Детский технопарк «Альтаир» РТУ МИРЭА

Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение города Москвы «Школа имени Артема Боровика»

**Актуальные проблемы российского менеджмента**

10-А класс ГБОУ г. Москвы «Школа имени Артема Боровика»

Стефанова Мария Владиславовна

Васильева Л.И.

Руководитель:

к.э.н., доцент Мандыч И.А

Москва, 2021

**Оглавление**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | Введение | 3 |
| 1 | Развитие менеджмента в России и за рубежом | 5 |
| 1.1 | Эволюция управленческой мысли | 5 |
| 1.2 | Характеристика и тенденции развития современного менеджмента | 8 |
| 1.3 | Сравнительная характеристика моделей менеджмента | 10 |
| 2 | Проблемы российского менеджмента | 13 |
| 2.1 | Особенности российского менеджмента | 13 |
| 2.2 | Выявление и анализ проблем менеджмента в России | 15 |
| 2.3 | Перспективы развития менеджмента в России и рекомендации по совершенствованию | 18 |
|  | Заключение | 20 |
|  | Список литературы | 22 |
|  | Приложения | 23 |

**Введение**

**Актуальность.** Современный менеджмент является многогранной системой и включает в себя важные операции от правления до финансового планирования.

Менеджмент – это неотъемлемая часть бизнеса, занимающая далеко не последнее место в экономическом развитии страны. Российский менеджмент – относительно молодая отрасль знаний, но интенсивно развивающаяся в условиях недавнего перехода к рыночной экономике, в отличие от стран Запада.

Исторически сложилось, что Россия отстала в своем экономическом развитии от «рыночных» стран мира, и теперь должна пройти этап переустройства (или трансформации) общества, осуществляя творческий синтез зарубежного опыта с учетом своей уникальности и самобытности.

**Цель работы** состоит в выявлении особенностей российского менеджмента и его перспектив на основе анализа теории и практики в области управления организации.

**Задачи:**

1.Исследовать исторические предпосылки, влияющие на формирование особенностей современного менеджмента.

2. Рассмотреть роль международного сотрудничества в формировании системы современного менеджмента в России.

3. Выявить особенности российского менеджмента.

4. Изучить и проанализировать проблемы российского менеджмента.

5. Оценить перспективы развития менеджмента в России и разработать рекомендации по совершенствованию.

**Этапы исследования.**

Этап первый: определение целей и задач исследования.

Этап второй: составление подробного плана, обеспечивающие четкое проведение исследования.

Этап третий: сбор первичной информации и ее подготовка к обработке.

Этап четвертый: работы, связанные с анализом результатов обработки полученных данных, подготовка предварительного и итогового отчетов, выработка рекомендаций.

**Методы исследования и оборудование**. Для достижения поставленной цели и задач исследования были использованы следующие методы: анализа и обобщения. Задействованное в исследовании оборудование – компьютер с доступом сеть Internet, пакет программ Microsoft Office.

Работа состоит из введения, двух глав, заключения, списка литературы и приложений. Общий объем работы 22 страницы.

**1 Развитие менеджмента в России и за рубежом**

**1.1 Эволюция управленческой мысли**

Управленческие знания появились задолго до нашей эры и задолго до того, как управление сформировалось в самостоятельную научную дисциплину и профессию.

Историю управленческой мысли можно рассматривать вместе с эволюцией общественных и экономических условий формирования мирового сообщества.

Основными этапами эволюции управленческой мысли являются:

1. Промышленный переворот (с 20-х по 90 –е гг. XIX в) – на данном этапе происходит появление общенационального рынка, возникают предприятия, выступающие в качестве высокоэффективной формы социальной организации работников.
2. Этап массового производства (первые три десятилетия XX века) – на данном этапе появляется конвейерная система, с помощью которой осуществляется массовый выпуск продукции и сокращение цены товаров. Рынок мало насыщен. Конкуренция является предложением стандартного продукта по самой низкой цене. Хорошие перспективы экономического роста для компаний и слабый уровень вмешательства в бизнес со стороны государства.
3. Стадия массового сбыта (30-е – 50-е гг. XX века) – на этой стадии происходит насыщение спроса на товары и услуги, переход от стандартной продукции к дифференцированной, полная смена к производственной ориентации на рыночную. Вместе с этим возрастает значение внешней среды в работе предприятий. Государство регулирует экономику.
4. Постиндустриальное общество (60-е – 90-е гг. XX века) – появляется совершенно новое качество жизни: товары более качественного уровня, больше состоятельных людей, более оптимальные условия производства, возрастают ограничения со стороны государства, что приводит к недовольству потребителей, смещение государственных приоритетов и акцентирование внимания на различных негативных явлениях, таких как загрязнение окружающей среды и др.
5. Пост экономическая эпоха (начало XXI века) - именно в это время зарождается новая экономика, в результате чего стало разумное ограничение роста производства, а также рост сферы предоставления услуг. Происходит переход к информационному обществу.

Самостоятельной сферой деятельности управление было признано только в ХХ веке. Вместе с изменением практики менеджмента изменялись и учения об управлении.

Возникновение современной науки управления связано с именем Фредерика Тэйлора. Он является представителем классической школы управления, которая имела два направления: школу научного менеджмента, основоположником которой является сам Ф.Тэйлор, и школу административного управления, которую возглавил Анри Файоль. Научный менеджмент занимался проблемой повышения производительности труда отдельными рабочими. Административный менеджмент фокусировал внимание на управлении всей организацией как единого целого.

Основные положения концепции Ф. Тейлора:

- Разделение производственных операций на составляющие их элементы, изучение каждого из них. Разработка стандартных методов выполнения каждой операции и замена ими старых методов работы;

- Подбор рабочих для каждой операции с учетом необходимых способностей; обучение их новым методам работы для наилучшего выполнения операций;

- Установление дифференцированной заработной платы в зависимости от выполнения установленных нормативов.

- Сотрудничество между администрацией и рабочими в осуществлении новой организации труда;

- Равномерное распределение труда и ответственности между администрацией и рабочими.

Главной задачей управления предприятием Ф.Тейлор считал обеспечение максимальной прибыли для предпринимателя в соединении с максимальным благосостоянием для каждого занятого работника. Ф.Тэйлор подчеркивал, что истинные интересы тех и других не противоположны, а совпадают. Благосостояние одного в долгосрочном периоде не может быть без благосостояния другого.

С 20-х годов начинается разработка более общих принципов организации, подходов к управлению предприятием в целом. Родоначальником этого направления в классической школе считается А.Файоль. Он разрабатывает общие принципы администрирования. Управлять, утверждал он, значит вести предприятие к его цели, извлекая максимальные возможности из всех имеющихся ресурсов. По его мнению, администрирование – это составная часть управления, которое охватывает более широкую деятельность предприятия и включает следующие функции: производственную, коммерческую, финансовую, страховую, учетную и административную. Анализируя административную функцию, А. Файоль выделяет 5 ее элементов: предвидение, организация, распорядительство, координирование и контроль. Это была первая попытка представить управление как единый универсальный процесс, состоящий из взаимосвязанных функций. А.Файоль разработал принципы управления, которые считал универсальными, применимыми к любой административной деятельности. Этими принципами являются: разделение труда, власть, дисциплина, единоначалие, вознаграждение персонала, иерархия, порядок, справедливость, постоянство состава персонала, инициатива, единение персонала. [[1]](#footnote-0)

Дальнейшее развитие классической школы происходило в двух направлениях: рационализация производства и исследование общих проблем управления. Здесь можно выделить работы Гаррингтона Эмерсона, Макса Вебера. Большой вклад в развитие вопросов организации труда и производства применительно к России внесли Александр Богданов, Алексей Гастев, Осип Ермансий, Платон Керженцев и др.

Историческая эволюция основных школ управления предоставлена в Приложении 1.

**1.2 Характеристика и тенденции развития современного менеджмента**

Современный менеджмент является неотъемлемой частью бизнеса, занимающий далеко не последнее место в экономическом развитии страны.

Современный менеджмент – специфический инструмент организации для достижения результатов. Реализация этой сверхзадачи требует расширения сферы ответственности руководителя, которая включает в себя все факторы, влияющие на деятельность организации, а также и ее результаты: как внутренние, так и внешние, как контролируемые, так и полностью независимые от нее. Данное обстоятельство требует стратегического подхода к управлению как по вертикали (на всех иерархических уровнях), так и по горизонтали (управление функциональными областями). Стратегия - это дело всех сотрудников. Человеческий фактор становится ключевым фактором успеха предприятия, что находит отражение в принципах управления, сформулированных на рубеже XX и XXI веков.

Основные тенденции современного менеджмента отражаются в следующих положениях:

Системный подход – система или объект рассматривается как совокупность взаимосвязанных элементов, имеющих вход и выход, связь с внешней средой и обратную связь.

Комплексный подход – учет технической, экологической, экономической, организационной, социальной, психологической и других сфер управления, а также их взаимосвязей.

Интеграционный подход заключается в изучении и укреплении взаимосвязей между отдельными компонентами управления, стадиями жизненного цикла объекта управления, уровнями управления по вертикали, субъектами управления по горизонтали.

Маркетинговый подход – ориентация системы управления на решение каких-либо задач потребителю (повышение качества, экономия ресурсов и т.п.)

Нормативный подход – заключается в установлении обоснованных стандартов управления для всех подсистем управления: целевой, функциональной и обеспечивающей.

Функциональный подход – потребность рассматривается как совокупность минимальных функций затрат на единицу полезного эффекта, которые должны быть выполнены для ее удовлетворения.

Динамический подход – объект управления рассматривается в причинно-следственных связях и подчиненности, на основе ретроспективного анализа и долгосрочного прогноза.

Воспроизводственный подход – это ориентация на постоянное обновление продукта для удовлетворения потребностей конкретного сегмента с наименьшими затратами на единицу полезного эффекта (опережающее планирование, интеграция науки и производства и т. д.).

Процессный подход – процесс управления представляет собой совокупность всех функций, ряд непрерывных взаимосвязанных действий.

Количественный подход – переход от качественных оценок к количественным с использованием математических, статистических методов, инженерных расчетов, экспертных оценок и др.[[2]](#footnote-1)

Менеджмент позволяет так спланировать деятельность фирмы в кратком, среднем и долгом периодах, чтобы обеспечить получение фирмой максимально возможной прибыли с минимальными затратами в условиях изменчивости состояния рынка. Достижение успеха в производственно-хозяйственной и коммерческой деятельности организации (фирмы) возможно только при условии высококвалифицированного управления всеми аспектами этой деятельности.

**1.3 Сравнительная характеристика моделей менеджмента**

В настоящее время в условиях глобализации менеджмент приобретает все большее значение, ученые всего мира пытаются найти наиболее рациональные решения для управления. Однако придумать единую, единственно правильную модель управления невозможно, так как каждая из стран имеет свои особенности. В связи с этим сформировалось множество различных национальных моделей управления. Каждый из них разрабатывался с учетом географического положения, истории страны, а также менталитета ее граждан.

Управление персоналом является одной из важнейших функций управления, так как человек был и остается главной производительной, творческой силой, несмотря на все достижения в области механизации и автоматизации.

В разных странах эта задача решается исходя из особенностей исторического, общественно-политического, научно-технического развития этих стран, а также менталитета людей, особенностей психологии, культуры и традиций.

На протяжении всей истории менеджмента во многих зарубежных странах накоплена значительная информация в области теории и практики менеджмента в промышленности, сельском хозяйстве, торговле и др. с учетом их специфических особенностей. К сожалению, наша отечественная наука управления развивалась самостоятельно и обособленно, зачастую игнорируя зарубежный опыт искусства управления. В течение многих десятилетий в нашей стране господствовала административно-командная система управления, которая в основном сосредоточивала свои усилия на критике зарубежного управленческого опыта. Однако опыт ведения бизнеса и внедрения менеджмента богат, часто неоднозначен и очень полезен для тех, кто вступил на путь менеджмента.

Менеджмент в Японии, как и в любой другой стране, отражает ее исторические особенности, культуру и социальную психологию. Это напрямую связано с социально-экономическим устройством страны.

Японская модель управления была более приспособлена к условиям научно-технической революции, чем американская. Особенности японской модели менеджмента в том, что она основана на коллективизме. Прежде всего, это чувство долга перед коллективом. Стабильность служит стимулом для рабочих и служащих, она укрепляет чувство корпоративной общности, гармонизирует отношения рядовых сотрудников с руководством. Освободившись от давящей угрозы увольнения и имея реальную возможность для продвижения по вертикали, рабочие получают мотивацию для укрепления чувства общности с компанией.

Современная Американская модель менеджмента утрачивает лидирующее положение в мире. Во многом особенности этой модели обусловлены национальными особенностями американцев: умением бороться до конца, отстаивать свое превосходство и жизненную силу. Они подчеркивают свою исключительность, «богоизбранность», и стремятся достичь быстрого и большого успеха. Они уделяют большое внимание своей работе. Для них характерна борьба за лидерство.

В приложении 2 представлен сравнительный анализ описанных выше моделей менеджмента.

Наша рыночная экономика значительно отстает от западной экономики. В связи с этим, проявляется ряд проблем современного Российского менеджмента:

- отсутствие долгосрочных целей развития бизнеса;

- отсутствие независимой оценки российских менеджеров;

- недостаточная изученность спроса;

- недостаточное осознание социальной ответственности менеджмента;

- слабая законодательная база.

Использование американской модели менеджмента в России возможно лишь частично. Безусловно, данный факт связан с российским менталитетом. Так, например, индивидуализм ценится, однако социалистическое прошлое России наложило отпечаток коллективизма. Именно поэтому в одних и тех же условиях модели поведения россиян будут отличаться от американских моделей. В российских компаниях всегда преобладал авторитарный тип управления, однако настоящее время проявляется тенденция перехода к демократическому, что, безусловно, приближает к американской модели менеджмента.[[3]](#footnote-2)

**2 Проблемы российского менеджмента**

**2.1 Особенности российского менеджмента**

Менеджмент – это тип управления и, следовательно, он имеет общие и специфические черты. Общие отражают этап развития цивилизации, модель экономики, социально-экономические потребности управления, уровень научно-технического прогресса и т.д. Специфические – национальные и исторические особенности, географические условия, уровень социально-экономического развития в конкретной стране, а также культуру.[[4]](#footnote-3)

Современный менеджмент в России имеет ряд специфических и общих черт в соответствии с условиями его становления и эволюции. Общие черты и особенности современного российского менеджмента характеризуются социально-экономической формацией, экономической моделью и уровнем научно-технического развития.

Особенности и предпосылки формирования современного российского менеджмента:

- Национальная общественная специфика,

- Особенности развития общества, сложившиеся исторически,

- Географические и природные условия,

- Факторы культурной среды.

Особенности современного российского управления зависят от истории самого государства, оно формировалось естественным образом по мере своего развития, и его происхождение имеет глубокие корни.

Менталитет русского человека также повлиял на особенности современного российского менеджмента, так как он определялся полярностью, противоречивостью и доведением ситуаций до крайностей.

Одной из особенностей российского менеджмента является отсутствие требований к оптимизации, что делает систему управления инфантильной, ее не нужно менять, так как она может работать с любой отдачей. Информационная база по затратам и результатам становится ненужной, и менеджер теряет главный инструмент для выявления мест, где есть несоответствие между всеми компонентами системы. В результате изменения носят случайный характер и зачастую никак не влияют на конечный результат.

Еще одна особенность системы управления в России связана с тем, что в ней никогда не устанавливался ключевой фактор успеха, главное стратегическое преимущество, без достижения которого невозможно выжить. Не было такой традиции, не было необходимости, не формировались навыки для выполнения этой работы.

Естественно, что менеджеры используют разрозненные «улучшения», которые не дают ощутимого результата. Часто акцент делается на росте продаж, полагая, что увеличение объемов производства всегда можно обеспечить, т. е. отправная точка имеет четкий внешний характер, но логика в реальности иная. Знание того, что ценится потребителем, обеспечивает производство продукции надлежащего качества, которая при правильной организации сбыта, позволит увеличить объем продаж. Таким образом, внешние действия поддерживаются внутренними.

Последняя особенность российской системы управления напрямую связана с организационной культурой. В экономике социализма активно использовалась организационная культура, она прекрасно поддерживала неэффективные решения и действия, осуществляемые во имя благополучия в будущем. Она гордилась нашими «успехами» и своим «передовым предприятием». Отказ от этих ценностей привел к росту социальной напряженности, снижению мотивации и инициативы к высокой производительности труда, кризису доверия.

**2.2 Выявление и анализ проблем менеджмента в России**

Наиболее важной проблемой современного менеджмента в нашей стране является проблема качества управленческих кадров, повышение требований к профессиональному уровню специалистов, повышение уровня их компетенций, направленных возможность приносить хозяйствующему субъекту экономическую выгоду.

Общепризнанным является тот факт, что менеджмент совмещает в себе как науку, так и искусство, и этому можно научиться только через опыт и которым в совершенстве овладевают только те люди, у которых есть к этому талант, своеобразная «жилка». Проблема качества управленческих кадров в России часто связана с отсутствием опыта управления в условиях рыночной экономики. Одним из методов ее решения может быть экономическая культура, включающая в себя отношение к коммерческому успеху как к большому социальному достижению и раскрывающая творческий потенциал и предприимчивость каждого участника производственного процесса. Этот метод управления может открыть новые возможности не только на практике, но и в теории. В теоретическом аспекте она позволяет сотрудникам выполнять часть своей работы более эффективно, опираясь на новые приобретенные знания, то есть способствует формированию специалистов с новым профессиональным уровнем. Можно предположить, что через культивирование, вероятно, улучшатся методы формирования стратегии любой организации.[[5]](#footnote-4)

Второй проблемой, но не менее актуальной, стоящей перед современным менеджментом, является высокий уровень коррупции современной российской экономики на всех ее уровнях. На современном этапе коррупция присутствует практически во всех структурах, в том числе и государственных. Наличие его признаков является негативным фактором в работе структур, отдельных предприятий, структурных подразделений.

Основное отличие экономики, которой придерживаются западные страны, от российской системы состоит в том, что роль государственных менеджеров в плане взаимодействия с менеджерами частных компаний минимизирована. Российские чиновники становятся «крупными менеджерами» при организации «нужных» управленческих решений в экономической жизни страны с целью получения «серых денег». Коррупция – это негативное явление, которое имеет только негативные последствия как для общества, так и для страны в целом. Ведь коррупция усугубляет социальное неравенство, тормозит развитие бизнеса, способствует политической нестабильности государства. В связи с высоким уровнем коррупции в экономической жизни страны нет никаких сомнений в том, что антикоррупционные силы существуют и осуществляют свою деятельность, направленную на минимизацию степени взяточничества. С нашей точки зрения, одним из важнейших методов решения этой проблемы российского менеджмента могло бы стать создание информационной среды, посвященной противодействию коррупции и формированию нравственного облика законопослушных граждан нашей страны.

Третья проблема, возникающая в современном менеджменте, – это переизбыток и непрерывный рост государственных менеджеров при постоянном «сокращении» аппарата. Эта проблема возникает в связи с тем, что управление государственными ресурсами на современном этапе является наиболее прибыльным бизнесом в России. Исходя из этого, высокий процент специалистов этой отрасли имеет желание работать и развиваться в этой структуре. В то же время существует острая нехватка высококвалифицированных топ-менеджеров, способных управлять частными компаниями для того, чтобы конкурировать на мировых рынках. Ссылаясь на исторический опыт, можно сказать, что численный рост менеджеров в России по большей части не приводит к эффективным результатам.[[6]](#footnote-5)

Четвертая проблема, с которой сталкивается современный менеджмент в России, – нерациональное использование временных ресурсов. Она возникает в результате неграмотных действий руководителя, таких как: незапланированная работа, плохо организованный обмен информацией и недостаточно высокая мотивация работников. Без правильного планирования времени организация не сможет сохранить свои позиции, предприятия-конкуренты, правильно распределившие этот конкретный ресурс, вскоре смогут превзойти эту организацию по многим показателям. "Тайм-менеджмент" - это громкое название того, что, по сути своей является управлением собой, компанией, людьми с целью ускорения решения проблем, осуществления деятельности, выполнения работ, действий. Это управление наиболее эффективным использованием времени.

Другой проблемой, которая может возникнуть на современном этапе развития менеджмента, является проблема соответствия менеджмента менталитету. Между этими двумя элементами существует глубокая сущностная связь, их соответствие является одним из главных условий равновесия социальных систем, характеризующихся отсутствием социальных конфликтов. Человек не может быть отделен от себя и своей психики, находясь в определенной систематической иерархии (или руководит, или подчиняется). Даже в состоянии одиночества он управляет своими действиями, подсознательно вытекающими из его ментальности. Исходя из этого факта, можно сделать вывод, что менеджмент-это форма выражения ментальности. Поэтому важно учитывать все нюансы менталитета страны для того, чтобы проводить более успешную планово-управленческую политику.[[7]](#footnote-6)

Несмотря на ряд проблем, с которым сталкивается современная наука управления в России, существуют определенные перспективы развития. Особенностью российского менеджмента является его гибкость, подвижность, приспособляемость. Формирование российского менеджмента на предприятии должно полагаться на личные способности каждого индивида, его профессиональную подготовку, стремление к развитию и совершенствованию своих умений, а не на влиятельные знакомства и семейные связи. Также при формировании управления нужно учитывать и деловые качества личности, а именно, настойчивость, целеустремленность и способность к восприятию новой информации.

**2.3 Перспективы развития менеджмента в России и рекомендации по совершенствованию**

Как считают многие современные специалисты, фундаментальные положения менеджмента в XXI веке будут и дальше развиваться по следующим направлениям:

- рациональное сочетание рынка и государственное регулирование;

- использование стратегического планирования и управления в деятельности организаций;

- достижение стратегических целей организации и постоянная корректировка их в зависимости от изменения условий внешней среды,

- разработка новых методов и приемов управления, позволяющих организации более гибко адаптироваться к изменениям внешней среды;

- резкое повышение уровня квалификации и искусства менеджеров в управлении организацией и постоянная забота о повышении квалификации работников;

- максимальное использование инноваций, развитие информационных систем.

В настоящее время в России наблюдается дисбаланс во всем механизме управления. Российский менеджер в своей практической работе сталкивается с такими проблемами, которые совершенно незнакомы западному менеджеру. Поэтому в современных условиях особое значение приобретает приобретение новых знаний в области искусства управления. Практическая реализация таких знаний требует радикального пересмотра всей философии бизнеса, изменения психологии сотрудников (в том числе руководителей), повышения их квалификации и повышения их личностного потенциала. Глубокие, чрезвычайно сложные и во многом противоречивые, но исторически неизбежные преобразования экономической среды в России вызвали активный интерес к менеджменту.

Сегодня, как никогда, Россия нуждается в таких системах управления, которые обеспечивали бы достижение предприятием или фирмой мировых стандартов производства и высокого уровня конкурентоспособности на внутреннем и внешнем рынках. Это означает способность компании решать, казалось бы, противоречивые задачи: одновременно повышать качество и производительность труда, быть лидером в удовлетворении потребностей и запросов потребителей (ассортимент и новизна предлагаемой продукции, уровень сервиса и т. д.). В то же время, обеспечивать приемлемый уровень цен за счет постоянного снижения издержек. Построение эффективной системы управления в России требует подготовки достаточного количества профессиональных менеджеров.

Профессиональный менеджер должен быть разносторонним, творческим и инициативным человеком высокой квалификации, способным управлять людьми для достижения целей организации, постоянно стремиться к совершенствованию, как личной работы, так и работы в организации. При этом, профессиональный менеджер должен быть не только руководителем, но и лидером, хорошим организатором, специалистом по постановке задач, должен хорошо разбираться в проблемах рынка.

Рыночная экономика, основанная на конкуренции, свободе производителей, а не на иерархическом подчинении хозяйственных процессов воле центра, требует не меньше, а даже больше менеджеров, чем прежняя система. Но эти менеджеры должны быть совершенно другими, иметь новые качества. Только в этом случае руководитель будет способствовать достижению стратегических и тактических целей организации.

**Заключение**

Подводя итоги проведенного исследования, можно сделать следующие выводы.

Значительное влияние на формирование менеджмента оказали: школа научного управления, классическая (административная) школа, школа психологии и человеческих отношений, школа науки управления (количественная школа), а также выдающиеся представители этих школ, такие как Ф. Тейлор, А. Файоль, Э. Мэйо и др.

Рыночная экономика требует адекватной ей системы управления, которая должна претерпеть радикальные преобразования вместе со всем обществом. В условиях перехода к рыночным отношениям важнейшим фактором успеха становится непрерывное совершенствование теории и практики управления, что актуально и в наше время.

Большое значение приобретает изучение передового и прогрессивного опыта управления зарубежных стран и использование его при анализе собственных управленческих проблем. Поэтому изучение истории развития теории и практики зарубежного менеджмента крайне актуально. В современных условиях на основе рыночных отношений одним из приоритетных направлений экономики является выработка основных теоретических и методологических позиций по использованию менеджмента в практической деятельности организаций.

Основной особенностью управленческой мысли становится поиск новых конкретных и реальных путей совершенствования системы управления, выработка позиции по различным проблемам управления применительно к рыночным условиям и на основе творческого осмысления передового зарубежного опыта.

Построение эффективной системы управления в России требует подготовки достаточного количества менеджеров-профессионалов. Рыночная экономика, основанная на конкуренции, свободе производителей, а не на иерархическом подчинении хозяйственных процессов воле центра, требует никак не меньше, а даже больше менеджеров, чем прежняя система. Но менеджеры эти должны быть совсем иными, нежели раньше, обладать новыми качествами.

В результате написания работы, выявлены актуальные проблемы российского менеджмента и его развития в системе управления. В целом, поставленная цель достигнута, задачи по проекту решены.

Проект может быть полезен руководителям и владельцам бизнеса, а также людям, живущим в России, которые интересуются сферой менеджмента.

**Список литературы**

1. Герчикова И.Н. Менеджмент: Учебник. - 3-е изд., - М.: ЮНИТИ, 2014. – 177 с.
2. Дорофеева Л.И. Основы теории управления. 3-е изд. 2020.
3. Кабушкин, Н.И. Основы менеджмента: учебное пособие / Н.И. Кабушкин. – 11-е изд., испр. – М.: Новое знание, 2009. – 336 с.
4. Кузнецов, Ю.В. Проблемы теории и практики менеджмента // СПб: Изд-во Санкт-Петербургского ун-та. – 2011. – 452 с.
5. Ламбен, Ж.-Ж. Менеджмент, ориентированный на рынок. – СПб.: Питер, 2011. – 420 с.
6. Лытнева Н.А. Инновационная образовательная модель и технологии подготовки экономических кадров для малого предпринимательства. // Научные записки ОрелГИЭТ. 2013. С.141
7. Пустынникова Е. В. Основы менеджмента: учеб. пособие - М. :КноРус, 2008.-320 с.
8. Рубин А. В. Российский менеджмент сегодня//Менеджмент в России и за рубежом. – 2004. – № 8.
9. Шеметов П.В. Менеджмент: управление организационными системами: Учебное пособие  – М.: Издательство «Омега-Л», 2013. – 406с.
10. Электронный научно – практический журнал «Экономика и менеджмент инновационных технологий»

**ПРИЛОЖЕНИЯ**

**Приложение 1**

Историческая эволюция основных школ управления

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Название школы** | **Годы формирования** | **Основатели** | **Важнейшие характеристики** |
| 1.Школа научного управления | 1885–1920 гг. | Ф.Тейлор, Г.Гант, Г.Форд | Разработка принципов рациональной организации труда;  Разработка формальной структуры организации;  Развитие и усовершенствование производственного процесса. |
| 2. Административная (классическая) школа | 1920-1950 гг. | А. Файоль,  Г. Эмерсон,  М. Веббер,  П.М. Керженцев | Создания системы универсальных принципов и функции управления. |
| 3.Школа человеческих отношений | 1930-1950 гг. | Э.Мейо, Д.Макгрегор,  А. Маслоу,  Ф. Герцберг | Рассмотрение организации как социальной системы;  Разработка методов управления посредством воздействия на социально-психологические факторы. |
| 4.Школа поведенческих наук | 1950–1960 гг. | Д.Макгрегор, Ф.Герцберг, А.Маслоу | Повышение эффективности организации за счет повышения ее человеческих ресурсов. |
| 5.Школа науки управления или количественны подходы | 1950–по настоящее время | Р.Акофф, А.Гольдбергер,  Л.Клейн, Р.Люс,  Д. Экман | Использование математических методов исследования операции и экономико-математических можелей. |

**Приложение 2**

Сравнительный анализ японской и американской модели менеджмент

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Признак** | **США** | **Япония** |
| 1. Система найма на работу | Краткосрочный | Долгосрочный |
| 2. Система оплаты труда | По индивидуальному результату | По результатам работы коллектива |
| 3. Характер принятия решений | Индивидуальный | Коллективный |
| 4.Форма ответственности | Индивидуальный | Коллективный |
| 5. Скорость служебного роста | Быстрая | Замедленная |
| 6. Критерии продвижения по службе | Личный результат | Возраст сотрудника, его стаж |
| 7.Основное качество менеджера | Профессионализм | Координация действий подчиненных |

1. Дорофеева Л.И. Основы теории управления. 3-е изд. 2020 [↑](#footnote-ref-0)
2. Кабушкин, Н.И. Основы менеджмента: учебное пособие / Н.И. Кабушкин. – 11-е изд., испр. – М.: Новое знание, 2009. – 336 с. [↑](#footnote-ref-1)
3. Электронный научно – практический журнал «Экономика и менеджмент инновационных технологий» [↑](#footnote-ref-2)
4. Пустынникова Е. В. Основы менеджмента: учеб. пособие / Е. В. Пустынникова. - М. :КноРус, 2008.-320 с. [↑](#footnote-ref-3)
5. Герчикова И.Н. Менеджмент: Учебник. - 3-е изд., перераб. и доп [Текст]/ И.Н. Герчикова - М.: ЮНИТИ, 2014. – 177 с; [↑](#footnote-ref-4)
6. Лытнева Н.А. Инновационная образовательная модель и технологии подготовки экономических кадров для малого предпринимательства. // Научные записки ОрелГИЭТ. 2013. С.141 [↑](#footnote-ref-5)
7. Шеметов П.В. Менеджмент: управление организационными системами: Учебное пособие  – М.: Издательство «Омега-Л», 2013. – 406с. [↑](#footnote-ref-6)