит название менеджмент. Это особый вид управленческой деятельности.

Поэтому отношения управления производством связаны с экономическими, социальными, политическими и другими общественными отношениями.

Изучать отношения управления как единое целое позволяет системный анализ, который дает возможность связывать теоретические выводы с реальной системой производства. Применяя системный анализ, теория управления исследует виды отношений на всех уровнях иерархии. При изучении отношений управления производством к ним подходят как к конкретным социальным явлениям.

Как вид человеческих отношений и человеческой производственной деятельности управление воздействует на свой объект в зависимости от формы его развития и активного воздействия на него людей. Эффективность воздействия определяется степенью его отражения в сознании людей.

Управление в социальных системах отличается от управления в технических и биологических системах тем, что любой вид хозяйственной деятельности субъекта управления (управляющей подсистемы) на объект управления (управляемую подсистему) осуществляется сознательно.

Различают следующие виды отношений: между управляющей и управляемой подсистемами; внутри управляющей подсистемы; между руководителями и подчиненными в каждом звене управления; между руководителями; между подчиненными. Различают также отраслевые, территориальные, межотраслевые, межрегиональные, территориально-отраслевые отношения. Взаимоотношения каждой системы с окружающей средой опосредуются внешними отношениями. Собственная природа и механизм функционирования данной системы раскрываются через внутренние отношения.

Система управления отвечает ряду требований.

Во-первых, наличие между элементами (подразделениями) причинно-следственных связей, которые должны быть установлены между управляющей и управляемой подсистемами. Эти подсистемы должны взаимно реагировать на изменения, возникающие в одной из них. Это возможно лишь при наличии обратной связи. При ее отсутствии эффективность управления сводится к минимуму.

Во-вторых, система управления является динамичной, т. е. обладает способностью менять качественное состояние.

В-третьих, управление осуществляется лишь при наличии в системе параметра, воздействуя на который можно изменить течение процесса.

Система управления носит целостный характер. В ней созданы условия передачи, накопления и преобразования управляющей информации.

По функциональному признаку управляемая система подразделяется на ряд подсистем: техническую, технологическую, организационную, экономическую, социальную.

В условиях рыночных отношений при рассмотрении предприятия используется ситуационный подход. Ситуационный подход – это метод, утверждающий, что оптимальное решение есть результат действия факторов среды в самой организации (внутренние переменные) и в окружающей среде (внешние переменные).

Содержание менеджмента можно рассматривать в трех направлениях: наука и практика управления, организация управления и процесс принятия решений.

Менеджмент – это область науки, человеческих знаний, позволяющих осуществлять функцию управления, поскольку он составляет теоретическую базу практики управления, обеспечивает практическую деятельность управления научными рекомендациями. Наука предложила методологию управления путем анализа содержания работы и определения ее основных компонентов. В методологию научного управления входят также необходимость систематического использования стимулирования с целью повышения заинтересованности работников в увеличении производительности труда.

Менеджмент может также рассматриваться как организация управления предприятием, т.е. установления постоянных и временных взаимосвязей между подразделениями предприятия, определение порядка и условий его функционирования. Для достижения конечных результатов каждая организация в своей деятельности преобразует ресурсы, выступающие в виде капитала, сырья, материалов, технологии, информации, живого труда. Для их преобразования необходимо осуществлять различные виды деятельности, т.е. выполнять определенные функции.

Функции закрепляются за конкретными подразделениями предприятия, которые их осуществляют (отделы, службы, бюро, отделения). Подразделения представляют собой организованные группы людей. Их деятельность осознанно направляется для достижения общей цели предприятия, т.е. управляется. В этом случае можно говорить об управлении внутри предприятия или о менеджменте, обеспечивающем производство, о менеджменте как организационной деятельности.

Но организация может рассматриваться и как орган управления, его субъект, т.е. тот, кто управляет. И эта же организация может рассматриваться и как объект управления, поскольку ей управляет вышестоящая организация. Во всех этих случаях может применяться слово «менеджмент».

Менеджмент рассматривается также как процесс принятия управленческих решений. Поддержанию непрерывности процесса производства сопутствует множество ситуаций, проблем которые требуют от менеджера принятия решений.

**2. Характерные черты и стадии управления**

Выделяются текущие (оперативные) и стратегические программы. Выполнение текущих программ обеспечивается оперативными подразделениями оперативным управлением. Это дает возможность добиться выполнения заложенных в программе показателей текущей рентабельности предприятия. Параллельно разрабатываются стратегические программы, предусматривающие новые виды деятельности на перспективу и обеспечивающие их новые связи.

Стратегическое управление дает возможность накопить потенциал для достижения перспективных задач и в будущем обеспечить более высокую рентабельность. Немаловажным в стратегическом управлении является также приведение системы в состояние высокой чувствительности к внешней среде.

Успех стратегии во внешней среде в первую очередь обеспечивается уровнем внутренних организационных возможностей. Эти возможности включают в себя множество слагаемых: квалификацию и кругозор ведущих управленцев; культуру отношений; структуру власти – уровень централизации и децентрализации: методы управления и организационную структуру: умение управленческого персонала вести организационную работу.

Постоянный контроль за деятельностью системы осуществляется при помощи принципа обратной связи. Обратная связь – это сигналы, выражающие реакцию объекта на управляющее воздействие. По каналам обратной связи информация о работе управляемой подсистемы непрерывно поступает в управляющую подсистему, которая благодаря этому имеет возможность проверить реакцию объекта управления на команды и корректировать их. В случае несоответствия между фактическим и заданным состоянием системы принимаются меры для ликвидации этого несоответствия. Обратная связь осуществляется через отчетные данные о производительности труда, запасах сырья, незавершенном производстве, производственных резервах.

**3. Менеджер в системе управления**

Менеджмент выступает как самостоятельный вид профессиональной деятельности. Профессионал в этой области работает по найму на должности менеджера. Современное производство основано на применении новейших технологий в соединении с высоким уровнем профессионализма работников. Будучи специалистом высокого уровня, менеджер обеспечивает связь и единство всего производственного процесса и оказывает влияние на эффективность производства. Поэтому труд менеджера является производительным трудом. Менеджмент объединяет под своим началом труд многих специалистов: экономистов, статистиков, инженеров, психологов, юристов, бухгалтеров и др.

В качестве объекта менеджмента выступает хозяйственная деятельность предприятия в целом или ее конкретная сфера (финансы, сбыт и т. д.) Какой бы характер хозяйственная деятельность ни носила, но если она направлена на получение прибыли или предпринимательского дохода, то можно сказать, что она осуществляется при помощи менеджмента. Таким образом, менеджмент охватывает деятельность промышленных предприятий, банков, страховых обществ, гостиниц и т.д. – целый ряд других хозяйственных организаций, которые выступают в рыночном механизме в качестве самостоятельных экономических субъектов.

Особенности содержания хозяйственной деятельности предприятия определяются сферой его деятельности. Но общим для всех сфер является обеспечение процесса производства необходимыми ресурсами и поддержание его непрерывности. Под воздействием менеджмента находятся такие виды деятельности, как внедрение в производство результатов научных исследований, совершенствование технологического процесса, поддержание необходимого уровня качеству продукции, материально-техническое снабжение, учет и отчетность, обеспечение финансовыми ресурсами и кадрами. Хозяйственная деятельность предприятия требует от менеджера такого стиля работы, который основывается на непрерывном поиске лучших возможностей привлечения и использования необходимых ресурсов и повышения эффективности производства.

Одной из главных задач менеджмента является определение целей деятельности организации. Цели в организации – это конкретные конечные состояния или искомые результаты, которых хочет добиться коллектив, работая вместе. Формальные организации определяют цели через процесс планирования.

Целевое управление – это процесс, состоящий из четырех этапов: 1) выработка ясной сжатой формулировки цели; 2) разработка реальных планов их достижения; 3) систематический контроль и измерение качества работы и результатов; 4) принятие корректирующих мер для достижения планируемых результатов.

Разрабатывают общие для организации и специфические цели. Общие цели отражают сущность развития организации в целом. Специфические цели разрабатываются в рамках общих целей по основным видам деятельности организации. Менеджмент должен обеспечить достижение цели при минимальных затратах и максимальной эффективности.

**4. Природа управления и исторические тенденции его развития**

Науке известно, что управление существовало еще в древнем Шумере пять тысяч лет назад. Однако управление в древности сильно отличалось от современного. Например, было меньше руководителей среднего звена, малочисленной была группа руководителей высшего эвена, имеющих право принимать решения. Очень часто руководство осуществлялось одним человеком.

Есть в истории и примеры организации с формализованными структурами, которые управлялись также, как они управляются в наше время. Примером может быть римская католическая церковь, где существует структура, установленная еще основателями христианства.

Но до XX в. никто не задумывался над тем, чтобы организациями управлять системно. Понимание этого вынашивалось в течение длительного времени, начиная с середины XIX в. и до 20-х годов XX в.

Отправной точкой развития современного менеджмента считают 1866 год. В этом году бизнесмен Г. Таун выступил на собрании Американского общества инженеров-механиков с докладом «Инженер как экономист». В этом докладе впервые говорилось о необходимости менеджмента как профессиональной специализации и научной дисциплины. Доклад произвел большое впечатление на присутствующего на нем инженера-механика Ф.У. Тейлора и явился стимулом для создания им теории научного менеджмента.

До Тейлора понятие менеджмента носило весьма обобщенный характер. Он впервые определил его как «рациональную организацию вообще» или «организацию производства» по отношению к промышленному предприятию. Теория возникла в условиях монополистического капитализма. Рост масштабов и концентрация производства требовали стандартизации и унификации всего производственного процесса. Дальнейший рост эффективности производства стал немыслим без всесторонней рационализации экономики, времени и ресурсов.

Ф. Тейлор, А. Файоль, Г. Эмерсон, Г. Форд, дополняя друг друга, создали теорию научного менеджмента. Ее основатели пришли к созданию теории на основе своей практической деятельности, работая в качестве инженеров и администраторов на промышленных предприятиях. Затем опробированные эмпирическим путем принципы привели к созданию теории.

Ф. Тейлор сосредоточивал свое внимание на цеховом управлении. Г. Эмерсон и Г. Форд – на всем производственном процессе, А. Файоль занимался организацией управленческого труда на высших его ступенях.

Школа человеческих отношений во главу своего учения ставит человеческий фактор. Основателями этой школы были Мэри Паркер Фоллетт и Элтон Мэйо. Определение менеджмента как обеспечение выполнения работы с помощью других лиц впервые было дано М. Фоллетт.

Представитель школы человеческих отношений Д. Макгрегор выдвинул два подхода к организации управления: первый основан на применении принуждения и поощрения («кнута и пряника»), второй – на создании условий стимулирования у работников инициативы, изобретательности и самостоятельности в достижении целей организации.

В 50-е годы нашего столетия активно начали развиваться такие науки, как психология и социология. Одновременно совершенствовались и методы исследования поведения человека в производственном коллективе. Этими исследованиями в США занимались такие крупные исследователи, как Крис Арджирис, Ренсис Лайкерт, Дуглас Макгрегор, Фредерик Герцберг. Объектами этих и других исследователей были различные аспекты социального взаимодействия, мотивации к труду, характера власти и авторитета, организационной структуры, линии связи в организациях, лидерства, изменение содержание работы и качества трудовой жизни.

Если школа человеческих отношений сосредоточивала свое внимание главным образом на методах налаживания межличностных отношений, то новый подход стремился в большей степени оказать помощь работнику в осознании своих собственных возможностей. Методы изучения работника основывались на применении науки о поведении к построению и управлению организациями. Главной целью школы поведенческих наук было повышение эффективности предприятия (организации) за счет повышения эффективности человеческого фактора (человеческих ресурсов).

**5. Разнообразие моделей менеджмента**

Выделим особенности, которые характеризуют японский менеджмент.

Это, во-первых, максимальная ориентация на технологические и технические нововведения. В первую очередь начали процветать те корпорации, которые ориентировались на применение передовой техники и психологии Европы и Америки.

Во-вторых, особенностью японского менеджмента является то, основан на учете социальных, культурных, исторических и национальных особенностей своей страны. Японский менеджмент учитывает и использует десятки специфических неповторимых элементов.

К особенностям управления в японских фирмах также относятся следующие:

сложные изделия изготавливаются на основе стандартных, простых и легко управляемых наборов операций (для этого используется универсальное легко переналаживаемое оборудование);

ориентация на повышение уровня автоматизации, но при рационализации работы производственных подразделений, минимизации числа незапрограммированных отклонений;

создание механизма управления «снизу», позволяющего осуществлять контроль за ходом производственного процесса.

Система управления в американских фирмах жестко организована. Это машинно-конвейерная, электронно-формализованная система управления, пригодная для любой капиталистической фирмы.

На структуру управления здесь оказывают влияние различные факторы. С одной стороны – это факторы роста масштабов производства, усложнения выпускаемой продукции, территориальной разобщенности, а с другой – факторы исторических особенностей формирования конкретных фирм. Структура определяется сочетанием этих факторов. В структурах можно выделить общие черты, присущие структурам управления любой капиталистической фирмы. Но на нее оказывают влияние и специфические особенности.

Большинство американских фирм носит на себе отпечаток того типа предприятий, который сложился на ранних ступенях их развития. Это, в первую очередь, определяет характер взаимоотношений между внутрифирменными подразделениями,

Западноевропейские компании имеют общие с американскими фирмами черты в использовании принципов децентрализации управления. Как и американские, западноевропейские фирмы охвачены процессом концентрации и централизации под влиянием научно-технического прогресса. По оборотам западноевропейские фирмы приближаются к американским.

В последние десятилетия западноевропейские фирмы произвели реорганизацию управления с использованием американского опыта. Они отошли от узкой специализации производства. В рамках компаний создаются производственные отделения или группы подразделений по различным сферам деятельности. Однако в западноевропейских фирмах все же сохраняются свои особенности, главным образом, связанные с их историческими условиями развития.

Ранним американским фирмам была присуща трестовская организация.

**6. Развитие менеджмента в России**

В отличие от западного, история российского менеджмента измеряется годами.

Менеджмент как система управления в нашей стране стал развиваться с приходом к власти Н.С. Хрущева. С. Хрущев пытался изменить организацию экономики и управление ей с помощью совнархозов. Его политика была направлена на расшатывание жесткой управленческой вертикали, монополии центра: ей противопоставлялось множество экономических субъектов, имевших возможность относительно самостоятельно принимать часть решений. Важно и то, что во времена Н.С. Хрущева получил формальное признание принцип экономической заинтересованности работников, который пришел на смену сталинскому принципу «голого энтузиазма».

Советская экономическая система 1960-х гг. успешно развивалась, а проводимые технологические преобразования требовали поиска новых, более гибких методов управления.

Однако к концу 1960-х гг. наметился откат в проведении экономических инноваций: реформа захлебнулась, натолкнувшись на сопротивление системы и не получив политической поддержки. Практика принятия управленческих решений в период 1960-80-х гг. действовала в рамках логики монополизированного «бюрократического рынка».

В течение 60-70-х гг. ситуацию в теории управления и организации, а также ряде смежных дисциплин можно характеризовать так: недолгий взлет в середине 60-х, когда предпринимались попытки совместить элементы западного менеджмента и советские традиции управления, сменился в начале 70-х периодом стагнации, когда продолжали выходить критические работы, посвященные западным управленческим теориям, но при этом незавершенность косыгинских реформ не позволила внедрить современные методы управления в практику. Управленческое образование вышло из состояния полного застоя, и началось движение в сторону его экстенсивного расширения через сеть ИПК и партийных школ, в то же время сильные технократические традиции не позволили легитимировать профессию менеджера как самостоятельную специальность в вузах.

Новый взлет в развитии менеджмента произошел в эпоху перестройки и последующих реформ. Точкой отсчета в истории менеджмента современной России принято считать создание в августе 1990 года ассоциации менеджеров, положившей начало созданию теории Российского менеджмента. За пять лет существования менеджмента в нашей стране были созданы Университеты и другие учебные заведения, имеющие своей целью разработку программ обучения персонала работе в условия немонопольной экономики и свободного предпринимательства.

**7. Перспективы развития менеджмента**

В 80-е годы было открыто значение организационной культуры в виде сильного инструмента управления. Зародившись в Японии, эта идея доказала свою высокую жизнеспособность не только на японских предприятиях, но и широко распространилась в США и странах Западной Европы. Культура вообще, а в частности управленческая, по силе воздействия на людей оказывает влияние, равное организации, и используется как эффективный управленческий инструмент. Главный потенциал для прогрессивных изменений заложен в самом человеке, в его сознании и культуре. Было доказано, что культурные стереотипы поведения человека в организации оказывают прямое воздействие на конечные результаты производственной деятельности.

Характерной особенностью 90-х годов было то, что управленческая мысль развивалась в трех основных направлениях. Первая из них связана с повышением уровня материально-технической базы современного производства и оказания услуг. Во всем мире усилилось влияние научно-технического прогресса на достижение целей организации для повышения конкурентоспособности продукции. Управленческая мысль концентрирует свои усилия на управлении операциями и поднятии уровня производительности с помощью синтеза деятельности людей и использования технологических факторов производства. В целом эту тенденцию можно характеризовать как усиление «технократизма» на новой более высокой технической базе.

Второе направление проявилось, с одной стороны, в усилении внимания к организационной культуре, а с другой – к различным формам демократизации управления, участия в доходах предприятия рядовых работников, в осуществлении ими управленческих функций, участия в собственности. Это направление зародилось в 30-е годы, однако в американской экономике развивалось довольно медленно. В Японии и Европе оно использовалось более активно. Но в настоящее время и в США оно приняло широкие масштабы и стало объективной реальностью ведения хозяйства в условиях рыночных отношений.

Третьей особенностью эволюции управленческой мысли в 90-е годы является усиление международного характера управления – международный менеджмент. В 90-е годы большинство развитых стран перешло к открытой экономике, что резко повысило международную конкуренцию, а она, в свою очередь, усилила кооперацию производства, вызвала рост транснациональных корпораций. Международный менеджмент ставит ряд новых проблем перед теорией и практикой управления.

Внимание управленческой мысли сейчас приковано к таким важным вопросам международного менеджмента, как определение общих особенностей и выделение специфических, универсальных форм и методов управления, возможности наиболее эффективно выполнять функции управления в условиях разных стран, приспособление к национальной местной среде и ряд других.

**Литература**

1. Альбеков А. Процесс принятия управленческих решений в производственном менеджменте.//Бухгалтерский учет в торговле 1997–№4.

3. Аунапу Ф.Ф. Научные основы принятия решений в управлении производством. – М.: Экономика, 1974.

4. Бусыгин А.В. Эффективный менеджмент: Курс лекций. Выпуск 3. М.: Эльф К, 2006.

5. Виханский О.С., Наумов А.И. Менеджмент. – М.: Высшая школа, 2006.

6. Голубков Е.П. Сущность и характерные особенности управленческих решений. // Менеджмент в России и за рубежом 2003–№2.

7. Мескон М.Х., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента. М.: Дело, 2007.

8. Питерс Т., Уотермен Р. В поисках эффективного управления (опыт лучших компаний). М.: Прогресс, 2005.

9. Ременников В.Б. Разработка управленческого решения. М.: Экономика, 2000.

10. Эддоус М., Стэнсфилд Р. Методы принятия решения. М.: Юнити, 2006.