**Теоретические и методологические основы менеджмента**

Предмет и метод науки управления

Управление представляет собой осознанную целенаправленную деятельность человека, с помощью которой он упорядочивает и подчиняет своим интересам элементы внешней среды – общества, живой и неживой природы, техники.

Предметом и продуктом труда в управлении является информация. В первом случае, как предмет, она «сырая», а поэтому не может применяться на практике (она просто информация). А вот в результате управленческой деятельности на ее основе создается решение, т.е. информация, исходя из которой субъект управления может предпринимать конкретные действия.

Средствами управленческого труда является все то, что будет способствовать осуществлению операций с информацией – от компьютеров, телефонов, авторучки и бумаги до органов человеческого тела.

Виды управления: производственное, техническое, государственное, идеологическое, хозяйственное.

Возникновение управления, как такового, связано с необходимостью организовывать и координировать совместный труд людей, направленный на достижение поставленных целей, не зависимо от сферы, в которой этот труд осуществляется – военной, строительной и т.д. Функция управления этим трудом реализовывалась в основном представителями власти – государственной, военной, религиозной.

Управление хозяйственной деятельностью в рабовладельческих латифундиях, помещичьих хозяйствах, на государственных предприятиях в условиях командно-административной системы, также трудно характеризовать как менеджмент. Его непосредственные объекты – рабы, крепостные, работники государственных предприятий были не свободными, а их деятельность носила натуральный характер и не была ориентирована на потребности рынка.

Мы можем сказать «управление природными ресурсами», но не можем сказать «менеджмент природными ресурсами» и т.д. Т.о. понятие «управление» гораздо шире, чем понятие «менеджмент».

Рассмотрим теперь, каким образом управленческая деятельность в процессе своего развития превратилась в то, что сегодня принято называть менеджментом.

Индивидуум создавал блага и услуги, предназначенные на продажу (производственная функция), самостоятельно принимал решения о путях и формах развития своего дела, сам нес ответственность (предпринимательская функция), организовывал, контролировал, обеспечивал ресурсами текущую хозяйственную деятельность (управленческая функция), сам распоряжался результатами своего труда (функция присвоения).

С превращением мелких индивидуальных хозяйств ремесленников и крестьян, основанных на самоуправлении, в крупные предприятия положение изменилось. Рост масштабов хозяйственной деятельности и связанное с этим широкое привлечение наемного труда привело к тому, что собственник стал постепенно полностью или частично отказываться от самостоятельной реализации перечисленных функций. Сначала наемным работникам была полностью передана производственная функция, затем функция текущего управления и контроля. С появлением акционерной формы собственников стало много и изменился сам объект собственности: теперь это было уже не просто предприятие, а денежный вклад в капитал АО, которому это предприятие принадлежало. Управлять АО стали наемные управляющие.

Управление превратилось в особый вид деятельности в связи с усложнением экономических процессов, вовлечением в них значительной массы людей. В этих условиях понадобилось выделять специальных руководителей, управляющих, менеджеров, создавать органы управления, в задачу которых входит согласование действий отдельных участников совместной деятельности.

Для того чтобы понять как возник менеджмент, рассмотрим основные эпохи экономического развития на примере США:

- эпоха массового производства – 1880 – 1930 гг. Основная задача – максимизация объёмов производства слабо дифференцированного товара с минимальными издержками.

- эпоха массового сбыта – 1930 – 1950 гг. критической точкой перехода стал момент, когда предложение дешевой слабо дифференцированной серийно производимой продукции превысило спрос.

Упал спрос на модель «Форда Т»; «Дженерал Моторс», которые явились пионерами диверсификации, поставляя ежегодно новые модели на рынок. (Форд последовал этому примеру).

Характерные черты:

- влияние на выбор потребителей, используя расширение номенклатуры выпускаемой продукции;

- усовершенствование и организация сбыта;

- расширение рекламы.

Именно в эту эпоху зародился маркетинг как философия бизнеса, во главу угла которой была поставлена – необходимость выявления, необходимость предсказания, формирование и удовлетворение потребностей клиентов. Начался бурный расцвет НТП. «Дженерал Электрик», «Дюпон» и другие стали создавать научно исследовательские центры. Эта эпоха относительной стабильности и предсказуемости. Использовалось долгосрочное планирование.

С середины 50-х годов начинается «постиндустриальная эпоха», которая продолжается по настоящее время.

Характерные черты:

- ускорение темпов НТП;

- новый уровень благосостояния, достигнутый обществом;

- изменилась структура экономики и в некоторой степени её идеология: высокая степень дифференцированности продукции; финансирование решения экологических проблем; борьба с инфляцией; ограничение монополий; выявление нужд потребителей и так далее.

- увеличение темпа протекания экономических процессов;

- усиление конкуренции.

Усложнилась структура внешней среды; возросла её неопределённость во времени. Всё это усложнило управление организациями, особенно диверсифицированными – концернами и конгломератами.

Сущность и принципы менеджмента

Элементы, на которые направлена эта деятельность, образуют объект управления.

Объекты управления – работники, коллективы, действующие согласно предписанию и любые хозяйственные и экономические объекты, подвергаемые определенной трансформации по воле объекта (распоряжающегося этим объектом).

Направитель управленческой деятельности называется субъектом управления, которым может быть один человек (должность) или группа людей (совокупность должностей, подразделение). Субъект управления – люди, в функции которых входят осуществление управления

От субъекта управления необходимо отличать субъект управленческой деятельности, которым может быть только физическое лицо, живой человек.

Т.О. Субъект управления – тот, кто управляет, объект управления – тем, кем управляют. В системе здравоохранения – начальники комитетов здравоохранения, главные врачи, заместители главных врачей, заведующие отделениями, директора и начальники клиники, руководитель частного предприятия.

Именно через субъектов управленческой деятельности, принадлежащих как к субъекту, так и к объекту управления, реализуются управленческие отношения.

Управленческая деятельность представляет собой специфическую разновидность трудового процесса, а поэтому характеризуется всеми присущими ему элементами – предметом труда, средствами труда и самим трудом, а также его результатом.

Посредством управленческого труда осуществляется взаимодействие между субъектом и объектом управления, реализующее управленческие отношения. Чтобы такое взаимодействие было эффективным, необходимо выполнение ряда условий:

* + - 1. субъект и объект управления должны соответствовать друг другу, быть совместимы.
      2. Обладать относительной самостоятельностью
      3. Необходимо двустороннее взаимодействие, основанное на принципах обратной связи
      4. Субъект должен быть заинтересован в отдаче необходимых в данной ситуации команд, а объект – в их своевременном и точном исполнении.

Понятия, задачи и виды менеджмента

Менеджмент как наука возникла в нынешнем веке, в США и до настоящего времени не имеет точной формулировки.

Само же слово «менеджмент» пришло к нам по различным источникам из:

- Английского языка в глаголе to manage, который примерно означает «объезжать лошадей»

- Латинского «manus» - рука

- Французского - домоводство

Существует множество различных взглядов на понятие «менеджмент».

Менеджмент – наука об управлении – совокупность принципов, методов, средств и форм управления с целью повышения эффективности производства и получения прибыли.

Президент Американской ассоциации управления Экли сказал, что менеджмент это управление не вещами, а воздействие на людей. Это искусство получать нужные вещи посредством управления людьми.

Менеджмент – это также умение добиваться определённой цели, используя интеллект и мотивы.

Фундаментальный Оксфордский словарь английского языка дает следующее толкование понятию менеджмента:

1. Способ, манера обращения с людьми.
2. Власть и искусство управления
3. Особого рода умелость и административные навыки.
4. Орган управления, административная единица.

В американском учебнике для студентов по курсу «Основы менеджмента» дается следующее определение «Менеджмент – это процесс оптимизации человеческих, материальных и финансовых ресурсов для достижения организационных целей».

Тейлор считал, что менеджмент – это истинная наука, покоящаяся на фундаменте точных наук, правил и принципов.

В понимании Друкера менеджмент – это особый вид деятельности, превращающий неорганизованную толпу в эффективную целенаправленную и производительную группу. Он был против расширительного толкования понятия менеджмента и считал, что его следует относить только к производственному предприятию (только в области производства товаров и услуг).

Расширенное толкование менеджмента дают Э.Петерсон и Э.Плоумен в книге “Организация бизнеса и менеджмент” “В широкои смысле, с социальной точки зрения, менеджмент является техникой или методом, с помощью которых устанавливаются, выясняются и реализуются цели и задачи в результате свойственной человеку тенденции к формированию групп (правительства, клубы, деловые предприятия и т.д.)”

Менеджмент – теория и практика рационального управления производством в условиях рыночной экономики.

Менеджмент – вид человеческой деятельности, связанной с управлением и организацией работы предприятия для реализации конкретных целей.

По определению В.Леонтьева «Менеджмент – это совокупность принципов, методов, средств и форм рационального управления фирмой, компанией в плане обновления, инновации, нововведений в сферах продукции, технологий, организации производства, управленческого труда, социальных отношений».

И.Н. Герчиков рассматривает менеджмент как самостоятельный вид профессионально осуществляемой деятельности, направленной на достижение любой хозяйственной деятельности фирмы, действующей в рыночных условиях, определенных намеченных целей путем рационального использования материальных и трудовых ресурсов с применением принципов, функций и методов экономического механизма менеджмента.

Менеджмент – особый вид управления, необходимый экономически самостоятельному субъекту в рыночной экономике; это система гибкого предприимчивого руководства, способного своевременно перестраиваться, чутко реагировать на коньюктуру рынка, условия конкурентной борьбы, социальные факторы развития.

Менеджмент – это механизм обеспечения баланса и координация трёх основных процессов организации: 1 – получение ресурсов из внешней среды; 2 – преобразование ресурсов в продукт; 3 – реализация продукта во внешней среде.

В обиходе менеджмент обычно идентифицируется группой людей, занимающихся руководством и деятельностью всего персонала какой-либо организации для достижения поставленных целей……….

Таким образом, имеется два понятия менеджмента. Первое понятие: менеджмент – это орган управления, руководство. Второе понятие – это управление людьми (действие).

Виды менеджмента:

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Стратегический | Организационный | налоговый | Международный | Нормативный |
| Инновационный | Производственный | финансовый | Государственный | Програм-мный |
| информационный | торговый | менеджмент качества | региональный | целевой |
| Операционный | маркетинговый |  | Муниципальный |  |
| Оперативный | кадровый |  |  |  |

Методология менеджмента

Метод менеджмента – это система правил и процедур решения различных задач управления с целью обеспечения эффективного развития организации.

* + - 1. Метод теории игр используется для оценки влияния какого-либо действия на конкурентов.
      2. Метод имитационного моделирования, при котором используются специальные устройства, имитирующие реальный мир, т.е. определяется экономическое положение организации, конкурентов с их последующими экономическими действиями в той или иной ситуации.
      3. Метод дерева решений позволяет представить проблему в виде схемы и увидеть альтернативы визуально.
      4. Метод прогнозирования для выявления альтернатив и их вероятности.

# Задачи менеджмента

* определить стратегическое управление
* заручиться согласием подчиненных
* предоставить им средства и полномочия
* предоставить право выбора методов управления и свободу действий

Функции менеджмента

В результате разделения и специализации управленческого труда возникает функция менеджмента. Функция занимает ключевое место в системе основных категорий менеджмента. Функции менеджмента направлены на достижение определённых целей. Они отвечают на вопрос, что делается или должно делаться в системе менеджмента.

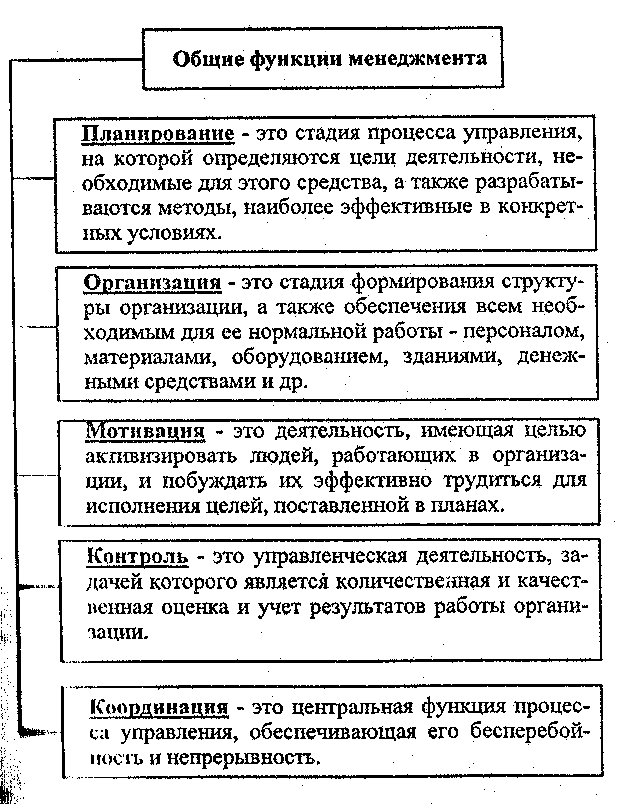
Функция менеджмента - особые виды деятельности, выражающей направления или стадии осуществления целенаправленного воздействия на связи и отношения людей в процессе производства управления им. Система функций менеджмента - комплекс взаимосвязанных во времени и пространстве видов деятельности, осуществляемых субъектом управления при целенаправленном воздействии на тот или иной объект.

Функции менеджмента следует рассматривать с учетом cследующих квалификационных признаков:

1) особенности самого процесса управления, т.е. выделения в нем признаков, присущих управлению как явлению и раскрывающих законы и закономерности его формирования.

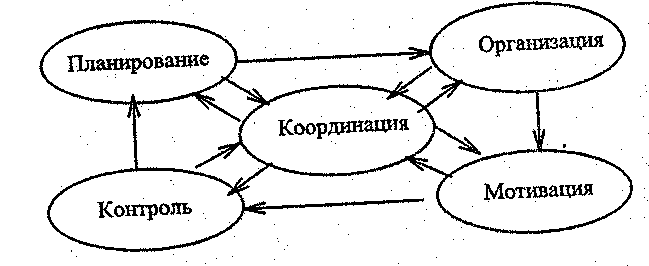
2) самого процесса производства, направленности управления на конкретные элементы процесса или среды объекта производственно-хозяйствённой деятельности.

В связи с этим различают общие и конкретные функции.



.

Взаимосвязь между общими функциями представлена круговой диаграммой, показывающей содержание любого процесса управления



В практике применения достижений управленческой мысли в различных странах проявляются свои национальные особенности моделей управления. Сложились: американская, японская и западноевропейская школы управления.

Основы системного подхода в управлении

Направление акцентируещее внимание на изучении системы, привело к созданию «системотехники». Элементы, составляющие содержание управленческой деятельности, не просто функционально вытекают друг из друга (на что делал акцент процессный подход), а все без исключения друг с другом связаны, оказывают друг на друга как непосредственное, так и опосредованное воздействие.

В результате изменения в одном из них неизбежно обуславливают изменения в остальных, а в конечном результате – во всей организации. Это требует комплексного решения любых ее проблем: больших и малых, простых и сложных, текущих и перспективных. Представители:

1. Честер Бернард (президент телефонной компании): сформулировал основные функции менеджмента – цели организации, поддержание связи между ее отдельными элементами и обеспечении их эффективного функционирования. Разработал концепцию социальной ответственности корпорации.
2. Питер Друкер продолжил линию Файоля по созданию целостной концепции управления и определению роли профессионального менеджера. В то же время он выдвинул идею самоуправления (которая была отвергнута в 50-х годах, но нашла применение в практике «социального партнерства»). В противовес Файолю, который во главу угла ставил функции и процесс, Друкер во главу угла ставил сначала цели, затем уже функции, систему и методы.
3. В 80-е годы очень популярной теорией стала концепция «7-S» - это семь взаимосвязанных переменных, названия которых в англ.языке начинаются с S: стратегия, структура, система управления, персонал, квалификация сотрудников, организационные ценности.
4. Бурное развитие НТР, стремительное изменение окружающей среды, неопределенность во времени отразил ситуационный подход – как современная концепция и подход к менеджменту.
5. Ситуационный подход, разработанный в конце 60-х годов внес значительный вклад в теорию менеджмента. Главная его особенность заключается в требовании решать каждую организационно-управленческую проблему в зависимости от сложившихся конкретных условий, изучения работы предприятий, изучения внешних и внутренних факторов, влияющих на их функционирование. А затем на основе анализа из нескольких вариантов возможных решений принимается одно, единственно правильное решение сложившейся проблемы. Этот подход может быть проиллюстрирован на примере пожарной команды. В зависимости от того, что именно горит, применяются различные способы тушения огня: воду, углекислоту, песок, встречный огненный вал и т.п.
6. Реализация ситуационного подхода требует от менеджеров глубоких знаний, умения быстро ориентироваться в меняющейся обстановке, творческого подхода к делу, способности решать не только самому, но и организовывать коллективную работу подчиненных.
7. Ситуационный подход составил одну из основ концепции стратегического управления, основоположником которой является Игорь Ансофф. Но стратегический менеджмент это отдельная дисциплина, которую Вы изучите позже.

Эволюция менеджмента

Развитие управления как науки представляло собой формирование разных подходов, которые не всегда совпадали. Известен ряд подходов к теории и практике управления. Выделяют четыре основных подхода.

1. Подход, основанный на выделении различных школ управления, включает фактически четыре подхода. Согласно этим подходам управление рассматривается с различных точек зрения.

2. Процессный подход рассматривает управление как непрерывную серию взаимосвязанных управленческих функций.

3. Системный подход предполагает, что руководитель должен рассматривать организацию в виде совокупности взаимозависимых элементов, таких, как люди, структура, задачи и технология, которые ориентированы на достижение различных целей в условиях меняющейся внешней среды.

4. Ситуационный подход основывается на том, что пригодность различных методов управления определяется ситуацией.

Изменялись подходы и методы управления.

Теория управления как наука зародилась в конце 19 и начале 20 веков и своем развитии прошла несколько этапов.

Первый этап управленческой мысли связан с «тейлоризмом». Американский инженер Фредерик Уинслоу Тейлор (1856-1915 гг.) высказал мысль, что управлять можно научно и его труды («Принципы научного менеджмента» 1911 г., «Управление фабрикой» 1903 г.) были положены в основу школы научного управления. Поэтому отцом научного управления считается Ф.Тейлор.

Из научных школ выделяют следующие:

Школа научного управления (1885-1920) или рационалистическая школа. Эта школа связана с именами Ф.Тейлора, Фрэнка и Лилии Гилберт, Г.Канта. Она предлагала рационализировать работу, т.е. предлагались различные рациональные шаблоны действий.

Управление предприятием рассматривалось как искусство «знать точно, что предстоит сделать и как сделать это самым лучшим и дешевым способом».

Управленческие функции выделялись в отдельную сферу профессиональной деятельности. Менеджмент был выделен в качестве самостоятельной сферы и вида деятельности.

Методологическую основу этой школы составлял так называемый традиционный подход к организации, которая рассматривалась как нечто состоящее из самостоятельных, изолированных друг от друга элементов, чье функционирование, однако подчиняется определенным общим закономерностям.

Однако представители научного управления посвящали свои исследования управлению производством, т.е. на нижнем уровне управления.

Классическая (административная) школа управления (1920-1950). Представления школы развивали Анри Файоль, Л.Урвик, Д.Муни, А.Рейли. Целью школы было создание универсальных принципов успешного управления работой организации в целом, в т.ч. возможность их применения в государственном управлении.

В своей работе «Учение об управлении» (1916) Файоль выделил управленческие задачи в особую область исследования.Функционирование любой организации Файоль сводил к следующим основным видам деятельности:

1. технической, т.е. осуществлению производственного процесса;
2. коммерческой, заключающейся в закупке всего необходимого для создания товаров и услуг и сбыте готовой проидукции;
3. финансовой, связанной с привлечением, сохранением и эффективным использованием денежных средств;
4. бухгалтерской, заключающейся в проведении статистических наблюдений, инвентаризацией, составлением балансов и т.п.;
5. административной, призванной оказывать воздействие на работников;
6. функции защиты жизни, личности и собственности людей.

Каждый из этих видов нуждался в управлении, предполагавшем осуществлении следующих функций: планирования; организации; координации; контроля; мотивации.

Файоль оказался основоположников процессного подхода к управлению организацией, которое рассматривалось им как серия повторяющихся взаимосвязанных действий, последовательно и непрерывно реализующих функции.Он сформулировал 14 принципов административного управления.

1. Разделение труда. Цель разделения труда – увеличивать объем и повышать качество производства при затрате тех же усилий. Специализация труда.
2. Власть-ответственность. Власть есть право отдавать распоряжения и сила, принуждающая подчиняться. Власть немыслима без ответственности.
3. Дисциплина – это повиновение, усердие, внешние знаки уважения и всецело зависит от руководителя. Соблюдение дисциплины помогает организации работать спокойно.
4. Единство распорядительства или единоличие. Работнику может отдавать приказы только один начальник.
5. Единство руководства. Один руководитель и одна программа для совокупности операций.
6. Подчинение частных интересов общим. Этот принцип гласит, что интересы служащего или группы служащих не должны становиться выше интересов предприятия. Необходима согласованность.
7. Вознаграждение персонала должно быть справедливым и по возможности удовлетворять персонал предприятия, нанимателя и служащего.
8. Централизация – это вопрос меры. Дело сводится к нахождению централизации, наиболее благоприятной для предприятия.
9. Иерархия есть ряд руководящих должностей.
10. Порядок. Определенное место для каждого лица и каждое лицо на своем месте. Материальные ценности и люди должны находиться на своих соответствующих местах
11. Справедливость – есть сочетания благожелательности с правосудием. Результат доброты и законности будет приводить к преданной и лояльной службе.
12. Постоянство состава персонала (исключения: возраст, болезни, смерть, несостоятельность и т.д.) Принцип текучести рабочего состава имеет меру.
13. Инициативой называется возможность создания и осуществления плана. Свобода предложения.
14. Единение персонала или кастовый дух. Совместные усилия персонала являются основой организационного успеха.

Функции и принципы Файоля остаются популярными и сегодня. В годы 1 мировой войны интенсификация физических возможностей человека в крупном машинном производстве, казалась была доведена до предела. Чисто административные методы уже не срабатывали, необходимо было активизировать личностный потенциал людей и формирование новой управленческой парадигмы, подхода, ориентированного на человека.

Толчком послужили Хотторнские эксперименты в компании «Вестерн электрик» финансируемые «Фондом Рокфеллера».Так появилась Школа человеческих отношений (1930-1950) и школа поведенческих наук (с 1950 по настоящее время). Представителями являются Мери.Фоллетт, Э.Мэйо, А.Маслоу. Школа определила менеджмент как обеспечение выполнения работы с помощью других лиц с использованием достижений психологии и социологии – наук о человеческом поведении в управлении. Эта школа обнаружила, что силы взаимодействия между людьми зачастую превосходят усилия руководителя и материальные стимулы, определила, что мотивы поступков людей – это различные потребности.

Большинство людей обладают фантазией, изобретательностью, которые можно с успехом применить в интересах организации. Она рекомендовала определенные приемы управления человеческими отношениями, включающие

* + просвещение служащих,
  + эффективные действия непосредственных начальников,
  + применение групповых, демократических методов для решения производственных вопросов,
  + предоставление работникам более широких возможностей общения на работе и гумманизации труда.

Обязанность менеджера состояла в:

* формировании сплоченного трудового коллектива
* создании в нем благоприятного микроклимата
* заботе о подчиненных, помощи им в повседневных делах, в т.ч. и личного характера.

Новый этап в развитии управленческой мысли (с 1950) связан с внедрением современных количественных методов обоснования решений с применением математики и компьютеров в управлении - количественный подход. Представителями управленческой науки были Саймон, Райф и др. Суть этого подхода составляют построение математических моделей явлений, наиболее часто встречающихся в управлении, связанных с управлением запасами, распределение ресурсов, задачами массового обслуживания, заменой устаревшего оборудования, выбором стратегий поведения в условиях неопределенности, упорядочиванием работ во времени и др.

Основу этого подхода составляют методы математического моделирования, алгоритмов выработки оптимальных решений, количественные прикладные и абстрактные математические модели экономических явлений, в т.ч.

моделей воспроизводства в масштабе общества и отдельных фирм;

моделей баланса затрат и выпуска продукции;

моделей прогнозирования НТП и экономического развития (система «Паттерн») и т.д.

Методологические основы менеджмента в Казахстане

История управленческой мысли в Казахстане уходит своими корнями в глубь веков.

Одним из первых мыслителей в области управления Х-Х11 вв. был Мухаммед Абу Насыр аль-Фараби (870-950), доказавший лживость предсказаний правителей по звездам и др. природным явлениям прогнозировали будущее государства. Значительный интерес представляют его идеи о происхождении человеческого общества, о государственном строе.

Государственным и духовным деятелем в эпоху Тауке-би были Толе-би (1663-1756), Казыбек-би (1667-1763), Айтике-би (1682-1726). Свои взгляды по управлению государством они изложили в первом, писанном своде законов «Жеты-Жаргы» (Семь установлений), где закреплены основные принципы и нормы права средневекового казахстанского общества, административного, гражданского и уголовного права. Согласно «Жеты-Жаргы»

* верховная власть сосредотачивалась в руках хана,
* управление осуществлялось посредством султанов и родоплеменных старшин, через народные собрания – курылтай.

Абулхаир-хан (1693-1748) создал самостоятельное ханство и в течение 40 лет удерживал государственную власть. Однако его ханство не стало централизованным государством, оно подразделялось на несколько улусов.

В середине 18 века Абылай-хану удалось восстановить территориальные владения Казахстана и он осуществил значительные преобразования в государстве.

Первым казахским инженером-менеджером, организатором производства был К.Сатпаев. Он впервые решал вопросы производительности труда шахтеров и мотивации деятельности людей к труду, взаимоотношений рабочих, профсоюзов с предприятием.

Огромный вклад в государственное управление экономикой внес Д. Кунаев.

Развитие менеджмента на современном этапе.

В 90-е годы управленческая ситуация в экономике Казахстана изменилась. Рыночная система сменила административно-командные методы управления. Наступило время создания высокоорганизованно системы государственной службы, сочетающую зарубежный опыт управления и специфику экономики Казахстана.

Для государственной службы Президент страны Н.Назарбаев определеил следующие принципы:

а). Уметь распоряжаться властью, который дал народ, не поддаваться ее сооблазнам;

б). Необходимо думать о благе общества, которому ты служишь, а не о выгод для себя;

в). надо, чтобы госслужащий жил, не опасаясь вопроса: на что живешь?

Г). управлять так, что не потерять доверия людей;

Д). Подбирать на должности тех, кто способен профессионально вести дело.

Государством осуществляется подготовка современных специалистов в области менеджмента и рыночной экономики, отвечающих мировым стандартам образования. (реформа образования).

Теоретические и прикладные аспекты казахстанского менеджмента только начинают разрабатываться и требуют дальнейшего исследования.

Первым учебником по менеджменту в Казахстане является книга Ахметова К. «Основы менеджмента » (1992). Затем вышли в свет:

Бердалиев К.Б. «Основы управления экономикой Казахстана» (1998), «Основы менеджмента» на русском (1995) и казахском языках (1994);

Каренов Р.С. изучал вопросы кадрового менеджмента в Казахстане «Кадровый менеджмент»;

Абдрешев А.А. – теоретические авспекты производственного менеджмента с позиции казахстанских предприятий «Производственный менеджмент предприятия»;

Нурсеитов А.А. – вопросы финансового менеджмента.

Приведем наиболее важные положения парадигмы управления переходной экономикой, сформулированные к настоящему времени:

* + - 1. Гибкое сочетание методов рыночного регулирования с государственным регулированием социально-экономических процессов.
      2. Формирование и функционирование рыночных хозяйствующих субъектов как открытых социально-ориентированных систем.
      3. Самоуправление на всех уровнях хозяйствования.
      4. Сочетание рыночных и административных методов управления предприятиями государственного сектора экономики.

Накопленный зарубежный опыт конечно же необходимо использовать и лучшее из него применять в Казахстане, но при соблюдении двух главных условий:

Во-первых, требуется учесть особенности предшествующего развития и современного состояния экономики, менталитет и поведенческие характеристики населения, продолжительность периода преобразований и др. факторы и условия.

Во-вторых, в ее основу должны быть положены принципы и механизмы, господствующие в менеджменте стран с рыночной экономикой. Это позволит интегрировать отечественное народное хозяйство в мировую экономическую систему.