**Концепции современного менеджмента**

**Введение**

Новая система управления, отметившая первое десятилетие своего существования во время формирования рыночной среды функционирования, задала основные черты будущего развития экономики России. Высокоэффективная экономика управляет различными организациями, основанные на мировых достижениях развития и использования современного менеджмента.

В условиях рыночной экономики, управление организациями достаточно сложное, в частности, при централизованной командно-административной системе. Условия рынка ставят много новых целей и задач, которые не были решены ранее организациями самостоятельно: создаются новые предприятия;

в ходе приватизации меняются формы собственности;

ведется сотрудничество с новыми бизнес - партнерами;

формируются рыночные механизмы управления.

Вышесказанное связано с необходимостью гибкой системы управления ее деятельностью, максимально адаптированной к изменениям в окружающей конкурентной рыночной среде.

В настоящее время, являясь объектом товарно-денежных отношений, обладая экономической и хозяйственной самостоятельностью и полностью отвечая за результаты своей деятельности, российские организации обрели все черты полной самостоятельности, которые характерны для работы в условиях рынка.

Большое значение приобретает решение вопросов, которые связаны с эффективным управлением персоналом, организационной культурой, стратегией, что занимает в новых условиях ключевое положение в ресурсном потенциале и предопределяет успех организации в достижении ее целей.

С развитием науки менеджмента стали предъявляться серьезные требования к изменению оценочной базы управленческих процессов.

За короткий срок специалисты в этой области должны обеспечить высокую конкурентоспособность, эффективность и устойчивость своих организаций на отечественном и международном рынках. По мере укрепления новых социальных и экономических отношений в мире роль управления и управленцев будет расти, т. к. менеджмент – это мощный двигатель и ускоритель общественного развития.

1. **Современные концепции менеджмента**

В современной фазе развития науки менеджмента присутствует качественный переход, от локальных направлений исследований к построению концепций как основы общей теории менеджмента.

**Концепцией** называют систему взглядов на определенное явление, способ понимания, толкования определенных явлений, процессов, главная идея любой теории.

Концепция - фундамент формирования научного подхода – синтеза определенных взаимосвязанных научных взглядов, методов исследований, способов экспериментов и толкования объективных явлений и процессов. Концепции в науке менеджмента стали основой выделения ведущих научных подходов в теории менеджмента: процессного, системного и ситуационного.

1. **Процессный подход**

Данный подход определяет управление процессом, где деятельность направлена на достижение целей организации, рассматривается как сумма взаимосвязанных действий – функции управления, а каждую из функций как комплекс однородных (элементарных) действий, операций, процедур.

Проблема функций менеджмента требует отдельного внимания, потому как не существует общепризнанного их перечня, в то время как разные авторы называют от четырех до пятнадцати функций.

1. **Системный подход**

Приведенный подход трактует организацию как совокупность взаимосвязанных элементов, которые ориентированы на достижение разнообразных целей в условиях изменяющейся внешней среды. Основы системного подхода сформулировал американский ученый Честер Бернард (1886 - 1961) в книге «Функции администратора» (1938). Но он использовал не математический, а понятийный аппарат. Современная трактовка системного подхода сформировалась в начале 60-х годов XX в., тогда - в теории управления начали применять методы прикладной математики.

Системный подход является общим способом мышления и подхода касаемо организации и управления. Основа подхода – это трактовка системы как определенной целостности взаимосвязанных элементов, каждый из которых вносит свой вклад в характеристику целого. Составляющие такой системы взаимосвязаны. Когда отсутствует одна из составляющих, система не будет работать или будет работать неправильно.

Любая производственно-хозяйственная организация является системой, которая создана из людей (социальный компонент), капитала (экономический компонент) и техники. Эти компоненты используются вместе для выполнения определенной работы, достижения цели. Последователи системного подхода считают, что организации – это социотехнические системы. В таких системах выделяют комплексы однородных элементов - подсистемы. Подсистема имеет большое значение для управления, поскольку дает возможность создавать внутри системы управления необходимые структурные подразделения: отделы, секторы, бюро, участки и т. д.

Фундаментальные понятия системного подхода являются основой применения научного метода, исследования систем управления. В этом методе подразумевается три этапа: наблюдение, формулирование гипотезы и верификацию. Первые два, применяются школами в научном менеджменте, этап *верификации* – установление достоверности – присущ системному подходу.

Верификацию осуществляют на конкретной модели управленческой системы, в компьютерном варианте. Модель системы управления дает возможность качественно определить параметры ее экономического развития, которые непосредственно реагируют на управленческое влияние, способы их изменения, отвечающие целям социотехничесеой системы, а также предвидеть последствия принятия того или иного решения.

Сторонники системного подхода часто используют аналоговые и математические модели.

Аналоговые модели – отображение существенных для целей исследования характеристик (свойств, взаимосвязей, структурных и функциональных параметров). Очень часто аналоговую модель системы управления строят в форме математических зависимостей, которые отображены в системе уравнений, описывающих ситуативное состояние объекта исследования.

Математические модели строят для описания управленческих объектов, явлений и процессов методов исследования операций – нового научного направления в прикладной математике: теории игр, теории управления запасами, теории очередей, теории оптимального программирования и имитационного моделирования.

Основной вклад в теорию математического моделирования экономических процессов, внесли американский математик Джон Непман (1903 - 1957), экономисты Василий Леонтьв и Рассел Акофф, советские ученые: математик и экономист Леон Конторович, математик Виктор Глушков (1923 - 1982), австрийский биолог Людвиг Берталанфи (1901 - 1972).

Процессному и системному подходам характерны попытки определить принципы реализации функций управления как научного компонента процесса управления. В практике эти принципы рассматриваются как искусство, которым может овладеть менеджер на основе собственного опыта, проб и ошибок.

1. **Ситуативный подход**

При ситуативном подходе выбор и применение методов управлениязависит от ситуации. Сторонники этого подхода видят главную задачу в обучениименеджеров ситуативному мышлению, умению правильно оцениватьуправленческо-производственные ситуации и находить способы их разрешения.

Ситуации – это совокупность обстоятельств, влияющие на организациюв определенное время.

Ситуативный подход, оформившийся в конце 60-х годов XX в., непротиворечит концепции классической, бихевиористской школ, системногоподхода, пытаясь интегрировать их разработки как частичные подходы. В ситуативном мышлении сохраняется концепция процесса управления, применяемая ко всем организациям. Также, ситуативный подходпредполагает выбор специфических приемов для достижения цели организациипри определенных условиях функционирования. Каждая организациядолжна иметь структуру, которая зависит от ситуации и можетпредусматривать большее или меньшее количество уровней управления, большуюили меньшую степень делегирования полномочий.

Практическое применение ситуативного подхода основано на умении менеджеравладеть эффективными средствами профессионального управления, то естьпонимать сущность процесса управления, индивидуального и группового поведениялюдей, знать методы планирования и контроля и количественные методы принятиярешений;

предусматривать позитивные и негативные последствия применения тойили иной концепции или методики в определенной ситуации;

правильно понимать иинтерпретировать ситуацию, то есть определять важнейшие факторы и выбиратьнаиболее чувствительные элементы, влияние на которые обеспечит наибольшийэффект;

связывать конкретные приемы с конкретными ситуациями, обеспечиваядостижения цели организации наиболее эффективным путем.

В экономической литературе иногда ошибочно отождествляют ситуативный подход сметодом ситуаций, который применяется в процессе обучения менеджеров. Методситуаций предусматривает изучение и анализ конкретных случаев из практикиуправления.

Совокупность рассмотренных концепций является основой современной теориименеджмента, которая интегрирует разнообразные направления исследований. Темболее, что свойственный современности интенсивный обмен информациейобуславливает взаимную диффузию идей, концепций и методов разных научныхшкол. Однако сохраняется определенная региональная специфика научных подходови приоритетов в изучении практики эффективного менеджмента, концентрацииисследований, а значит и научных разработок и рекомендаций, традиционных дляопределенных регионов.

В американской науке менеджмента преобладает эмпирический подход, которыйобъединив исследователей, которые совмещают разработку теории управления сизучением практики управленческой деятельности на основе синтеза основныхидей классической школы человеческих отношений с целью обобщения и расширенияпередового опыта, а также предоставления соответствующих знаний студентам именеджерам – практикам.

Один из выдающихся американских теоретиков современного менеджмента,известный специалист по управленческому консультированию, профессор ПитерДракер создал учение о менеджменте как профессиональной деятельности и оменеджере как профессионале. Ему приписывают первенство в созданиисистематизированного учения и соответствующей учебной дисциплины, что даловозможность начать широкое изучение менеджмента в учебных заведениях. Его имясвязывают со спасением от краха автомобильной компании «Форд», введением нафирме «Дженерал Электрик» децентрализованной системы управления, спослевоенным ростом японской экономики, многими другими практическимивоплощениями управленческих идей.

Наиболее известным теоретическим положением П. Дракера являетсясформулированная в 50-е годы XX в. концепция управления по целям, котораясовершила революцию в мировой управленческой мысли. Ее идея состояла в том,что управление должно начинаться с выработки целей, а уже потом переходить кформированию функций, системы взаимодействия и процессу управления. Наиболеесущественные элементы концепции:

**-** формирование четких и сжатых общих целей;

**-** участие в процессе разработки целей всех, кто будет работать врамках этой системы;

**-** оценка эффективности на основе результатов.

П. Дракер критически относится к идеям школы человеческих отношений, называяих «психологическим деспотизмом», поскольку считает, что главная цельменеджмента – увеличивать продуктивность человека. Менеджеры должнызаботиться о достижении экономических целей организации и о клиентах, а не осоздании «радости для работников», хотя отношения в организации должныстроиться на основе взаимоуважения. Развивая этот тезис, П. Дракер в начале50-х годов выдвинул концепцию самоуправляемого трудового коллектива, котораяпредусматривала создания демократичного, избранного работниками и служащимиоргана, призванного решать социальные вопросы на предприятии. Эту концепциюон считал одной из наиболее оригинальных и важных, хотя она и не былавоспринята западным сообществом.

Основой учения П. Дракера является идея о исключительной роли и доминирующемзначении в предпринимательском обществе профессиональных менеджеров. По егомнению, управленческая элита, которая осуществляет построенное наинновационных методах предпринимательское управление, является основойбизнеса и играет ведущую роль в развитии не только экономики, а и общества вцелом. Идея управленческого элитаризма чрезвычайно привлекательна. Она нашласторонников и в Украине, которые предлагают целенаправленно готовитьполитиков, бизнесменов и менеджеров в элитных учебных заведениях. Однако этотподход небезопасен, поскольку такую «элиту» можно подбирать не попрофессиональным качествам, а по другим критериям (состоятельности,влиятельности).

Среди Американских исследований в области менеджмента внимания заслуживаетподход, основанный на количественных методах, применении математики,кибернетики, теории вероятностей, статистики и компьютерных технологий вуправлении. Сторонники этого подхода рассматривают управление как логическийпроцесс, который можно выразить математически.

В 60-е годы ХХ в. началась разработка междисциплинарных концепций управления, которые опираются на использование математического инструментария, при помощи которого достигается интеграция математического анализа и субъективных решений менеджеров. Формализация управленческих функций, объединение труда человека и ЭВМ обусловили пересмотр структурных элементов организации (служб учета, маркетинга и др.). Появились новые элементы внутрифирменного планирования: имитационное моделирование решений, методы анализа в условиях неопределенности, математическое обеспечение оценки многокритериальных управленческих решений. В современных условиях математические методы используют на всех направлениях управленческой науки.

Представители этого направления продолжают активное развитие своих концептуальных принципов и понятийного аппарата, разрабатывают и применяют в исследованиях разные управленческие модели. Активно развивают и используют количественные методы для предоставления помощи менеджерам, которые принимают решения в сложных и кризисных ситуациях, а также для освобождения их от поточной рутинной управленческой работы.

Весомой является доработка американских ученых сторонников социальных систем, к которым относятся Ч. Барнард, социолог Герберд Саймон (род. 1916), экономист, социолог Игорь Ансофф (род. 1923) и др. Их объединяет идея, согласно которой любая человеческая организация как открытая социальная система склонна приспосабливаться к окружающей среде, а главные причины того, что происходит в ней, необходимо искать за ее пределами. Организация как система не является самодостаточной, поскольку зависит от энергии, информации и материалов, которые поступают извне, и способна приспосабливаться к внешней среде.

Таким образом, каждое предприятие является сложной системой, которая преобразует входящие ресурсы в товары или услуги функционирует внутри большей системы – внешнеполитической, экономической, социальной и технической сред, постоянно вступая в сложные взаимоотношения. Каждое действие не происходит изолировано, а каждое решение влияет на всю систему, которая жизнеспособна до тех пор, пока ее участники получают удовлетворение, достаточное для продолжения работы.

Исследование поведения организации во внешней среде стали основой разработки теории стратегического менеджмента, возникновения и развития которой связывают с именем И. Ансоффа. В ее основе лежат подходы к описанию действительности и прогнозирования будущего, которые базируются на системе таких гипотез:

1. Гипотеза случайности: единого рецепта оптимального управления компанией не существует.

2. Гипотеза о зависимости от внешней среды: проблемы, которые ставит перед компанией внешняя среда, определяют оптимальную модель поведения фирмы.

3. Гипотеза о ответственности: для достижения успеха степень агрессивности стратегии компании должен соответствовать уровню турбулентности (лат. turbulentus - неспокойный) среды.

4. Гипотеза о стратегии, способности и бездействие: деятельность компании оптимальна, когда ее стратегическое поведение соответствует уровню турбулентности среды, а деловые способности – стратегическому поведению.

5. Гипотеза о многоэлементности: успех компании является результатом взаимодействия и взаимодополняемости ключевых элементов.

6. Гипотеза о сбалансированности: для каждого уровня турбулентности среды можно подобрать комбинацию (вектор) элементов, которая оптимизирует успех фирмы.

Стратегический менеджмент развился из стратегического планирования, которое в 60-е – в начале 80-х годов ХХ в. стало основным постулатом системы менеджмента ведущих фирм в странах рыночной экономики. Такой подход к стратегии отображал доминирующую на то время концепцию предсказуемости окружающего мира, экстраполяции тенденций прошлого, а с середины ХХ в. Резко возрастала динамика внешних факторов деятельности хозяйствующих субъектов экономики, вследствие чего экстраполированных темпов роста нередко не достигали, поэтому возникла необходимость в предвидении ожидаемых изменений.

Основой перспективного менеджмента стал стратегический менеджмент.

Сложность внешней среды, насыщенность рынка товарами, высокие требования потребителей к их качеству и ассортименту обуславливали необходимость поиска новых, соответствующих высокому уровню экономического развития форм и методов управления производством и реализацией товаров. Фирмы США и других, экономически развитых стран начинали использовать систему организации и управления производственно-сбытовой и торговой деятельностью, которая получила название «маркетинг», или «рыночная концепция управления». Эта концепция отображает принципиально новое видение проблематики управления, ориентацию его на достижение рыночного успеха организации. Появилось понятие «маркетинговый менеджмент», которое определяет концентрацию усилий организации на завоевании и удерживании высокого положения на рынке.

В обосновании научной проблематики маркетингового управления особое место занимают труды профессора международного маркетинга в высшей школе управления Келлога при Северо-Западном университете США (Чеппл-Хилл), активного деятеля Американской ассоциации маркетинга, института изучения маркетинга Ф. Котлера.

Особое значение получили написанные лично или в соавторстве книги «Вступление к маркетингу», «Основы маркетинга» и др.

Ф Котлер трактует маркетинг как универсальную форму деятельности, свойственную не только коммерческим, но и всем другим организациям, рассматривая преимущественно его управленческие аспекты. Функции менеджмента исследованы не только в общем, как необходимые элементы процесса менеджмента, а и относительно конкретных аспектов маркетинговой деятельности – стратегии и организации маркетинга, сбытовой политики, рекламы, стимулирование сбыта.

Активная (агрессивная) маркетинговая деятельность компаний, в основу которой положены теоретические основы этих учений, вызывает в США протесты, поскольку маркетинг, содействуя рационализации товарооборота, одновременно увеличивает затраты оборота и, манипулируя общественным мнением, создает искусственные, иррациональные потребности. Формой организованного протеста стало движение консюмеристов (англ. сonsumer - потребитель), которые протестуют против явлений, которые сопровождают агрессивный маркетинг: недобросовестной рекламы, манипуляций результатами социологических опросов, «ползучего» наращивания комплекса вспомогательных предметов для сопровождения основного и т.д.

Среди современных американских исследователей проблематики менеджмента достойное место занимает профессор управления торгово-промышленной деятельностью Гарвардской школы бизнеса, один из авторов концепции конкурентной стратегии и международной конкурентоспособности Майкл Портер. Он был консультантом по разработке конкурентных стратегий таких известных компаний, как АТ&T, DuPont, Procter & Gambel, Royal Dutch/Shell. Мировое признание получили его труды по анализу конкуренции (пять сил конкуренции Портера), по определению стоимости предприятия (цепочка стоимости предприятия Портера) и др.

На исследование организаций существенно повлияли труды Г. Минцберга, написанные им в 70-80-е годы ХХ в. Они посвящены исследованию процессов формирования структур организаций, функциональных ролей руководителей, анализа типов развития стратегий деятельности организаций.

В конце ХХ в. в американской науке менеджмента интенсивно разрабатывали теорию паблик рилейшнз. Она предусматривает приведение в соответствие с общественными интересами тех аспектов общественного корпоративного поведения, которые имеют социальное значение. Изменение взглядов на паблик рилейшнз отображает развитие и становление этой функции как в организациях, так и в обществе в целом. Происходит самоидентификация представителей служб паблик рилейшнз в отдельную профессию, а содержания этой деятельности – в отдельную функцию менеджмента.

В науку менеджмента значительный вклад сделали научно-исследовательские группы, которые, действуя при больших американских корпорациях, в научных и научно-исследовательских учреждениях, разрабатывают аналитично-прогностические методики. Так в теории менеджмента известна матрица Бостонской консультативной группы, которая дает возможность упрощенно определять позиции предприятия на рынке. В Стенфордском исследовательском институте обоснованы методы анализа GAP, которые являются попыткой найти методы разработки стратегии и методики управления, которые дают возможность обеспечить максимально высокий уровень желаемого положения. В корпорации «Мак-Кинзи» разработана модель “7S” и усовершенствованна модель Бостонской консультативной группы, в компании «Дженерал Електрик» - модель анализа переменных, которые влияют на долгосрочную прибыльность (PIMS).

В европейской науке менеджмента наиболее известной является теория управления по результатам, разработанная финскими учеными, которая в определенной мере альтернативна одноименной американской системе. Основной идеей финской модели является разъяснение каждому работнику содержания его работы в определенной ситуации, создания условий для свободного развития умственных и физических способностей с целью достижения общих согласованных результатов и повышения качества жизни.

В европейской науке менеджмента распространена теория организационной культуры, которую можно рассматривать как вариант стабилизированной теории паблик рилейшнз. Квитесенцией ее является положение, согласно которому для успешного решения культурных проблем в организации необходимы:

- распространение необходимых представлений через разнообразные средства массовой информации, чтобы укрепить их в сознании работников организации;

- установление высоких стандартов и обеспечение их исполнения;

- распространение позитивных результатов, достигнутых группой, фирмой, отдельными работниками, чтобы крепить их веру в способность достигать целей;

- вознаграждение тем, кто делает заметный вклад в достижение прогнозируемого будущего, и наказание тех, кто не делает этого.

В Швеции разработан метод Lots (лоцман). Философия Lots предусматривает, что компания, государственное учреждение или другая организация должна приспосабливать свои действия к требованиям покупателей. Метод Lots охватывает детальное, последовательное обсуждение проблем бизнеса разной сложности на разных уровнях – от корпоративной миссии компании до индивидуального проекта внутри организации. Качество этого обсуждения - условие успешного применения метода Lots.

Консультативная фирма Швеции «Майсигма» разработала график прибыльности, он дает возможность путем уменьшения объема капитала, который сосредоточен в оборотных фондах, повысить рациональность его использования (в отличии от традиционной теории управления, где акцент делается на уменьшение дебиторской задолженности).

Активно проводят фундаментальные и прикладные научные исследования по проблемам науки и практики менеджмента в Японии. Особенностью японской науки менеджмента является обобщение эмпирических достижений в сфере управления ведущих местных корпораций их же научно-исследовательскими подразделениями.

Результаты исследований предлагают широкой общественности в виде коллективных трудов или описаний успешной управленческой деятельности представителей управленческой элиты. Поскольку в деятельности этих корпораций значительную роль играют социокультура, научные исследования в отрасли менеджмента сконцентрированные на ее аспектах.

Теория управления на основе формирования социокультуры корпораций получила название *организационных* «гибких» систем управления, построенных на мозаике личных отношений, коллективного труда, совместного обучения, социального происхождения и т.д. Основой концепции является понимание системы управления, как содержащей «жесткую» и «гибкую» части. Понятия «жесткая» и «гибкая» подсистемы управления состоят в отделении каждой и создания системы связей между ними как условия эффективного менеджмента.

«Жесткая» подсистема – это техника и технология производства. Ее элементы со временем утрачивают свою стоимость (амортизируются), снижается их продуктивность.

«Гибкую» подсистему управления образуют системы правил, инструкций и типовых методов выполнения работ, которые являются основой формулирования и выполнения заданий, а также поведения людей. Эта подсистема охватывает методы принятия решений, порядок найма, ориентацию на строгий учет времени и самообучение, проектирования структур. Ее сущность проявляется в системе личных отношений, ценностных установок и социального взаимодействия в организации. Для описания связей между «гибкими» и «жесткими» аспектами взаимоотношений системы управления введен термин «социотехническая система». Японские исследователи настаивают на особенностях японской системы ценностей и уникальности японской культуры как основы функционирования «гибких» подсистем. Исследования в теоретическом плане обосновали специфическую японскую систему управления (рис. 2).

В развитии мировой теории и практики менеджмента просматриваются три важных тенденции:

1. Определенное возвращение к прошлому является признание особой роли материально-технической базы современного производства товаров и услуг. Это обусловлено тем, что усиливается влияние технического прогресса (новых технологий) на достижение целей организации, ростом роли продуктивности и качества продукции для победы в конкурентной борьбе.

2. Усиление внимания к организационной культуре, разнообразным формам демократизации менеджмента, участие работников в доходах и осуществлении управленческих функций.

3. Усиление характера управления. Из-за интернационализации менеджмента, перед управленческой теорией возникает много новых проблем, самые важные из них, касаются общих признаков и отличий в местном, национальном и международном управлении;

закономерностей, форм, методов управления, являющиеся универсальными и действующие в конкретных условиях разных стран;

особенностей национального стиля в управлении.



**Вывод**

При изучении самоорганизующихся процессов различной природы появляются и развиваются идеи и подходы различных наук. Синергетический подход рассматривают в дальнейшем развитии системного подхода, который позволяет специалисту новые возможности для исследования и осуществления управленческой деятельности. Синергетика – это системный подход к сложным открытым нелинейным системам с их свойствами неустойчивости, бифуркации, самоорганизации и др.

При помощи теории игр, у предприятия появляется возможность предугадать ходы своих партнеров и конкурентов. Сложный подход можно использовать при принятии особо важных стратегических решений. В последние годы значение современных концепции менеджмента достаточно возросло во многих областях экономических и социальных наук.

**Литература**

1. Бовыкин В. Новый менеджмент. Управление предприятиями на уровне высших стандартов. – М.: Экономика, 2007.

2. Сироткин В. Б. Концепции современного менеджмента: Учебное пособие - СПб.: ГУАП, 2002.

3. Современный менеджмент: принципы и правила – Н. Новгород: НКНП, 2005.

4. Коротков Э. М. Концепция менеджмента. Учебное пособие. – М.: Дека, 2006.

5. Орлов А. И. Менеджмент: Учебник. – М: изд. « Изумруд», 2006.

6. Гольдштейн Г. Я. Основы менеджмента: Учебное пособие,/ узд. 2-е, доп. и перераб./ - Тагангрог: Узд.: ТРТУ, 2007.

7. Гольдштейн Г. Я. Стратегический менеджмент: Учебное пособие, Тагангрог: Узд.: ТРТУ, 2007.