Министерство образования и науки Украины

Приазовский государственный технический университет

Кафедра экономической теории

КУРСОВАЯ РАБОТА

Менеджмент в условиях рынка

Выполнил: студент гр. БД-07

Дольме В.В.

Научный руководитель:

Мизун В.Н.

Мариуполь – 2009 г.

АННОТАЦИЯ

Цель курсовой работы на тему «Менеджмент в условиях рынка»: изучить сущность менеджмента, его принципы и функции; узнать об управлении предприятием в рыночной экономике; выяснить проблемы обучения менеджменту.

В ходе выполнения курсовой работы изучены такие аспекты менеджмента, как: сущность, принципы, функции и цели. Сделан анализ стратегий управления предприятием. Изучены проблемы в обучении современному менеджменту и возможность их решения.

В результате проведенных теоретических исследований были сделаны следующие выводы: менеджмент – это не просто хозяйственное управление, а его особая его разновидность, возможная только в условиях рынка. И главной проблемой в осуществлении правильного управления, является недостаточный уровень образования менеджеров.

Таким образом, менеджмент – это сложная наука, которая описывает и анализирует управленческие отношения, выявляет факторы влияющие на них, направляет свои усилия на изучение природы управленческого труда, и поэтому знание менеджмента так необходимо для осуществления эффективного управления.

ПЛАН

ВВЕДЕНИЕ

ГЛАВА 1. Сущность и содержание менеджмента в условиях рынка

1. Сущность менеджмента

2. Принципы менеджмента

3. Цели менеджмента

4. Функции менеджмента

ГЛАВА 2. Главные черты новой системы взглядов управления на современном этапе

1. Формирование и развитие инновационного менеджмента

2. Управление предприятием в рыночной экономике

3. Стратегии управления предприятием

ГЛАВА 3. Проблемы формирования и развития менеджмента в Украине

1. Проблемы обучения современному менеджменту

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

СПИСОК ИСПОЛЬЗУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

ВВЕДЕНИЕ

Менеджмент исторически возник одновременно с первым сознательным трудом человека. Необходимость организации последовательности деятельности, согласования деятельности людей при выполнении общей работы потребовала управленческих решений. Практическая потребность повлекла за собой выработку общих понятий, принципов, рекомендаций. В древнеиндийском тракте «Артхашастра» (4-3 вв. до н. э.) возникают первые оценки управленческих действий: «верное» и «неверное», «польза» и «вред» и др. В древнеегипетском «Поучении Птаххотепы» (2 в. До н. э.), в частности, содержатся такие советы: «Если ты начальник, будь спокоен, когда слушаешь ты слова посетителя; не останавливай его прежде, чем он не облегчит свою душу от того, что хотел сказать тебе. Человек, поражённый несчастьем, хочет излить свою душу даже больше, чем добиться благополучного решения своего вопроса».

Современные менеджмент – это область профессиональной деятельности, одна из базовых образовательных дисциплин. Термин «менеджмент» исключительно труден для понимания. Во – первых, он специфически американского происхождения и едва ли может быть переведён на какой – либо другой язык, включая английский Британских островов. Он обозначает функцию, но также и людей, её выполняющих, он указывает на социальное и должностное положение, но в тоже время является названием соответствующей учебной дисциплины и области научного исследования.… Именно менеджмент способствует экономическому и социальному развитию. Оно и есть его результат. Всюду, где заботились о развитии только экономических факторов производства, особенно капитала, не добивались развития. В немногих случаях, когда находила применение энергия менеджмента, возникало стремительное развитие. Иными словами, развитие – дело скорей человеческой энергии, чем результат экономического благополучия.

ГЛАВА 1. Сущность и содержание менеджмента в условиях рынка

1. Сущность менеджмента

Существует множество определений менеджмента, приведем некоторые из них:

Менеджмент – это самостоятельный вид профессионально осуществляемой деятельности, направленной на достижение фирмой, действующих в рыночных условиях хозяйствования, намеченных целей путем рационального материальных и трудовых ресурсов с применением принципов, функций и методов экономического механизма менеджмента. Такое определение дает доктор экономических наук Герчикова И.Н.

Менеджмент – это руководство не подчиненными и не институционной структурой (учреждением, коммерческой или некоммерческой фирмой, их отдельными подразделениями), а делом. Так считает В.Р. Веснин.

Оксфордский словарь английского языка определяет термин «менеджмент» как способ, манеру обращения с людьми, власть и искусство управления, административные навыки, орган управления, административную единицу. Словарь иностранных слов переводит этот термин как управление производством, совокупность принципов, методов, средств и форм управления с целью повышения эффективности производства и его прибыльности.

Автор современной концепции менеджмента Питер Друкер (Peter F. Druker) так определяет значение менеджмента – «Генерирование человеческой энергии и придания ей направления есть задача менеджмента».

В переводе со староанглийского языка слово management означает искусство объезжать лошадей, но истоки его коренятся в латыни (лат. manus – рука). В оборот оно было введено в Англии в связи с промышленной революцией 18 – 19 вв., а затем распространилось по всему миру.

Данный термин прочно вошёл в нашу жизнь, заменяя, а иногда и отменяя привычное русское слово «управление», когда речь идет о руководстве деятельностью рыночных субъектов (хозяйствовании). Такая деятельность в равной мере присуща и крупнейшим корпорациям с сотнями тысяч работников, и отдельным лицам, например организаторам концертов, продавцам в системе сетевой торговли и т.п. В её рамках определяются направления и масштабы работы, осуществляются в её планирование, контроль, руководство людьми, их стимулирование и прочее.

Но менеджмент – это не просто хозяйственное управление, а его особая разновидность, возможная только в условиях рынка, - управление предпринимательского типа. Он предполагает обусловленность действий руководителя не командами «сверху», а складывающейся ситуацией, право и обязанность проявлять инициативу, принимать самостоятельные решения, нести ответственность за их результаты.

Противоположностью менеджменту является командное управление, которое было присуще отнюдь не только нашей стране (у нас оно охватывало все уровни экономики, а в остальном мире ограничивалось отношениями внутри фирмы).

Государственное управление не может считаться менеджментом. Оно не ориентируется на рынок, исключает инициативу, свободу принятия решений. Наиболее яркий его пример – руководство военизированными подразделениями, где любой приказ должен безоговорочно выполняться, а в чрезвычайных условиях его нарушение может даже караться смертью.

Возникновение менеджмента как особого вида деятельности было обусловлено развитием рыночных отношений и появлением крупных предприятий с сотнями и тысячами рабочих, которыми владельцы уже не могли квалифицированно руководить. Они были вынуждены нанимать для этого профессиональных управляющих, предоставлять им самыми широкими полномочиями и самостоятельность. Группы таких людей получили наименование «менеджеры» (русская аналогия – «руководство»).

Перед менеджментом как разновидностью практической деятельности стоят две главные задачи:

 тактическая (поддержание устойчивости функционирования организации и всех её элементов)

 стратегическая (развитие и перевод её в качественно новое состояние).

Эти задачи решаются в рамках трёх видов менеджмента:

• общего (постановка целей, выработка стратегии, путей развития, решения организационных вопросов, контроль);

• линейного (руководство текущей работой основного и вспомогательных подразделений);

• функционального (управление решений общефирменных задач, планирование, научные исследования и прочее).

В зависимости от периода, на который ориентируется управленческая деятельность, выделяются текущий, опережающий (перспективный) и контролирующий менеджмент.

Текущий обеспечивает поддержание параметров соответствующего объекта в рамках допустимых отклонений в реальном масштабе времени.

Опережающий (перспективный) связан с прогнозированием, планированием и реализацией нововведений с учетом риска.

Контролирующий менеджмент нацелен на корректировку и преодоление негативных последствий принятых в прошлом решений.

Менеджментом также называется система знаний об управлении, которая возникла в конце 19 века, а в начале 20 столетия сформировалась в самостоятельную науку, умеющую свой предмет, специфические проблемы и способы их решения.

Предметом изучения менеджмента является особая разновидность организационных отношений между людьми, имеющих форму информационного обмена и связанных с осуществлением руководства деловыми и хозяйственными процессами. Это, например, отношения, связанные с организацией основной, вспомогательной и самой управленческой деятельности; постановкой целей и планированием; выдачей распоряжений; координацией работы; контролем над ней и результатами; оценкой, вознаграждением за успехи; преобразованием т т.п.

Менеджмент как наука описывает и анализирует эти отношения, выявляет факторы влияющие на них, направляет свои усилия на изучение природы управленческого труда, выявление условий его эффективности, установление причинноследственных связей в процессе принятия управленческих решений.

Познание закономерностей управления позволяет максимально эффективно использовать их на практике, своевременно и качественно руководить деятельностью хозяйствующих субъектов, осуществлять её объективную оценку, прогнозирование, оптимизацию и комплексное совершенствование.

В то же время менеджмент не дает готовых рецептов, пригодных на все случаи жизни, ибо условия хозяйственной деятельности, её цели, задачи постоянно меняются. Они учат думать, правильно ставить вопросы и искать на них ответы, формулировать основополагающие принципы управления и творчески применять к конкретным ситуациям.

Как наука менеджмент имеет ярко выраженный междисциплинарный характер, привлекая теоретические положения и практические рекомендации экономики, социологии, права, психологии, теории организации и др.

Менеджментом также называется и учебная дисциплина, преподавание которой в одном из колледжей США начал в 1881г. ДЖ. Вартон. Сегодня на Западе он существует и как одно из самых распространенных направлений профессионального образования, и как важнейший элемент подготовки любого специалиста.

2. Принципы менеджмента

Принципы управления организацией определяют требования к системе, структуре и организации процесса управления. То есть управление организацией осуществляется посредством основных исходных положений и правил, которыми руководствуются менеджеры всех уровней. Эти правила определяют «линию» поведения менеджера.

Таким образом, принципы управления можно представить как основополагающие идеи, закономерности и правила поведения руководителей по осуществлению управленческих функций.

Впервые принципы рационального управления были сформированы в 1912 г. американским менеджером Г. Эмерсоном в книге « Двенадцать принципов производства».

Однако один из основоположников научной организации труда, создатель «теории администрирования» А. Файоль высказал мысль о том, что количество принципов управления неограниченно. И это верно, поскольку всякое правило занимает своё место среди принципов управления, во всяком случае, на то время, пока практика подтверждает его эффективность.

В связи с этим, все принципы менеджмента целесообразно сгруппировать в две группы – общие и частные.

К общим принципам управления относятся принципы применимости, системности, многофункциональности, интеграции, ориентации на ценности.

Принцип применимости – менеджмент разрабатывает своего рода руководство к действию для все работающих в фирме сотрудников.

Принцип системности – менеджмент охватывает всю систему с учетом внешних и внутренних взаимосвязей, взаимозависимостей и открытости собственной структуры и системы в целом.

Принцип многофункциональности – менеджмент охватывает различные аспекты деятельности:: материальные (ресурсы, услуги), функциональные (организация труда), смысловые (достижение конечной цели).

Принцип интеграции – внутри системы должны интегрироваться различные способы отношений и взгляды сотрудников, а вне фирмы может происходить на свои миры.

Принцип ориентации на ценности – менеджмент включен в общественный окружающий мир с определёнными представлениями о таких ценностях, как гостеприимство. Честные услуги, выгодное соотношение цен и услуг и т. п. Всё это необходимо не только учитывать, но и строить свою деятельность, неукоснительно соблюдая названные общие принципы.

В отечественной теории управления частные принципы управления народным хозяйством были сформулированы ещё В.И. Лениным и многие из них не потеряли значения и в наши дни, а рыночной экономике значимость их неизмеримо возросла.

Основным частным принципом менеджмента является принцип оптимального сочетания централизации и децентрализации в управлении. Проблема сочетания централизации и децентрализации в менеджменте состоит в оптимальном распределении (делегировании) полномочий при принятии управленческих решений.

Принципы сочетания централизации децентрализации предполагают необходимость умелого использования единоначалия и коллегиальности в управлении. Сущность единоначалия состоит в том, что руководитель конкретного уровня управления пользуется правом единоличного решения вопросов, входящих в его компетенцию. По сути, это предоставление менеджеру организации широких полномочий, необходимых ему для выполнения возложенных на него функций управления, реализации персональной ответственности.

Коллегиальность предполагает выработку коллективного решения на основе мнений руководителей разного уровня, а также исполнителей конкретных решений.

Соблюдение правильного отношения между единоначальником и коллегиальностью составляет одну из важнейших задач управления, от правильности, решения которой во многом зависит его эффективность и действенность.

Принцип научной обоснованности управления предполагает научное предвидение, планируемые во времени социально-экономические преобразования организации. Основное содержание этого принципа заключается в требовании, чтобы все управленческие действия осуществлялись на базе применения научных методов и подходов.

Научная обоснованность управления означает не только использование науки при выработке и реализации управленческих решений, но и глубокое изучение практического опыта, всестороннее изучение имеющихся резервов. Цель состоит в превращении науки в высокопроизводительную силу.

Суть принципа плановости заключается в установлении основных направлений и пропорций развития организации в перспективе. Планированием пронизаны (в виде текущих и перспективных планов) все звенья организации. План рассматривается как комплекс экономических и социальных задач, которые предстоит решить в будущем.

Принцип сочетания прав, обязанностей и ответственности предполагает, что каждый подчинённый должен выполнять возложенные на него задачи и периодически отчитываться за их выполнение. Каждый в организации наделяется конкретными правами, несёт ответственность за их выполнение возложенных на него задач.

Принцип частной автономии и свободы предполагает, что все инициативы исходят от свободно действующих экономических субъектов, выполняющих управленческие функции по своему желанию в рамках действующего законодательства. Свобода хозяйственной деятельности представляется как профессиональная свобода, свобода конкуренции, свобода договоров и т. п.

Принцип иерархичности и обратной связи заключается в создании многоступенчатой структуры управления, при которой первичные (нижней уровень) звенья управляются своими же органами, находящимися под контролем органов руководства следующего уровня. Соответственно цели перед низшими звеньями ставятся органами более высокого по иерархии органа управления.

Постоянный контроль за деятельностью всех звеньев организации осуществляется на основе обратной связи. По сути. Это сигналы, выражающие реакцию управляемого объекта на управляющее воздействие. По каналам обратной связи информация о работе управляемой системы непрерывно поступает в управляющую систему. Которая имеет возможность корректировать ход управленческого процесса.

Суть принципа мотивации такова: чем тщательнее менеджеры осуществляют систему поощрений и наказаний. Рассматривая её с учетом непредвиденных обстоятельств, интегрируя по элементам организации, тем эффективнее будет программа мотиваций.

Одним из важнейших принципов современного менеджмента является демократизация управления – участие в управлении организацией всех сотрудников. Форма такого участия различны: долевая оплата труда; денежные средства, вложенные в акции; единое административное управление; коллегиальное принятие управленческих решений и т. п.

Согласно принципу государственной закономерности системы менеджмента организационно – правовая форма фирмы должна отвечать требованиям государственного (федерального, национального) законодательства.

Принцип органической целостности объекта управления предполагает управление как процесс воздействия субъекта управления на объект управления. Они должны составлять единую комплексную систему, имеющую выход. Обратную связь и связь с внешней средой.

Принцип устойчивости и мобильности системы управления предполагает, что при изменении внешней и внутренней среды организации система менеджмента не должна претерпевать коренных изменений. Устойчивость определяется, прежде всего, качеством стратегических планов и оперативностью управления, приспосабливаемостью системы менеджмента, прежде всего к изменениям во внешней среде.

Одновременно с устойчивостью управленческий процесс должен быть мобильным, т.е. максимально полно учитывать изменения и требования потребителей продукции и услуг.

3. Цели менеджмента

Существует несколько трактовок понятия «цель». Во – первых, цель – это желаемый результат деятельности. Во – вторых, цель – это осознанный образ будущих результатов. В – третьих, цель – это идеальное мысленное предвосхищение результата деятельности. Цель направляет и регулирует человеческую деятельность. В – четвёртых, цели – это конкретные конечные состояния или искомые результаты, которых бы хотела добиться группа, работая вместе.

Общим во всех этих понятиях является направленность целей на достижение конкретных результатов, характеризующих перспективное состояние внутренней среды хозяйствующего субъекта. К конечным результатам как желаемым будущим состоянием может привести лишь деятельность внутренней среды хозяйствующего субъекта, состоящей из субъекта управления – управляющей системы, или системы управления – и объекта управления – управляемой системы. Поэтому цели этих двух систем несколько отличаются друг от друга.

Считается, что цели хозяйствующего субъекта – это цели управляемой системы, представленной разнообразными процессами производства продукции и услуг: основными, вспомогательными, обслуживающими, обеспечивающими, сбытовыми, научными, маркетинговыми, природоохранными, внешнеэкономическими, коммуникативными и другими. Цели хозяйствующего субъекта формулируется на основе анализа и предвидении его состояния во внешней среде, конкурентной позиции на избранном целевом рынке потребителей как демографическом, так и географическом.

Цели системы управления, или менеджмента, направлены на достижение желаемых результатов, которые необходимо получить хозяйствующему субъекту, исходя из выбранной концепции управления маркетингом (производственной, товарной, сбытовой, традиционной или социально – этической) и стратегии развития, включающих четыре целевых направления:

1)более глубокое проникновение на освоенные демографический и географический рынки со старой продукцией и услугами;

2)проникновение на новые географические и демографические рынки со старыми услугами;

3)разработка и производство новых товаров для старых, освоенных рынков;

4)диверсифицированное развитие, заключающееся в освоении производства новых продуктов и услуг для новых географических и демографических рынков.

Таким образом, цели менеджмента являются вторичными по сравнению с целями хозяйствующего субъекта, которые можно назвать первичными. Однако формулировка и тех и других по своей сути отличается незначительно. Так, например, стратегическую цель производственных процессов – освоить производство и выпуск новой высококачественной продукции с заданным набором свойств – для системы управления можно сформулировать следующим образом – обеспечить освоение и выпуск новой высокоэффективной продукции.

4. Функции менеджмента

Функция – широко распространенное понятие, применяемое в философии, биологии, математике и др. науках.

Функцией в менеджменте называют особый вид управленческой деятельности, с помощью которой субъект управления воздействует на управляемый объект.

Процесс менеджмента – это совокупность и непрерывная последователь-ность взаимосвязанный действий управленческих работников по реализации функций менеджмента, осуществляемых по определенной технологии, направленных на достижение целей социально – экономической системы.

Функция менеджмента отражает содержание процесса управления, вид управленческой деятельности, совокупность обязанностей управляющей подсистемы (субъекта управления). Конечным результатом управления является выработка управленческого воздействия, команды, приказа, направленных на достижение поставленной цели. Один работник может выполнять несколько функций, несколько работников могу выполнять одну функцию. Каждая функция менеджмента представляет собой сферу действия определенного процесса управления, а система управления конкретным объектом или видом деятельности – это со вокупность функций, связанных единым управленческим циклом.

Анри Файоль разработчик теории административного управления в начале 20 века выделил 5 исходных функций административного процесса: предвидение, организация, распорядительство, согласование, контроль.

Предвидеть - изучать будущее, устанавливать программу действий. Организовывать – строить двойной организм предприятия (материальный и социальный). Распоряжаться – приводить в действие персонал предприятия. Согласовывать – связывать, объединять, сочетать все действия и усилия. Контролировать- наблюдать, что бы всё происходило по установленным правилам и отданным распоряжениям.

В течение 20 столетия содержание функций и название некоторых претерпело существенные изменения в сравнении с теми, которые приведены в работах А. Фойля. Это обусловлено изменениями в экономике и социальной структуре общества.

Все функции менеджмента можно разделить по двум признакам: по содержанию процесса управления (основные функции) и по направлению воздействия на объекты управления (специфические или конкретные функции).

Основные функции являются основополагающими всего процесса менеджмента, а специфические функции отражают особенности конкретной управленческой деятельности работников. Они изучаются специальными дисциплинами:

- товароведение, организация коммерческой деятельности, бухгалтерский учет, планирование, правоведение и др.

Наиболее полное содержание менеджмента как процесса отражают основные функции. Они являются общим условием управления социальными и социально - экономическими процессами.

Основными функциями менеджмента являются:

- планирование

- организация

- контроль

- мотивация (координация)

- стимулирование (активизация)

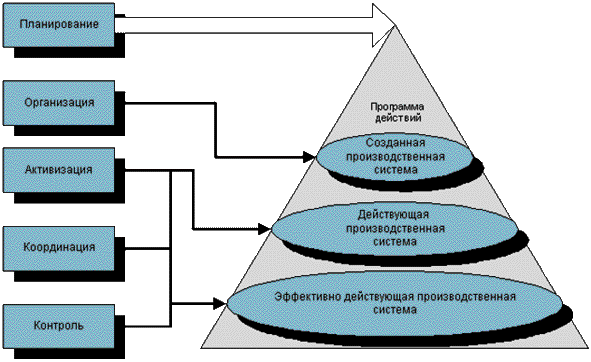


Схема 1. Основные функции управления.

Планирование – основная функция менеджмента представляет собой вид деятельности по формированию средств воздействия, обеспечивающих достижение поставленных целей. Планирование применяется к важным решениям, определяющим дальнейшее развитие фирмы. Согласно концепции немецкого профессора Д.Хана планирование - это ориентированный в будущее систематический процесс принятия решений. Сущность планирования проявляется в конкретизации целей развития фирмы и каждого подразделения в отдельности на установленный период: определение хозяйственных задач, средств их достижения, сроков и последовательности реализации, выявление материальных трудовых и финансовых ресурсов для решения поставленных задач. Планирование дает возможность заблаговременно учесть внутренние и внешние факторы, обеспечивающие благоприятные условия для нормального функционирования и развития фирмы, предприятия или др. структурного подразделения.

В зависимости от содержания целей и задач можно выделить следующие формы планирования и виды планов:

Формы планирования: - перспективное

-среднесрочное

- текущее (бюджетное, оперативное)

Важной функцией управления является функция организации, которая заключается в установлении постоянных и временных взаимоотношений между всеми подразделениями фирмы, определении порядка и условий функционирования фирм. Организация как процесс представляет собой функцию по координации многих задач.

Функция организации реализуется двумя путями: через административно-организационное управление и через оперативное управление.

Административно-организационное управление предполагает определение структуры фирмы, установление взаимосвязей и распределение функций между всеми подразделениями, предоставление прав и установление ответственности между работниками аппарата управления.

Оперативное управление обеспечивает функционирование фирмы в соответствии с утвержденным планом. Оно заключается в периодическом или непрерывном сравнении фактически полученных результатов с результатами, намеченными планом, и последующей их корректировке. Оперативное управ-ление тесно связано с текущим планированием.

Контроль - это системное наблюдение за выполнением планов, заданий и результатами хозяйственной деятельности, обеспечение с помощью информации обратной связи с управляемым объектом. Учет и контроль необходимы для управления плановой, финансовой, производственной и трудовой дисциплины на предприятии. Контроль как основная функция менеджмента объединяет все виды управленческой деятельности, связанные с формированием информации о состоянии и функционировании объекта управления (учет), изучения информации о процессах и результатах деятельности (анализ), работой по диагностике и оценке процессов развития и достижения поставленных целей. Процесс контроля состоит из установки стандартов, изменения фактически достигнутых результатов и проведения корректировок в том случае, если достигнутые результаты существенно отличаются от установленных стандартов. С помощью контроля менеджер выявляет проблеммы, причины их возникновения и принимает активные меры по корректировке отклонений от цели и плана деятельности.

Существует три основных вида контроля: предварительный, текущий и заключительный.

Предварительный контроль обычно реализуется в форме определенной политики, процедур и правил. Прежде всего он применяется по отношению к трудовым, материальным и финансовым ресурсам.

Текущий контроль осуществляется, когда работа уже идет и обычно производится в виде контроля работы подчиненного его непосредственным начальником.

Заключительный контроль осуществляется после того, как работа закончена или истекло отведенное для нее время. Текущий и заключительный контроль основывается на обратных связях. Управляющие системы в организациях имеют разомкнутую обратную связь, так как руководящий работник, являющийся по отношению к системе внешним элементом, может вмешиваться в ее работу, изменяя и цели системы, и характер ее работы.

Мотивация как основная функция менеджмента связана с процессом побуждения себя и других людей к деятельности через формирование мотивов поведения для достижения личных целей организации. исследование поведения человека в труде дает некоторые общие объяснения мотивации и позволяет создать прагматические модели мотивации сотрудника на рабочем месте.

Мотив – это побудительная причина, повод к деятельности. Побудить к деятельности можно обогатив идеями, … волю, знания, определив величину вознаграждения, связав его с результатом деятельности, а также выявив систему ценностей человека, удовлетворяя потребность власти в зависимости от способности человека влиять на других людей. Различные теории мотивации разделяют на две категории: содержательные и процессуальные. Содержательные теории мотивации в первую очередь стараются определить потребности, побуждающие людей к действию, особенно при определении объема и содержания работы. Чтобы понять смысл теории содержательной и процессуальной мотивации, нужно сна чала усвоить смисл основополагающих понятий: потребности и вознаграждения.

Потребности - это осознанное отсутствие чего-либо, вызывающее побуждение к действию. Первичные потребности заложены генетически, а вторичные вырабатываются в ходе познания и обретения жизненного опыта. Потребности невозможно непосредственно наблюдать или измерять. Об их существовании можно судить лишь по поведению людей. Потребности служат мотивом к действию. Потребности можно удовлетворить вознаграждениями.

Вознаграждение - это то, что человек считает для себя ценным. Менеджеры используют внешние вознаграждения (денежные выплаты, продвижение по службе) и внутренние вознаграждения (чувство успеха при достижении цели), получаемые посредством самой работы. Теория мотивации представляет собой специальную область знаний, которая формировалась последовательно с начала 20 века.

Содержательные теории мотивации в первую очередь стараются определить потребности, побуждающие людей к действию, особенно при определении объема и содержания работы.

Согласно теории Маслоу пять основных типов потребностей физиологические, безопасности, социальные, успеха, самовыражения) образуют иерархическую структуру, которая как доминант определяет поведение человека. Потребности высших уровней не мотивируют человека, пока не удовлетворены, по крайней мере, частично потребности нижнего уровня. Однако эта иерархическая структура не является абсолютно жесткой и строгой. Содержательные теории мотивации базируются на потребностях и связанных с ними факторах, определяющих поведение людей. Процессуальные теории рассматривают мотивацию в ином плане. В них анализируется то, как человек распределяет усилия для достижения различных целей и как выбирает конкретный вид поведения. Процессуальные теории не оспаривают существования потребностей, но считают, что поведение людей определяется не только ими. Согласно процессуальным теориям поведение личности является также функцией его восприятия и ожиданий, связанных с данной ситуацией, и возможных последствий выбранного им типа поведения.

Имеется три основные процессуальные теории мотивации: теория ожиданий, теория справедливости и модель Портера - Лоулера.

Теория ожиданий основывается на предположении, что человек направляет свои усилия на достижение какой-либо цели только тогда, когда будет уверен в большой вероятности удовлетворения за этот счет своих потребностей или достижения цели. Мотивация является функцией фактора ожидания "затраты труда - результаты", ожидания - "результаты -вознаграждение" и валентности (т.е. относительной степени удовлетворения). Наиболее эффективная мотивация достигается, когда люди верят, что их усилия обязательно позволят им достичь цели и приведут к получению особо ценного вознаграждения. Мотивация ослабевает, если вероятность успеха или ценность вознаграждения оценивается людьми невысоко.

В рамках теории справедливости предполагается, что люди подвергают субъективной оценке отношение вознаграждения к затраченным усилиям и сравнивают его с тем, что, как они считают, получили другие работники за аналогичную работу. Несправедливое, по их оценкам, вознаграждение приводит к возникновению психологического напряжения. В целом, если человек считает свой труд недооцененным, он будет уменьшать затрачиваемые усилия. Если же он считает свой труд переоцененным, то он, напротив, оставит объем затрачиваемых усилий на прежнем уровне или даже увеличит его. Получившая широкую поддержку модель Портера - Лоулера основывается на том, что мотивация является функцией потребностей, ожиданий и восприятия работниками справедливого вознаграждения. Результативность труда работника зависит от приложенных им усилий, его характерных особенностей и возможностей, а также оценки им своей роли. Объем затрачиваемых усилий зависит от оценки работником ценности вознаграждения и уверенности в том, что оно будет получено. Согласно модели Портера - Лоулера результативность труда продолжает удовлетворенность, а вовсе не наоборот, как считают сторонники теории человеческих отношений.

Стимулирование – это функция, связанная с процессом активации деятельности людей и трудовых коллективов, обеспечивает работников в повышении результатов своего труда. Эта функция используется для морального и материального поощрения работников в зависимости от качества и количества затраченного труда. Кроме того эта функция обеспечивает заинтересованность в достижении высокой эффективности работы всего предприятия. Предполагает создание условий, при которых в результате активной трудовой деятельности работник будет трудиться более эффективно и более производительно, т.е. выполнит больший объем работ, чем было оговорено заранее. Здесь стимулирование труда создает условия для осознания работником, что он может трудиться более производительно, и возникновения желания, рождающего, в свою очередь, потребность, трудиться более производительно. Т.е. появления у работника мотивов к более эффективному труду и реализации этого мотива (мотивов) в процессе труда. Хотя стимулы и побуждают человека трудится, но их одних еще недостаточно для производительного труда. Система стимулов и мотивов должна опираться на определенную базу - нормативный уровень трудовой деятельности. Факт вступления работника в трудовые отношения предполагает, что он заранее оговоренные вознаграждения должен выполнять некоторый круг обязанностей. В этой ситуации для стимулирования нет еще места. Здесь сфера контролируемой деятельности и работают мотивы избегания, связанные со страхом наказания за невыполнение предъявленных требований.

Таких наказаний, связанных с потерей материальных благ должно быть как минимум два: частичная выплата вознаграждения или разрыв трудовых отношений. Работник должен знать, какие требования к нему предъявляются, какое вознаграждение он получит при их неукоснительном соблюдении, какие санкции последуют в случае их нарушения.

ГЛАВА 2. Главные черты новой системы взглядов управления на современном этапе

1. Формирование и развитие инновационного менеджмента

Развитие современного общества характеризуется глубокими динамичными переменами системного характера. Меняются государственные, политические и экономические формы, внедряются новые социальные и производственные технологии. Все эти процессы существенно повышают значимость управления в сложно организованных социальных системах и в современном производстве.

В мире произошли значительные изменения качества рабочей силы и структуры совокупного труда. Теперь управленцы сталкиваются не с малообразованными послушними исполнителями, а преимущественно со специалистами. Современное производство по своему технологическому строю предполагает широкое использование квалифицированного профессионального труда, поэтому современные менеджеры руководят работниками, которые способны оценивать и творчески влиять на реализацию управленческих решений. Изменился и состав работников: если раньше в нем преобладали крестьяне, рабочие и сервисные служащие, то в современной экономике основными профессиональными группами становятся “управляющие и специалисты”, противоречия между которыми и определяют динамику практически любой организации.

Иными словами, большие перемены в социальном объекте управления предполагают необходимость изменения типа и характера современного производственного менеджмента. А это процесс сложный, и его особенности недостаточно изучены.

Особую роль приобретает производственный менеджмент в период преобразования принципов организации национальной экономики и проведения рыночных реформ в российском обществе. Изменение структуры производства, характера экономических связей, макроэкономические дисфункции и общий финансовый дисбаланс, революция собственности и системы потребления создают мощный фон неопределенности и дезорганизации в развитии российских предприятий. А разрушение системы государственных гарантий и выполнения взаимных обязательств приводит к дроблению общего экономического пространства, когда каждый регион и каждый производитель вынуждены использовать собственные антикризисные управленческие стратегии.

Таким образом, коренная трансформация социально-экономической системы требует специального научно-управленческого обеспечения украинских реформ и глубокой теоретической разработки:

• проблем управляемости процесса реформирования и оптимизации социальной цены реформ;

• вопросов формирования “маркетингового” качества управления, то есть изменения культуры и технологических приемов менеджмента;

• задач внедрения управленческих нововведений с целью радикально повлиять на качество производства.

Существенные особенности развития современного производства привели к изменению всей философии управления и к практической переориентации менеджмента. Анализируя эти процессы, можно выделить четыре важнейших особенности новых подходов к организации производства:

1) информатизация современного менеждмента как реакция на сложные технологические, экономические, потребительские и социально-конъюнктурные изменения;

2) социализация систем производственного управления на основе широкого внедрения принципов корпоративности и клиентальности;

3) инноватизация менеджмента с учетом развития эвристики, психологии нововведений, прогностики;

4) экологизация управления производством в направлении использования антикризисных стратегий регулирования, перехода от технократического к социократическому управленческому мышлению, учета влияния культурных составляющих среды.

На многих предприятиях сегодня появляются специальные отделы по связям с общественностью, поскольку производственная и маркетинговая политика отдельных фирм, конечный успех их деятельности в значительной мере обусловлены характером общественного мнения относительно продукции и самого производства.

Иными словами, процессы развития современного менеджмента по своему содержанию таковы, что не могут не заинтересовать социолога или социального философа: администрирование и руководство превращаются в подлинный процесс управления людьми, а не “ресурсами”, - и должно быть осмыслено с позиций соответствия групповых ценностей, потребностей и возможности реализации сотрудничества (ассоциации).

В связи с этим специалисты особое внимание уделяют изучению вопроса о том, что собой представляют организационные формы управления современным производством. Однако наиболее актуальной является проблема исследования управленческих технологий и организационных принципов внедрения инноваций, построенных на новом типе социального взаимодействия. Она имеет не только теоретическое, но и большое практическое значение, в частности, для современного российского развития.

В этом плане важно осуществить анализ коренных социально-организационных изменений современного производства, изучить социальное содержание управленческих инноваций, рассмотреть противоречия развития производственного менеждмента в российском обществе, - что нелегко сделать в условиях общей неразработанности социологических подходов к анализу инновационного управления.

Относительная неизученность данной проблемы обусловлена теоретическим запаздыванием в осмыслении интенсивно протекающих структурных, организационных и институциональных перемен в управлении современным производством; относительной неизученностью процессов “социализации” современного производственного управления; неисследованностью целого ряда проблем формирования новой культуры менеджмента в современном российском производстве; отсутствием серьезных отечественных исследований научно-прикладного характера по анализу и внедрению инновационного социального управления в производственной сфере.

Однако в рамках обозначенной проблемной области ведется изучение разных аспектов современного менеджмента, в основном представителями смежных научных дисциплин: социологии организаций, теории управления, экономической теории, философии хозяйства и др. Их результаты необходимо использовать в качестве основы для дальнейшей теоретической разработки темы. Ряд работ на русском языке, опубликованных в специальных научных изданиях, посвящен изменению социальной организации промышленных предприятий, личностным и социально-психологическим особенностям управления и лидерства, проблемам кадровой подготовки менеджеров новой формации. Результаты всех этих исследований до сих пор не были сведены в одно целое и теоретически систематизированы. Многие проблемы обозначены специалистами только на постановочном уровне. Неразработанность целого ряда теоретических аспектов изучения социального содержания инновационного управления современным производством предопределяют необходимость дальнейшего исследования этой актуальной проблемы.

2. Управление предприятием в рыночной экономике

Для осуществления производственно-хозяйственных и социальных функций предприятия создается административный аппарат. Количество подразделений, организационная структура предприятия, штаты зависят от специфики производства и определяются самим предприятием.

Основным принципом управления государственными предприятиями был и остается принцип демократического централизма. Сущность его заключается в объединении централизованного управления с предоставлением им определенной самостоятельности. При условиях командно-административной системы имела место излишняя централизация в управлении, а самостоятельность предприятия была ограничена и носила фиктивный характер.

Важным принципом управления является единое руководство, то есть подчиненность руководителю всех подразделений предприятия, всех членов трудового коллектива. Это означает также, что руководитель предприятия или соответствующего подразделения лично руководит, организовывает и отвечает за эффективную деятельность предприятия и его трудового коллектива. Такое руководство осуществляется им через своих заместителей и начальников соответствующих подразделений предприятия (отдел кадров, планово-экономический, юридический отделы, бухгалтерия, канцелярия), которые функционально подчиняются только директору предприятия.

От качества руководящих кадров в значительной мере зависит эффективная работа предприятия. Именно от руководителя, его экономической и технической осведомленности, умения управлять коллективом зависит успех деятельности предприятия.

Управление — это властные отношения, и содержание их определяется характером собственности. В рамках своей собственности и прав собственник-хозяин сам определяет методы и систему управления. Он является монополистом по отношению к управлению своей собственностью. Если же предприятие государственное, то соответствующие функции управления осуществляет государство через своих уполномоченных руководителей. А коллектив при этом является лишь организованной совокупностью наемных рабочих, которые частично, по желанию собственника в большей или меньшей мере могут быть допущены к управлению производством.

Если собственником предприятия является трудовой коллектив, акционерное общество, кооператив, то руководители таких предприятий избираются. Высшим руководящим органом таких предприятий являются общие сборы собственников имущества. Исполнительные функции по управлению коллективным предприятием осуществляет правление.

Правление предприятия избирается собственниками имущества на общих сборах тайным голосованием на альтернативной основе. Из своего состава правление избирает председателя и его заместителей или их роль исполняют поочередно все члены правления.

На всех предприятиях, где используется наемный труд, заключается коллективный договор между собственником и трудовым коллективом. Этим договором регулируются производительные, трудовые и экономические отношения трудового коллектива с администрацией предприятия, вопросы охраны труда, социального развития, участия работников в использовании прибыли предприятия и др.

Трудовой коллектив рассматривает и утверждает проект коллективного договора, решает согласно уставу предприятия вопросы самоуправления трудового коллектива, определяет и утверждает перечень и порядок предоставления работникам предприятия социальных льгот.

3. Стратегия управления предприятием

В современной науке об управлении известно достаточно много различных моделей управления фирмами. Выбор той или иной из них представляет собой самостоятельную и весьма важную для успешной деятельности предприятия задачу. Однако не все решения, касающиеся системы и методов управления на предприятии, относятся к стратегическим. Скажем, конкретные персональные назначения руководителей среднего звена, установление должностных окладов, численности управленческого аппарата являются, безусловно, важными и порой имеющими долгосрочные последствия, однако они могут быть скорректированы или отменены без особых затрат ресурсов и, следовательно, не относятся к стратегическим.

Наиболее значительными являются следующие группы стратегических решений, варианты которых и определяют стратегию управления на предприятии: выбор характера управления; определение организационной и управленческой структур; определение механизма принятия решений на предприятии.

Начнем с выбора типа управления. Под типом управления понимается в данном контексте обобщенная характеристика управления с учетом его близости к одному из двух полярных случаев: стратегическому или оперативному управлению.

Стратегический менеджмент основан на представлении о предприятии как об относительно стабильной и обособленной системе, интегрирующей во времени и в экономическом пространстве различные формы ресурсов и усилий. В основе стратегического управления лежат попытки менеджера проникнуть за пределы управляемого процесса или подсистемы, предвидеть результаты и факторы функционирования, предотвратить неблагоприятные события и попадание в рискованные ситуации. С позиций экономической безопасности стратегическое управление делает ставку на культивирование «здоровых» сторон данного предприятия, его внутреннюю устойчивость, способность к самовосстановлению в случае нежелательного воздействия внешней среды.

Оперативный менеджмент базируется на создании и поддержании высокой мобильности, управляемости и реактивности управляемых процессов и объектов на предприятии, немедленном вмешательстве менеджера в ход работы предприятия и мгновенной реакции управляемого контура. Здесь культивируются гибкость, быстрота реакции, перестраиваемость элементарных производственных и хозяйственных процессов и в общем известная несамостоятельность управляемых элементов.

Тактический тип менеджмента, занимающий промежуточное положение между этими типами управления, ориентирован одновременно как на краткосрочную реакцию на подвижки во внутренней или внешней среде предприятия, так и на упреждающие мероприятия, не рассчитанные, однако, на длительный период. Тактический менеджмент не ставит во главу угла стратегию фирмы, хотя и не отказывается от использования информации о стратегии своих контрагентов.

Различие между оперативным и стратегическим менеджментом можно продемонстрировать с помощью представленных ниже характерных черт японского и американского стилей управления (таблица 1):

|  |  |
| --- | --- |
| США | Япония |
| Определенность и конкретность заданий и способов их выполнения | Общее указание, эскизное описание цели, отсутствие регламентации способов достижения |
| Краткосрочная политика фирмы | Долгосрочная стабилизация фирмы |
| Эффективное использование ресурсов | Долгосрочная программа экономии ресурсов |
| Акцент на финансовые ресурсы как ведущее звено успеха | Акцент на человеческие ресурсы как ведущее звено успеха |
| Максимальная самостоятельность структурных единиц | Прочные внутрифирменные связи |

Представление о будущем состоянии фирмы как о «новой» фирме. Движение вперед к «новой» фирме Представление о будущем состоянии фирмы как о развитии положительных сторон «старой» фирмы. Движение вперед «старой» фирмы

Традиционно японский стиль относят к стратегическому, американский – в основном к оперативному.

Насколько популярен стратегический тип управления в мире, не является ли он архаичным? Обследования, проведенные в различных странах, показывают различную картину. Так, в Великобритании более 70% обследованных фирм опирается на стратегический стиль управления. Несмотря на то что в США бум стратегического планирования пришелся на 70-е годы, в 90-х годах стратегический менеджмент обрел новые силы, связанные в идейном плане с развитием методологии достижения и сохранения лидерства в высококонкурентных средах, а в техническом – с созданием крупных компьютерных экспертных систем в области стратегического планирования.

Выбор типа управления в значительной мере определяется технологическим типом предприятия и его размерами. В табл. 2 приведены рекомендации по определению наиболее эффективного типа управления в зависимости от технологического типа и размеров предприятия.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Технологический тип предприятия | Размер предприятия | Рекомендуемый тип менеджмента |
| Конъюнктурный | Малое | Тактический |
| Среднее | То же |
| Крупное | Стратегический |
| Маркетинговый | Малое | Тактический |
| Среднее | Стратегический |
| Крупное | То же |
| Технологический | Малое | Оперативный |
| Среднее | Тактический |
| Крупное | Стратегический |
| С перестраиваемой  технологией | Малое | Стратегический |
| Среднее | То же |
| Крупное | То же |

Таблица 2. Рекомендации по выбору типа управления (менеджмента)

Реализация выбранного типа управления зависит от существующих на предприятии организационно-управленческих структур. Под организационной структурой понимается деление предприятия на относительно самостоятельные подразделения, для членов которых функциональные и неформальные связи в целом сильнее, чем для членов различных подразделений. При этом принцип группировки работников для объединения в подразделения может быть различным.

Вопрос об оптимальной организационной структуре не решается однозначно. В зависимости от того, в какой степени успешно работает предприятие, насколько высока агрессивность внешней среды, в какой стадии жизненного цикла находится спрос на продукцию предприятия, каковы нынешнее состояние и желательный тип коллектива, как сама организационная структура, так и способы и факторы ее изменения могут быть различными. Основными являются следующие полярные варианты, между которыми можно разместить все имеющиеся здесь возможности:

- структура, слабо зависящая от изменения внешних или внутренних факторов («механическая структура»);

- структура, существенно зависящая от изменения внешних или внутренних факторов («органическая структура»).

Первый вариант уместен для случаев оперативного или тактического типа управления, высокой роли производственного опыта в эффективности труда большинства работников. Если же речь идет о самоорганизующейся системе, которая в состоянии поддерживать свою внутреннюю организацию, то здесь рекомендуется более мягкая структура органического типа.

Совокупность перечисленных разделов стратегии управления в значительной мере определяет суть тех решений, которые принимаются в процессе функционирования предприятия. Вместе с тем есть еще одна составляющая управления предприятием, учет которой необходим для полного описания управленческой стратегии. Речь идет о механизме принятия важнейших решений.

В сегодняшней экономике, не завершившей выход из так называемой «шумовой» стадии (Айкс, Ритерман, 1994), когда ложная и незначимая информация, характерная для нестабилизированной экономики, сравнима с истинной и полезной, вероятность «стратегической» (т.е. допущенной при принятии стратегического решения) ошибки резко возрастает, ее стоимостная цена становится сравнимой с активами предприятия, а способы формирования вариантов решений, их отбор и взаимообусловленность – определяющими в деятельности руководства предприятиями. Поэтому исследование и классификация организационных механизмов формирования и принятия решений приобретают особую важность в ряду проблем управления предприятиями переходного периода.

Система принятия стратегических решений на предприятии может рассматриваться как совокупность трех составляющих:

- организационного механизма принятия решений, определяющего порядок инициации, подготовки, обсуждения и принятия решений на предприятии;

- системы интересов лиц, связанных с предприятием (работников, собственников, представителей деловой и административной среды и др.), и учета этих интересов в процессе подготовки и принятия решений;

- информационного обеспечения процесса принятия решений.

В зависимости от ситуации формируются типовые варианты организационных механизмов принятия стратегических решений, попытка обобщенного описания которых приведена ниже.

Абсолютно авторитарный (директорский) механизм принятия решений предполагает единоличное принятие решений директором (генеральным директором), как правило, без консультаций с другими работниками предприятия.

Авторитарный механизм принятия решений характеризуется узким составом лиц, обсуждающих решение, слабым учетом их мнения, единоличным выбором варианта к исполнению.

Демократический механизм принятия решений характеризуется открытостью процесса инициации проблем, представительностью круга лиц, обсуждающих проблемы, коллегиальными способами выбора и принятия решений.

Олигархический механизм принятия решений характеризуется резкой и труднопреодолимой границей между ограниченной группой лиц, допущенных ко всем четырем стадиям процесса подготовки и принятия решений, и остальными участниками производства – работниками, собственниками. Само решение может приниматься коллегиально. Олигархический механизм занимает в определенном смысле промежуточное место между авторитарным и демократическим, однако имеет и некоторую специфику, связанную с наличием неизбежных внутренних противоречий между членами олигархической «команды». В связи с этим данный тип механизма не отличается устойчивостью.

Стратегический механизм характеризуется значительной деперсонификацией процесса принятия стратегических решений. Предполагает наличие явно выраженной комплексной социально-экономической стратегии предприятия как относительно стабильной системы взаимоувязанных важнейших решений, определяющих в каждый текущий момент направления и точки фокусирования ресурсов и усилий предприятия. Обсуждение вариантов текущих решений сводится к вопросу соответствия их комплексной стратегии предприятия либо к необходимости пересмотра стратегии (последнее – сложный и дорогостоящий для предприятия процесс).

Реактивный механизм реализуется в условиях отсутствия комплексной стратегии и минимизации предварительных стадий принятия решений – подготовки и обсуждения. Предполагает быструю, но не всегда последовательную реакцию на поступающие сигналы. Процесс принятия стратегических решений при таком механизме отличается от принятия тактических и оперативных решений.

Перейдем к рассмотрению второй составляющей системы принятия решений – возможных вариантов распределения интересов, учитываемых в этом процессе.

В значительной степени организационный механизм принятия решений определяет и учет интересов в системе принятия решений. Вместе с тем здесь возможны разные сочетания организационных и ценностных вариантов. В зависимости от того, чьи интересы в наибольшей степени учитываются в ходе процесса принятия решений, можно выделить следующие варианты целевой структуры системы принятия решений:

- эгоистический – решения направлены на обеспечение личных интересов дирекции (управляющей олигархии) или лично руководителя предприятия;

- коллективистский – основным субъектом интересов является трудовой коллектив в целом;

- экстернальный – решения принимаются в интересах внешних для предприятия людей или органов (собственников, спонсоров, смежников и др.);

- функциональный – главной целью является наиболее полная реализация социально-экономического и технико-технологического потенциалов предприятия как функционального элемента в системе общественного разделения труда.

ГЛАВА 3. Проблемы формирования и развития менеджмента в Украине

1. Проблемы обучения современному менеджменту

В сложных условиях социально-экономического развития менеджмент является ключевым звеном при решении многих проблем. Грамотный менеджмент смягчает кризисные явления, способствует финансовой стабилизации, служит повышению конкурентоспособности, осознанно влияет на обновление технологий, мотивирует инвестиции и инновации.

Многие проблемы проистекают из недостатков управления. Решение этих проблем определяется пониманием необходимости профессионализации менеджмента. В профессионализации менеджмента главную роль играют образование и подготовка специалистов в области менеджмента.

Образование – это не просто практическая подготовка или краткосрочная переподготовка. Повышение квалификации, конечно, дает дополнительные знания, обогащает новыми навыками, позволяет динамично реагировать на потребности рынка специалистов и на потребность человека в построении карьеры. Но оно не меняет мышления, профессионального менталитета, методологии управления.

Образование – это достаточное, последовательное и предсказуемое формирование таких качеств, которые отражают потребности культуры страны, определяют эффективность и качество профессиональной деятельности в конкретных условиях развития. Это не просто знания и навыки, хотя и они играют большую роль в профессионализации управления. Это еще и культура, и потенциал саморазвития, и развитые творческие способности, и позиции нравственности, и обостренное чувство социальной ответственности – то есть полный комплекс тех черт личности, которые превращают профессиональную деятельность в общественное благо. Таким должно быть современное образование.

Именно высшая школа закладывает фундамент профессии, формирует профессиональный менталитет. Почему? Потому что здесь не только дают знания, но и воспитывают. Потому что здесь срабатывает «эффект погружения» во все проблемы профессиональной деятельности, потому что здесь действует фактор времени (5-6 лет обучения), способствующий формированию установок и определенного типа профессионального мышления, потому что в вузе наилучшим образом формируется система знаний. Наконец это не только специальные дисциплины, но и гуманитарная подготовка.

Профессиональные качества, сформированные в молодости, ценнее и эффективнее. Важно не просто готовить специалиста, но и формировать стратегическое мышление профессионального менеджмента.

Сегодня высшее учебное заведение, дающее образование в области менеджмента, призвано формировать и утверждать новое представление о специалисте с квалификацией «менеджер». Каков он?

Это человек, обладающий хорошими знаниями в области экономики, социологии, психологии, права. Он свободно пользуется информационными технологиями, чтобы своевременно находить нужные сведения и решать проблемы.

Менеджер – это человек, обладающий активностью предпринимателя, мудростью педагога, ответственностью врача, логикой юриста. Именно эти качества позволяют ему делать события случившимися, то есть принимать такие решения, которые отражают интересы человека и общества.

Но нередки упреки к сегодняшним менеджерам. Мы подготовили немало специалистов в области менеджмента, мы продолжаем их готовить, при этом добиться реального позитивного сдвига в экономическом развитии страны общество не может. Чем это объяснить?! Плохо готовим? Не тому учим? Почему не происходит «революции менеджмента»?

Причин много. Но главной из них является «недостаточная масса» профессионализма. Для возникновения кардинальных изменений в управлении необходимо создать некую «массу профессионализма», то есть достичь такого соединения факторов эффективности и качества управления, которое вызывает резкие изменения в процессах развития. Данная причина является следствием разнообразных проблем развития менеджмент-образования в Украине. Это проблемы региональные, методические, организационные, психологические – всех не назвать. Необходима классификация проблематики менеджмент-образования. Среди всех проблем можно выделить ключевые.

1. Проблема качества подготовки менеджеров. Немногие учебные заведения уделяют достаточное внимание этой проблеме. Нередко преобладают сиюминутные, иногда меркантильные цели; они реализуются в ущерб качеству подготовки. Существует и другое представление: я и без знаний буду иметь успех, а вот обзавестись дипломом о высшем образовании не мешало бы. В этом случае возникает ситуация фактической купли-продажи дипломов или сертификатов вместо получения образования определенного качества. Краткосрочные курсы становятся дороже, спрос на них растет.

2. Преподавательский потенциал менеджмент-образования, создание корпуса преподавателей, ориентированных на сложные условия работы нынешних учебных заведений, – также актуальная проблема. В большинстве случаев преподавательский корпус составляют преподаватели вузов, имеющие практику подготовки специалистов в условиях плановой экономики и не всегда владеющие приемами подготовки и обучения для условий рыночной конкуренции. Во многих вузах недостает преподавателей по экономическим и социально-психологическим дисциплинам, по специальным дисциплинам. Проблема подготовки преподавателей не менее остра, чем проблема подготовки предпринимателей.

3. Проблема развития многоуровневого образования по специальностям «менеджмент». Неизвестно как отразиться на качестве образования переход на принципы Болонской декларации.

Так или иначе, новое всегда рождается трудно. Поэтому существование вышеперечисленных проблем естественно, а решать их необходимо.

Роль управления в развитии экономики и вообще в современном обществе велика. Об этом говорили уже не раз в прошлом, много говорят и сегодня. Но осознание этой роли и понимание ее современного содержания как на практике, так и в науке управления еще недостаточное, порой просто искаженное. Об этом свидетельствуют многие проблемы, которые мы решаем долгие годы и решение которых порождает лишь новые, еще более сложные. Мы часто бросаемся в крайности, упуская главное. Мы не видим очевидного. Мы недооцениваем науку и преувеличиваем западный опыт. Мы теряем приобретенное, игнорируем или искажаем здоровые идеи и сгораем в пылу амбиций, обсуждая новые идеи.

Мы всегда были горазды ставить проблемы и при этом не всегда стремились к пониманию истинного их смысла, без которого невозможно сыскать решение.

Правильная постановка проблемы – половина решения. Но оставшаяся половина труднее, особенно если учитывать, что нельзя решать каждую проблему в отдельности. Найти взаимосвязь проблем еще труднее, а в этом главная цель решения.

Переоценить роль управления в современном развитии невозможно. Она определяется, конечно, в первую очередь кризисом, который мы переживаем. Интересно, что кризис управления стал одной из причин экономического кризиса в Украине. Возможно, управление способно вывести страну из него, если управленческие решения будут научно обоснованы.

Образование, главной целью и ориентиром которого являются формирование качеств личности, профессионального сознания и социальной ответственности, которое формирует в человеке потенциал саморазвития, а в обществе человеческий капитал, именно такое образование и должен получить украинский менеджер.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Термин «менеджмент» (management) прочно вошёл в нашу жизнь, заменяя, а иногда и отменяя привычное русское слово «управление», когда речь идёт о руководстве деятельностью рыночных субъектов (хозяйствовании). Такая деятельность в равной мере присуща и крупнейшим корпорациям с сотнями тысяч работников, и отдельным лицам, например организаторам концертов, продавцам в системе сетевой торговли и т.п. В её рамках определяются направления и масштабы работы, осуществляются её планирование, контроль, руководство людьми, их стимулирование и проч.

В своей курсовой работе я рассмотрел одни из самых важным «столпов» менеджмента. Во-первых, это принципы менеджмента и различные подходы к ним, которые тоже нельзя определить однозначно т.к. существуют различные виды менеджмента для каждого из которых можно выделить свои особенные принципы. Во-вторых, это цели менеджмента, содержание которых в свою очередь зависит от определённых факторов. Требования к их формулировке, и по каким признакам их можно квалифицировать. В-третьих, это функции менеджмента, которые дают нам возможность понять, для чего же он нужен. И в-четвертых – сущность менеджмента. Во второй части курсовой работы я рассмотрел формы и методы управления, структуру органов управления предприятием в рыночной экономике и выяснил, что каждое предприятие осуществляет определённую основную деятельность, в чем и заключается его главная цель. Отсюда следует, что во главу угла управления предприятием ставится управление производственным процессом вне зависимости от того, что именно производит предприятие.

Для создания любого экономического продукта нужно использовать ресурсы производства: рабочую силу, основные средства, сырьё, материалы, информацию, денежные средства. Следовательно, управление предприятием включает управление работниками, средствами производства, материальными ресурсами, финансами. Для функционирования производства на предприятии оно должно получать исходные материалы и реализовывать выпущенную продукцию. Отсюда вытекает необходимость управлять снабжением и сбытом, иметь на предприятии соответствующие службы.

В руководстве предприятием важны все стороны управления, но ведущее место, несомненно, принадлежит управлению персоналом, кадрами. Поэтому менеджмент можно с полным основанием назвать” искусством получить нужные вещи посредством управления людьми”.

И, наконец, в третьей части своей курсовой работы я осветил проблемы обучения современному менеджменту, которые так или иначе существуют в нашем образовании.

СПИСОК ИСПОЛЬЗУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Гольдштейн Г.Я. Основы менеджмента: Учебное пособие, изд 2-е, дополненное и переработанное. Таганрог: Изд-во «ТРТУ», 2003

2. Веснин В.Р. Менеджмент учебник – з-е изд., перераб. И доп. – М.:ТК Велби, изд-во Проспект, 2006

3. Виханский О.С. Менеджмент: человек, стратегия, организация, процесс.

4. Герчикова И.Н.Менеджмент.-М., 1995

5. Бодди Д.,Пэйтон Р. Основы менеджмента.-СПб.,Питер.-2000.

6. Бляхман Л.С.,Галенко В.П.,Минкин А.В. Введение в менеджмент.-СПб.-1994.

7. Глухов В.В. Менеджмент: Учебник для вузов. З-е изд. – СПб.: Питер, 2006

8. Менеджмент: Учебное пособие для вузов./ Под ред. В.И. Подлесных – СПб., Издательский дом «Бизнес – пресса», 2002

9. Вишняков Я., Гебхардт П., Кирсанов К. Инновационный менеджмент // Российский экономический журнал. 1993. №10

10. ДогильЛ.Ф., Семенов Б.Д. Предпринимательство и малый бизнес. Минск: Высшая школа, 1997, 264 с.

11. Кибанов А.Я., Дятлов В.А., Пихало В.Т. Управление персоналом./ Под ред. А.Я. Кибанова - М.: "Издательство ПРИОР", 1998

12. Кибанов А.Я., Захаров Д.К. Организация управления персоналом на предприятии. - М.: ГАУ, 1994.

13. Минуберг Г., Лэмпел Д., Альстренд Б., Школа стратегий. "Питер", Санкт-Петербург 2000

14. Волкова К.А. «Предприятие: стратегия, структура, положения об отделах и службах, должностные инструкции», Москва, ОАО «Издательство Экономика»», 1997

15. Вестник ТИСБИ Выпуск № 2 за 2005 год