МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение

высшего образования

**«КУБАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

**(ФГБОУ ВО «КубГУ»)**

**Факультет экономический**

**Кафедра мировой экономики и менеджмента**

**КУРСОВАЯ РАБОТА**

**ОПЫТ МЕНЕДЖМЕНТА ЗАРУБЕЖНЫХ СТРАН**

Работу выполнила \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Аветисян К.

 (подпись, дата)

Направление подготовки 38.03.02 – Менеджмент курс 2

Направленность (профиль) Международный менеджмент

Научный руководитель

канд. экон. наук, доцент \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Непомнящий Е.Ю.

(подпись, дата)

Нормоконтролер

канд. экон. наук, доцент \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Непомнящий Е.Ю.

(подпись, дата)

Краснодар

2020

**СОДЕРЖАНИЕ**

Введение 3

1 Теоретические аспекты менеджмента 5

 1.1 Понятие и экономическая сущность менеджмента 5

 1.2 Классификация менеджмента 9

 1.3 Развитие представлений о менеджменте 12

2 Оценка менеджмента в современных зарубежных странах 20

 2.1 Особенности концепций менеджмента за рубежом 20

 2.2 Целесообразность использования зарубежных концепций менеджмента

в российских компаниях 27

Заключение 32

Список использованных источников 35

Приложение А Классификация менеджмента 37

**ВВЕДЕНИЕ**

В реальное время непросто именовать более весомую и многогранную сферу работы, чем управление, или же менеджмент, от которого в значимой мере находятся в зависимости и эффективность изготовления, и качество сервиса населения.

В иностранных государствах накоплен важный навык управления в области индустрии, торговли, кооперации, сельского хозяйства и т.п. в итоге конкретного роли людей в управленческие работы. Он обогащается за счет познаний почв науки управления, вселенских достижений в практической организации финансовых и общественных процессов.

В РФ пока же ещё не достигнуты важные удачи в теоретическом и практическом освоении менеджмента.

Реорганизовываются ветхие структуры управления и власти в русской экономике, при данном применяются западные модели управления. Впрочем, механический перенос концепции управления из одной социокультурной среды в иную, слепое копирование навыка такого или же другого страны буквально нельзя и ведет к томным финансовым и общественным результатам. Менеджмент обоснован этими базовыми причинами, как образ принадлежности, конфигурация муниципального прибора, уровень становления рыночных отношений. В следствие этого становление передового менеджмента в критериях перехода РФ к рыночной экономике в значимой мере находится в зависимости от данных моментов.

Актуальность данной темы также заключается в том, что на данный момент зарубежные страны разработали и применяют весьма удачные концепции менеджмента, и РФ могла бы изыскать в них свои плюсы для применения у себя.

 Целью данной работы является рассмотрения роли и значения опыта в менеджменте зарубежных стран.

 Задачи курсовой работы:

1. определить понятия менеджмента и рассмотреть его экономическую сущность;

2) исследовать классификацию видов менеджмента;

3) изучить развитие концепций менеджмента;

4) рассмотреть особенности менеджмента за рубежом;

5) провести оценку на целесообразность применения зарубежных концепций менеджмента в РФ.

Предмет исследования – теории менеджмента зарубежных стран.

Объект исследования – особенности зарубежных концепций менеджмента.

Методы исследования – анализ, синтез, классификация.

В теоретической базе за основу были взяты труды Егоршина А.П., Дафта Ричарда Л. и др.

**1 Теоретические аспекты менеджмента**

**1.1 Понятие и экономическая сущность менеджмента**

Последнее десятилетие XX века было для РФ очень трагичным. Системный упадок поразил все сферы жизнедеятельности русского общества. 1 из ключевых оснований упадка – разрушение системы муниципального и производственного управления. Утрата маневренности экономики обернулась глубочайшим регрессом изготовления, деловой энергичности и уровня жизни населения.

Работа всякой организации как в этап упадка, например, так и в период спада, настоятельно нуждается в управлении, без которого не совершить не только действенное функционирование и становление, но и саму жизнь. Кроме того, управление организацией предназначает отношение к ней со стороны иных организаций и в знакомой мере воздействует на их ответные управленческие заключения. Это значит, собственно, что с управлением связаны интересы большого количества людей как в самой организации, например, и за ее пределами.

В критериях рыночных отношений изменяются взоры на природу, роль, суть и смысл труда начальника. Первостепенно выдвигается самостоятельность, инициатива, предприимчивость, творческое мышление, готовность к осмысленному риску.

Особенностью передового управления считается его направление на действенное ведение хозяйства в критериях дефицитности ресурсов, постепенное сокращение регулировки изготовления административными способами, интенсификацию изготовления. Прогрессивное управление надлежит содействовать развитию рынка, товарно-денежных отношений в оптовой торговле способами изготовления, конвертируемости средств, стабилизации рыночных цен.

Управление есть элемент и в одно и тоже время функция санкционированных систем разной природы (биологических, общественных, технических и др.), обеспечивающая сбережение их структуры, поддержание режима работы, реализацию программки и цели работы.

Под управлением предполагается комплекс процессов, обеспечивающих поддержание системы в данном состоянии и (или) перевод ее в свежее более актуальное положение организации методом разработки и реализации целенаправленных воздействий.

Выработка управляющих воздействий подключает в себя сбор, передачу и обработку важной информации, принятие заключений, в обязательном порядке включающее определение управляющих воздействий.

Под управляющим действием понимается влияние на объект управления, нацеленное на достижение цели управления. Значит, итогом управляющего считается управленческое заключение, в базе которого лежит задача (целеполагание).

В случае если управление – это влияние, значит есть:

1. среда (система управления),
2. средства (механизм управления),
3. действия (процесс управления).

Понятие «управление» и «менеджмент» нередко используются как синонимы, в то же время меж ними есть различия. Разглядим, в чем состоят эти различия.

«Менеджмент» – английский термин, в переводе он значит «управление». Несмотря на это, в русском языке понятия «управление» и «менеджмент» используются в различных контекстах. Как правило мы не беседуем: «Я воплощу в жизнь менеджмент автомобиля». Мы беседуем: «Я управляю автомобилем». Мы не беседуем: «Они воплотят в жизнь менеджмент выплавки стали». Мы беседуем: «Они управляют выплавкой стали».

Понятие «менеджмент» как правило употребляется по отношению к людям, коллективам и организациям: менеджмент – значит управление данной организацией. Менеджмент возможно рассматривать как в формальных (законодательно закрепленных), также и в неформальных организациях.

В согласовании с установившимся обыкновением вселенской литературы в области управления, менеджменту дается широкая трактовка в базовом Оксфордском словаре британского языка.

Менеджмент – это:

1. способ, повадка общения с людьми,
2. власть и искусство управления,
3. особое семейство умелости и административные способностей, коим как правило обучают,
4. орган управления - административная кол, без которой не имеет возможность поприсутствуешь ни 1 организация.

Ключевая задачка людей в установке управления – это действенное внедрение и координация всех ресурсов организации (капитала, домов, оснащения, материалов, труда, информации) для заслуги ее целей.

В словаре зарубежных языков менеджмент переводится на российский язык как управление созданием и как комплекс основ, способов, средств и форм управления созданием, с целью увеличения его производительности и прибыльности.

Менеджмент возможно воспринимать, как интеграционный процесс, потому что менеджмент призван рассматривать различные задачки, надобность заключения коих в комплексе гарантирует достижение установленных целей.

Помимо этого, менеджмент –

1. это умение применить навык, способности, познания, разум для заслуги целей,
2. это район людского познания, содействующая покупке способностей управления,
3. это подготовка конкретной категории людей для выполнения дел по управлению.

По воззрению Короткова Э.М., менеджмент – это целенаправленное влияние, согласующее общую работа. Управление по его воззрению – это процесс выработки и воплощения управляющих воздействий.

Более известные подходы к определению сути менеджмента отнесены на рисунке 1.



Рисунок 1.1 – Подходы к определению сущности менеджмента

Менеджмент – это район познаний и профессиональной работы, нацеленных на составление и обеспечивание заслуги целей организации методом здравого применения имеющихся ресурсов.

**1.2 Классификация менеджмента**

В наши дни менеджмент как наука и практическая работа представляет из себя разветвленную и довольно трудную систему познаний. Для облегчения ориентировки в данной системе целенаправленно систематизировать менеджмент применительно к кругу рассматриваемых вопросов, областям использования, объектам управления, решаемым задачам, способу выработки управленческих заключений и периода, на который определяется управленческая работа (Приложение А).

В зависимости от круга рассматриваемых вопросов различают общий и особый менеджмент. Общий менеджмент подключает описание его предмета и способов, ситуации становления, терминологии, систематизации и иных вопросов, которые считаются едиными для менеджмента в целом. К особому менеджменту относят вопросы, образующиеся при менеджменте в всевозможных областях работы, применительно к конкретным объектам управления, для всевозможных задач и ценностей.

В зависимости от областей использования различают менеджмент в платной сфере (предпринимательство/бизнес, коммерция), в общественной сфере (образование, цивилизация, здравоохранение, общественная работа, общественные процессы).

В зависимости от нрава объектов управления различают менеджмент для управления организациями (предприятиями, учреждениями), персоналом (кадровый менеджмент), деньгами (финансовый менеджмент), рисками (риск-менеджмент), вложениями, новациями, развитием, внешнеэкономической работой и т. д. Разглядим больше детально кое-какие из перечисленных обликов менеджмента.

Кадровый менеджмент – это периодическая, целенаправленная работа руководящего состава организации и знатоков отрядов системы управления персоналом, включающая разработку концепции и стратегии кадровой политические деятели и способов управления персоналом. Главные задачки кадрового менеджмента: составление системы управления персоналом; планирование кадровой работы; разведка, вербование и отбор персонала; найм, изучение и отрешение сотрудников.

Финансовый менеджмент представляет из себя систему основ и способов разработки и реализации управленческих заключений, связанных с формированием, рассредотачиванием и внедрением денежных ресурсов фирмы, и организацией оборота его валютных средств.

Производственным менеджментом именуется система взаимосвязанных составляющих, характеризующих создание, его компанию, техническое сервис, а еще управление в оперативном режиме созданием, вещественным обеспечиванием изготовления, качеством выпускаемой продукции, ценообразованием, затратами. Объектами производственного менеджмента считаются создание и производственные системы.

Инноваторский менеджмент – это комплекс способов и форм управления новаторским ходом, а еще занятыми данной работой организационными структурами и их персоналом. В собственную очередь, под новаторским ходом знают поочередную цепь мероприятий, в ходе коих инновация вызревает от идеи до определенного продукта, технологии, структуры или же предложения и распространяется в домашней практике и социальной работы. Инновация – это внедрение в что или же другой сфере социальной работы (производстве, финансовых, правовых и общественных отношениях, науке, культуре, образовании и т. д.) итогов умственного труда, технологических разработок, нацеленных на улучшение социально-экономической работы. Смысл термина «инновация» находится в зависимости от определенной цели изучения, измерения или же анализа объекта. Прогрессивная финансовая доктрина различает 5 ведущих типов нововведений: вступление свежего продукта (товарная инновация); вступление свежего способа изготовления (технологическая инновация); создание свежего рынка продуктов или же предложений (рыночная инновация); освоение свежего источника поставки сырья или же полуфабрикатов (маркетинговая инновация); реорганизация структуры управления (управленческая инновация).

Антикризисное управление в качестве мнения имеет возможность использоваться в 2-ух значениях: в широком и узеньком. В широком значении – это системное управление объектом хозяйствования на что или же ином уровне экономики, под углом зрения противодействия упадку. В узеньком значении – это система организационно-управленческих мер в отношении отдельного фирмы, попавшего в положение упадка, собственно, что как правило выражается в неплатежеспособности, которая в случае её затяжного неодолимого нрава нейтрализуется сквозь функцию разорения.

В качестве решаемых задач менеджмент оценивает целеполагание, функции и способы управления, структуру организации и ее систему управления, манера, наряд и организационную культуру, этику управления, среду и инфраструктуру управления, деловые коммуникации и методы разрешения инцидентов, выработку и принятие заключений, прогнозирование обстановок, стратегическое управление компанией.

Оперативный менеджмент подразумевает разработку оперативных (тактических) целей и намерений поступков сроком на 1 год, которые обязаны строго исполняться и каждый день контролироваться.

Стратегический менеджмент – это управление организацией, которое опирается на человечий потенциал как базу организации, направляет производственную работа на требования покупателей, гибко откликается и проводит своевременные конфигурации в организации, отвечающие вызову со стороны окружения и дозволяющие домогаться конкурентных превосходства, собственно, что в комплексе выделяет вероятность организации выносить все тяготы в длительной возможности, достигая при данном собственных целей.

По способу выработки управленческих заключений менеджмент случается:

1. научный (решения принимаются на базе особых исследований),
2. эмпирический (исходя из обобщения поверхностных прецедентов и явлений).

В зависимости от периода, на который определяется управленческая работа, выделяют нынешний, опережающий (перспективный) и контролирующий менеджмент.

Нынешний гарантирует поддержание характеристик соответственного объекта в рамках разрешенных отклонений в реальном масштабе времени.

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

Контролирующий менеджмент нацелен на корректировку и преодоление неблагоприятных результатов принятых в минувшем заключений.

**1.3 Развитие представлений о менеджменте**

Рассматривая становление теории и практики управления, возможно отметить некоторое количество периодов:

I этап – этап появления исторических посылов формирования почв управления символически наступает с IX-VII тысячелетия до нашей эпохи и длится приблизительно до XVIII в. Население земли тысячелетиями по частицам копило навык управления, до этого чем оно сумело выделиться в самостоятельную район познаний. 1-ые, обычные, зачаточные формы упорядочения и организации общего труда присутствовали на стадии первобытнообщинного строя. В это время управление производилось вместе, всеми членами семейства, племени или же общины. Старейшины и предводители семейств и племен олицетворяли собой главнейшее начало всех обликов работы такого периода.

Приблизительно 7-9 тыс. лет до н.э. в отдельных странах Близкого Востока случился переход от присваивающего хозяйства (охота, сбор плодов и т.п.) к принципно свежей форме получения товаров – их производству (производящее хозяйство). Переход к производящему хозяйству и стал точкой отсчета в зарождении и накоплении конкретных познаний в области управления.

В Античном Египте был накоплен богатый навык управления муниципальным хозяйством. В данный этап (3000-2800 гг. до н.э.) сложились довольно развитый для такого времени муниципальный управленческий установка и его обслуживающая прослойка (чиновники-писцы и пр.).

Об античном возрасте практики управления говорят глиняные таблички, отысканные на земли Шумер (третье тысячелетие до н.э.), имеющие сведения о платных сделках и законодательстве государства.

Одним из первых, кто отдал характеристику управления как особенной сферы работы, был Сократ (470-399 гг. до н.э.). Он изучил всевозможные формы управления, на базе чего назначил принцип универсальности управления.

Позднее Платона (428-348 гг. до н.э.), обосновывал, собственно, что работа по управлению считается необходимым составляющей системы жизнеобеспечения общества. Платон отдал систематизацию форм муниципального управления, устроил попытку размежевать функции органов управления.

Иной большой мыслитель – Аристотель (384-322 до н.э.) заложил почвы учения о домохозяйстве (прообраз прогрессивной политической экономии), в рамках которой показывал на надобность разработки «господской науки», учащей рабовладельцев способностям воззвания с рабами, искусству управления ими. Аристотель фиксировал, собственно, что управление – это дело достаточно хлопотное, и «в следствие этого у тех, кто содержит вероятность избежать этих морок, промышляют политикой или же философией».

Приведенные материалы не обхватывают всех мероприятий и дат, которые, например, или же по-другому охарактеризовывают процесс скопления познаний в области управления, впрочем, этот ликбез разрешает в некой мере составить представление о том, на собственно, что обращалось забота на самых первостепенных стадиях становления античного искусства и новой науки – управления.

II этап – промышленный этап (1776-1890 гг.). Большая награда в развитии представлений о муниципальном управлении в данный этап принадлежит шотландскому экономисту и философу А. Смиту. Он считается не лишь только адептом традиционной политической экономии, но и экспертом в области управления, например, как устроил тест всевозможных форм деления труда, отдал характеристику обязательств сударя и страны. Большущее воздействие на составление множества сформировавшихся к подлинному времени научных направлений и средних учебных заведений менеджмента оказало учение британского социалиста-утописта Р. Оуэна. Его идеи гуманизации управления созданием, а еще признание надобности изучения, совершенствования критерий труда и обстановки трудящихся важны и сейчас.

1-ый переворот в доктрине и практике управления связан с созданием и внедрением вычислительной техники. В 1833 г. британский математик Ч. Беббидж придумал план «аналитической машины» – прототип прогрессивной цифровой вычислительной техники, с поддержкой которой уже за это время управленческие заключения принимались больше практически сразу.

III этап – этап классификации научно-практических познаний (1856-1960 гг.). Урок об управлении располагается в неизменном перемещении. Складываются свежие направленности, средние учебные заведения, течения, меняется и улучшается научный установка, в конце концов, изменяются сами ученые и их взоры. С течением времени менеджеры изменяли ориентиры от необходимостей собственной определенной организации на исследование методик управления, деятельных в их окружении. Одни из их решали собственные управленческие трудности что методами, которые, казалось, срабатывали и в минувшие периоды. Иные ученые находили больше систематизированные расклады к управлению. Их личные удачи и провалы имеют все шансы предоставить ценные уроки для нынешних менеджеров.

По сути, то, собственно, что мы сейчас именуем менеджментом, зародилось во эпохи промышленной революции в XIX в. Появление фабрики как изначального на подобии изготовления и надобность обеспечивания работой большущих групп людей значили, собственно, что личные обладатели более не имели возможность следить за работой всех сотрудников. В итоге были избраны наилучшие сотрудники, коих учили для такого, дабы они имели возможность представлять интересы обладателя на трудящихся пространствах. Эти люди и были первыми менеджерами.

В 1 половине двадцатого века возымели становление 4 внятно различимые средние учебные заведения управленческой думы. Хронологически они имеют все шансы быть перечислены в надлежащем порядке: среднее учебное заведение научного управления, административная среднее учебное заведение, среднее учебное заведение психологии и человечных отношений и среднее учебное заведение науки управления (или количественная школа), уверенные сторонники всякого из данных направлений думали в свое время, собственно, что им получилось отыскать источник к более действенному достижению целей организации. Больше поздние изучения и безуспешные поползновения использовать абстрактные открытия средних учебных заведений на практике обосновали, собственно, что почти все ответы на вопросы управления были только отчасти верными в ограниченных обстановках.

Урок об управлении развивалась параллельно с развитием вселенской экономики и, в конечном счете, это становление возможно предположить в облике последовательно-параллельного преобладания всевозможных финансовых средних учебных заведений:

1. Среднее учебное заведение научного управления (1885-1920 гг.),
2. Административная (классическая) среднее учебное заведение (1920-1950 гг.),
3. Среднее учебное заведение человечных отношений (1930-1950 гг.),
4. Среднее учебное заведение поведенческих наук - бихейвиоризм (1950 г. - по наст. вр.),
5. Среднее учебное заведение науки управления (1950 г. - по наст, вр.).

В таблице 1.1 представлен вклад четырех школ в развитие управленческой мысли.

Таблица 1.1 – Вклад различных направлений в развитие менеджмента

|  |  |
| --- | --- |
| Научные школы | Вклад в развитие управленческой мысли |
| Школа научного управления | Внедрение научного анализа для определения наилучших методик выполнения задачки. Отбор сотрудников, чем какого-либо другого всего оптимальных для выполнения задач, и обеспечивание их изучения. Обеспечивание сотрудников ресурсами, требуемыми для действенного выполнения их задач. Постоянное и верное внедрение вещественного стимулирования для увеличения производительности труда. Филиал плановой и организационной работы от производственной. |
| Классическая школа управления | Становление основ управления. Описание функций управления. Систематизированный подход к управлению всей организацией. |
| Школа человеческих отношений и школа поведенческих наук | Использование способов управления к межличностным отношениям для увеличения степени довольстве сотрудников и подъема производительности их труда. Использование наук о людском поведении к управлению и формированию организации этим образом, дабы любой сотрудник имел возможность быть всецело применен в согласовании с его потенциалом. |
| Школа науки управления | Углубленное осознание трудных управленческих задач спасибо разработке и использованию моделей (в что количестве экономико-математических). Становление количественных способов, помогающих руководителям брать на себя заключения в трудных обстановках. |

Следует выделить, собственно, что средние учебные заведения пересекаются во взорах на кое-какие вопросы доктрине и практики и, собственно, что в рамках одной организации возможно отыскать составляющие всех данных раскладов.

Уже к середине 60-х гг. у множества профессионалов и теоретиков менеджмента развилось убеждение, собственно, что частные предпринимательские организации не добиваются собственных целей с подобающей эффективностью по причине игнорирования общественных задач и противоречий. Другими текстами, менеджмент встретился с потребностью проворно понимать большое количество сигналов, поступающих из проворно меняющейся социально-экономической среды, с потребностью разрабатывать собственную функциональную стратегию, а не замыкаться лишь только на вопросах улучшения внутренней структуры компаний. Концепция "производственной демократии" как один и появилась из влечения ублаготворить данную надобность. Ее возможно рассматривать как попытку примирения и согласования интересов бизнеса со все больше напористыми притязаниями сотрудников, касающимися совершенствования их положения как в финансовой, например, и в общественной сферах.

Начавшийся свежий период финансового становления в жеребце ХХ в. получил заглавие постиндустриальной времена. Раз из более влиятельных изыскателей менеджмента П. Друкер образно именовал ее "эрой без закономерностей". Современные особые абстрактные концепции менеджмента, призванные гарантировать эффективность практического управления в постиндустриальную эру, в области экономики полагаются на изучения Н.Д. Кондратьева и Дж. Шумпетера.

Н.Д. Кондратьев статистически доказал жизнь большущих циклов деловитый энергичности и обосновал, собственно, что в их базе лежат наикрупнейшие технические открытия и технологические изобретения. Он принимал присутствие в научно-технических открытиях вещества творчества и случайности. Но заявлял, что: «Изобретения имеют все шансы быть, но имеют все шансы оставаться недейственными, пока же не будут замечены нужные финансовые обстоятельства для их применения», и, значит: «само становление техники включено в закономерный процесс финансовой динамики». Признавая награды Н.Д. Кондратьева в исследовании технологических циклов, современные ученые нередко обходят стороной его идеи об иерархическом нраве кратких, средних и длинноватых циклов, а еще о обоюдной увязке длинноватых циклов с появлениями политической и общественной жизни.

Ведущей наградой Дж. Шумпетера, создателя книжки "Доктрина финансового развития", принято считать признание ключевым деятельным лицом процесса финансового становления бизнесмена. Как раз коммерсанты вводят свежие домашние идеи и делают что наиболее свежие волны деловитый энергичности. По утверждению Дж. Шумпетера, использование свежих мыслях приводит к формированию "свежей композиции средств производства", обхватывающей 5 случаев:

1. свежий продукт,
2. свежую технологию изготовления или же район применения имеющегося продукта,
3. свежие рынки сбыта,
4. свежие информаторы сырья или же полуфабрикатов,
5. свежий метод организации, формирующий предприятию самая прибыльные позиции в конкуренции.

Похожие нововведения вызывают дискретное перемена обычной линии движения домашнего оборота, действуя на него как наружная мощь и смещая от состояния равновесия и формируя финансовую динамику. Оборотной стороной финансового становления считается статика, то есть обычная линия движения кругооборота, когда свежим достижением начинает воспользоваться все большее количество компаний и случается самопроизвольное смещение экономики к состоянию равновесия.

Как раз на подобный базе и сложилась прогрессивная эволюционная концепция менеджмента, которая считает непрерывное становление стратегий, систем и структур управления главным условием обеспечивания производительности управления в ХХI веке. При данном все наружные конфигурации и внутренние инноваторские процессы рассматриваются не как дискретные случайные истории, а как взаимосвязанные составляющие совместной финансовой эволюции.

**2 Оценка менеджмента в современных зарубежных странах**

**2.1 Особенности концепций менеджмента за рубежом**

Внимание изыскателей к государственным моделям менеджмента, а стало быть, и к их сопоставлениям, имеет возможность разъясняться различными основаниями. В 1 случаях он ориентируется процессами транснационализации финансовой работы, а в иных – достижениями экономики конкретной государства или же проводимыми там реформами.

Так, в 1950-1960-е гг. в USA появилась концепция универсального менеджмента, а южноамериканская экономика стала показывать значимо наилучшие итоги, чем каждая иная (японская или же европейская).

В 1960-1980-х гг. финансовые и технические заслуги Стране восходящего солнца закономерно увязывались с японской моделью менеджмента. Это, в собственную очередь, разъясняет важное численность исследований, приуроченных к данной модели в USA и Западной Европе. Знатоков заинтересовывала возможность перенесения в экономику западных государств японских организационных форм, их внутрифирменных и межфирменных оргструктур, а еще институциональных устройств.

В последнее время интеграционные процессы в ЕС определили внимание к европейской модели менеджмента и ее страновым вариантам. Предметом широкой обсуждения вопроса стали парадигма евроменеджмента и соответствие конвергентных и дивергентных моментов в процессе европеизации стилей менеджмента в европейских организационных культурах.

Оживленное становление экономики КНР в конце XX - начале XXI в. не в последнюю очередь объясняется особенностями китайского менеджмента. А рыночные переустройства в нашей стране вызывают сейчас внимание западных изыскателей к казахстанской модели менеджмента.

В данный момент в основных институтах USA и Западной Европы складываются научные коллективы, специализирующиеся сравнительным анализом государственных моделей менеджмента. В ряде случаев исследовательские коллективы образуются из научных работников различных государств, различных институтов, всевозможных специальностей. Итогом их работы делаются серии коллективных монографий и сборников, продолжающие выходить и нынче. В институтских программках по управлению и международному бизнесу направление сравнительного менеджмента делается неотклонимым.

Изучение государственных моделей менеджмента, кроме чисто академического внимания, имеют и практический значение. Они дают возможность обнаружить авангардный навык в развитии управленческих технологий, выявить в итоге сравнения крепкие (и слабые) стороны как «своей», например, и «чужой» модели.

Объединенные Штаты Америки считаются не лишь только величавой вселенской державой, не только лишь страной более продвинутого и современного промышленного общества, но и родиной развития и неизменного становления доктрине и практики передового менеджмента.

Вкратце остановимся на наиглавнейших особенностях американской средние учебные заведения менеджмента.

1. USA считаются родиной научного менеджмента, суть которого состояла в направленности регулярных усилий на увеличение производительности процессов изготовления. Его основоположником, «отцом» научного менеджмента стал Ф.У. Тейлор (1856-1915). Он оказал большущее воздействие на становление науки об управлении созданием, классифицировал исследование поточного способа организации труда, разбивая производственные поручения на больше маленькие операции и определяя методы больше скорого их выполнения. Он в первый раз увлекся периодическим исследованием трудовых перемещений и их нормированием, трудился над улучшением способов управления созданием и стимулированием оплаты труда, над вопросами философии и методологии организации труда. В 1911 г. им сформулированы 4 ведущих принципа научного менеджмента, включающих:

1. получение важных познаний о процессе производства,
2. отбор и изучение рабочих,
3. приложение приобретенных познаний к заключению производственных задач,
4. сотрудничество меж рабочими и администрацией для заслуги установленных целей. Тейлоризм давал собой не одиночное нововведение, а взаимосвязанного комплекса понятий и способов, созданных самим Ф. Тейлором и его последователями. Без его инноваций было бы нельзя, в частности, создание сборочных рядов для глобального изготовления автомобилей (Ford), обуви («Батя», «Скороход») и др. Как раз эти способы организации изготовления поиграли главную роль в резвой перестройке русской индустрии на оборонные дела в этап 2 вселенской войны.

2. Одной из самых весомых индивидуальностей как раз американской средние учебные заведения менеджмента стала теория компаний. Она зародилась в 1932 г., впоследствии выхода в свет книжки А. Берли «Современная корпорация и приватная собственность». Компания становилась юридическим лицом, а акционеры приобретали право на получение части выгоды сообразно численности оакций. Компания заменила мелкие фирмы, где вся имущество принадлежала обладателям, в соответствии с этим, они получали всю выгода и контролировали работа трудящихся.

Появление компаний привело к филиалу принадлежности от власти. Сложился новый класс, мощь которого заключалась не в принадлежности, а в контроле над процессами. Действительная администрация перебежала к менеджерам. Компания считается ведущей структурной единицей в южноамериканском менеджменте до истинного времени. Внимание к корпорациям стал тем более возрастать с середины 80-х годов XX в. Между оснований, способствовавших данному, возможно отметить надлежащие моменты:

1. увеличение вложений в стране;
2. усиление муниципального контроля, собственно, что выражается в предоставлении права голоса некоторым инвесторам;
3. весьма высочайшие оклады исполнительных директоров;
4. констатация издержки конкурентоспособности по отношению к германским и японским корпорациям.

3. Особенную заботу в USA присваивают сфере образования, которая стала локомотивом социально-экономического становления южноамериканского общества. Обеспечивание компетентности персонала, развитость промышленности улучшения менеджмента – линия южноамериканского манеры управления. Это находит выражение в системе подготовки и увеличения квалификации персонала, развитии ее обучающих технологий.

Подготовкой специальных менеджеров в USA занимаются 1500 высочайших учебных заведений. На исследовании менеджмента специализируются 25 % учащихся американских институтов, и 25 % выпускников продолжают учебу – на уровень магистра делового администрирования.

4. Надлежащей особенностью американской системы менеджмента считается «партисипативное» управление, т.е. формы вербования трудящихся к управлению.

Роль служащих в процессе принятия заключений приводит к заключению, а в соответствии с этим и намерения по их реализации делаются личностными намерениями сотрудников, что наиболее работа может помочь им добиться ублажения личных необходимостей, вследствие того собственно, что любой сотрудник получает определенный мелодия к высококачественному и действенному труду. Закрепляется еще командный дух.

5. В южноамериканском менеджменте важное забота уделяется формам интеграции науки и индустрии для помощи мелкого инноваторского бизнеса.

В USA обычными формами считаются научные парки. Отличаются 3 на подобии этих парков: а) «научные парки» в узеньком значении слова; б) «исследовательские парки»; в) «инкубаторы».

«Научный парк» в узеньком значении текста дает собой находящийся на институтские земли ансамбль критерий для становления научных изучений и разработок в области современных технологий, объединяющий лаборатории и исследовательские группы институтов и промышленных фирм, делающих ставку в наукоемких секторах экономики, а еще отдельных исследователей-предпринимателей.

«Исследовательские парки» выделяются только тем, собственно, что в их новаторства разрабатываются лишь только до степени технологического макета.

В конце концов, «инкубаторы» дают возобновил открывающимся инноваторским предприятиям здания, доступ к лабораторному оборудованию и предложениям за небольшую арендную оплату.

Появление концепции евро менеджмента в начале 1990-х гг. возможно считать отблеском интеграционных процессов в Европе. По воззрению знатоков, базу европейской модели менеджмента оформляют надлежащие значения:

1. потребность в научном, оптимальном обосновании принимаемых решений,
2. потребность менеджеров в разработке своеобразных и прагматических стратегий, адекватных конкретным обстановкам, а не следование универсальным теориям;
3. деидеологизация процесса принятия решений,
4. потребность в чувственном участии при выполнении работы по личной инициативе, собственно, что подразумевает значительное отношение служащих к грядущим возможностям,
5. потребность в применении управленческого и технического навыка, в вынесении на данной базе оценок итогов работы. Общественный капитал подключает в себя стандарты поведения, умения и знания,
6. потребность в принятии «плюралистической» точки зрения на предприятии, допускающей надобность заслуги целей организации, и демократический процесс принятия решений,
7. необходимость креативного, общего с сослуживцами и с их поддержкой изучения – саморазвитие как обязательный процесс рабочей жизни организации. Это изучение надлежит быть продолжением образовательного процесса для служащих всех возрастов и менеджеров всех значений.

Утверждается, собственно, что цели концепции евроменеджмента состоят в принятии плюрализма, интеграции всевозможных систем управления и композиции научного и здравого мышления (в ведущем французская школа) с прагматическими заключениями (британский подход). Без европеизации разные стили менеджмента в Европе имеют все шансы привести к распространению конфликтных отношений не лишь только меж сотрудниками и менеджерами, но и меж организациями и их разрастающейся сетью заинтересованных сторон.

Финансовое волшебство Стране восходящего солнца, под коим имеется ввиду перевоплощение за некоторое количество десятилетий третьеразрядной государства в крупную державу, возможно рассчитывающую на 1-ое пространство в мире в XXI в., не в последнюю очередь содержит в собственном основании менеджмент, опирающийся на глубочайшие национальные обыкновения. В следствие этого к Казахстану, как к государствам Запада и иным государствам СНГ, ее навык в предоставленном нюансе не очень применим. Впрочем, это не значит, собственно, что его не надо исследовать и применять отдельные факторы в личной практике. А в следствие этого познакомимся с ним ближе.

К своеобразным чертам японской системы управления относятся, до этого всего, элитарность и замкнуто-кастовый нрав Последнее имеет место быть в точном делении персонала организации на всевозможные группы, но и связанные меж собой, но владеющие собственным конкретным пространством в иерархической системе, а в соответствии с этим, и разными преимуществами.

Японская система управления ограничивает мобильность сотрудников, надежно привязывает их к компании и не допускает на базар труда. В то же время она характеризуется высочайшей степенью внутренней конкуренции, тем более в больших компаниях, определяется на знатоков широкого профиля.

Наверное, одной из более популярных дьявол японского управления считается система пожизненного найма сотрудников, практикуемая большей частью большими фирмами.

В японских компаниях сотворена очень эластичная система управления качеством, в рамках которой 85 % ответственности за его положение возлагается на рядовых артистов и только 15 % – на линейных глав. Она нацелена на предотвращение общими стараниями вероятностей появления брака по всей технологической цепочке, а не на его выявление и поправка. Важным составляющей данной системы считаются кружки по контролю свойства.

Ещё одной особенностью японского менеджмента считается система управления производственными припасами, возымевшая заглавие «точно вовремя». Сущность ее произведено в том, собственно, что особые графики обеспечивают подачу материалов, подробностей, болванок и т.п. на трудящиеся пространства как раз за это время, когда в них появляется надобность, при этом не лишь только в рамках цеха или же отдельного фирмы, но и всей компании. В итоге содержит пространство большая бережливость на складских помещениях и текущих расходах, связанных с сбережением припасов.

**2.2 Целесообразность использования зарубежных концепций менеджмента в российских компаниях**

В наши дни в РФ все еще внятно не сформирована своя, государственная модель менеджмента, процесс управления в русских компаниях содержит самобытный нрав и в ведущем не связан с забугорными моделями. Данный прецедент разъясняется тем, собственно, что для РФ понятие менеджмент начало зарождаться лишь только впоследствии распада СССР, когда бизнесменам отчасти допустили производить платную работа. Не имея навыка управления компаниями обладателям бизнеса доводилось, или брать на себя заключения инстинктивно, или обращаться к что не множественным источникам, которые имели возможность приписать сущность управления и посодействовать в данном процессе. Но доступ к этим источникам имели не почти все, а те, кто имел, нередко не имели возможность использовать абстрактные познания на практике по причине индивидуальностей русского склада ума, из - за недоступности точной финансовой политические деятели и экономики в целом. Из всего вышесказанного возможно устроить вывод, собственно, что лишь только вероятность сопоставить всевозможные модели, выполнить их системный тест дозволит расценить вероятность внедрения и эффективность применения данных моделей.

Соответствующими чертами американской модели считаются: помощь неизменного контакта с покупателями и потребителями; ориентация на активные и резвые действия; деловые дела ни разу не сочетаются с личными; люд это ведущей ключ трудовых ресурсов; способ «кнута и пряника»; человек обязан быть владельцем собственной судьбы; сбережение ощущения гордости за пределами зависимости от обстановок, собственно что разрешает поддерживать производительность на высочайшем уровне; передача персоналу конкретной толики свободы, поощряющей их предприимчивость и т.д. Во многом особенности данной модели обоснованы государственными особенностями янки: возможностью биться до конца, признать свое преимущество и жизненность. Они подчеркивают собственную исключительность, желают домогаться скорого и большущего фурора. Большущее забота уделяют собственному занятию. Для их свойственна борение за лидерство. Как принято считать, как раз специфичность американской модели менеджмента разрешает добиться несчастной «американской мечты», гарантировать собственную жизнь, замерзнуть нужным и удачным.

Ключевыми особенностями японской модели управления возможно именовать: коллектив играет роль семьи, бессрочная занятость сотрудников, база управления – информация и качество, чистота и порядок, начальник каждый день наличествует на производстве.

Соответствующими чертами европейской модели управления считаются: личное принятие управленческих заключений, деление ответственности меж менеджерами и рабочими, формализованная, научно обоснованная конструкция управления, плата труда по личным достижениям, подготовка узкоспециализированных знатоков.

Кандидат финансовых наук, до сих пор доктор кафедры муниципального и городского управления Вятского муниципального института Воробьев Анатолий Дмитриевич высказался по данному предлогу: «Зарубежные модели абсолютно применимы и к русским условиям с учетом индивидуальностей определенного фирмы. Как это звучит не патриотично, но русских «стратегов» чем какого-либо другого не декламировать. Они дублируют приятель приятеля и отчасти старую за этапом методологию. Прогрессивная доктрина менеджмента, и что больше стратегического, все больше тяготеет к использованию природных натуральных законов и закономерностей к социально-экономическим наукам».

Назарова Е.В. в собственной заметке беседует о вероятность внедрения иностранных моделей управления надлежащее: «При привыкания иностранных способов управления нужно принимать во внимание российские особенности, в ином случае быстро понижается эффективность управленческих процедур и отлично показавший себя на Западе управленческий навык как оказалось малоэффективным в нашей реальности. Чуткое исследование и внедрение забугорного навыка выделяет вероятность познакомиться с разными теоретическими раскладами менеджмента в рыночной экономике и, делая упор на основание сего навыка, с учетом совокупных закономерностей становления, проектировать национальные действенные организационные модели управления.

Западный управленческий инструментарий стоит на крепком основании предпринимательских обыкновений и деловитый этики. Последние управленческие новации эффективны лишь только в привязке к собственному постоянному менеджменту, без него их эффективность быстро падает или же в общем не показывает себя.

Проведя большое количество всевозможных исследований, социопсихолог Г. Хофштед устроил вывод о том, собственно, что для культур с большущий дистанцированностью от власти (Юго-Восточная Азия, Россия) свойственно восприятие власти как более необходимой части жизни, преклонение перед начальством. Для культур с маленькой дистанцированностью от власти (Австрия, США, Германия) свойственно возведение отношений на базе равенства, почтения к личности. Абсолютно, эти различия станут воздействовать на используемые в данных государствах управленческие инструменты».

В РФ, например, же были проведены изучения аналогичного нрава, к примеру, по итогам изучений Е. Даниловой, Е. Дубицкой, М. Тарарухиной было выявлено, собственно, что по индексу «личные заслуги – солидарность» 1 группу оформляют: шведы, голландцы, норвежцы и финны, создатели нарекли данную группу «североевропейским синдромом солидарности». Иную группу образуют: коренные обитатели Великобритании, Америки, Ирландии, Германии, Австрии, Италии, Швейцарии их сводит «романо-германский синдромом достижительности». Российская Федерация заходит в группу североевропейцев. По результатам изучения создатели создали вывод о том, собственно, что русская культурная матрица трудовых отношений не смахивает на романо-германскую, она относится быстрее к складу ума наемных сотрудников североевропейских государств. В базе Русской организационной культуры лежат 2 фактора: повиновение организации и солидарность меж сотрудниками.

Таким образом, возможно устроить вывод о том, собственно, что для русских фирм более подходит европейская модель управления и ее главные составляющие. Но в русской практике управления есть примеры удачного внедрения, к примеру, японской модели. На предприятии ОАО «КАМАЗ» применяется расклад «кайдзен», спасибо данному нововведению в реальное время фирма считается одним из самых современных авто заводов РФ. Например, эту же модель благополучно пользуют эти большие фирмы как: Сбербанк, КАМАЗ, NAYADA, «Колмар», «Группа ГАЗ» и т.д.

Абсолютно, об производительности государственной модели управления болтать возможно и надо, например, как ее самобытность разрешает благополучно работать почти всем русским фирма, но, в большинстве случаев, пока же лишь только на внутреннем рынке, вполне вероятно внедрение иностранных моделей разрешило бы русским организациям истечь на вселенские рынки в том числе и в критериях не незатейливый политической быта, в частности наказаний, введенных в отношении русских изготовителей.

Например, же мы не можем осуждать о том, была ли бы эффективна в реальное время модель, созданная ещё в 1920-1930 годы в СССР научным работником, основоположником Центрального ВУЗа труда Алексеем Капитоновичем Гастевым. Мы можем лишь только надеяться каким образом развивалась бы прогрессивная индустрию, в случае если бы всё-таки его способ научной организации труда (НОТ) прилег в базу русской модели менеджмента.

Подводя результат, охота заявить о том, собственно что вероятность перенять навык удачного управления – это величавая вероятность для русских фирм увеличить конкурентоспособность сравнительно не лишь только русского рынка, но и зарубежного, собственно что в высшей степени принципиально в критериях передового рассредотачивания финансовых сил в мире.

**ЗАКЛЮЧЕНИЕ**

За всю историю существования менеджмента почти все иностранные государства скопили важные познания и навык в области доктрине и практики управления. В всякой стране система управления компанией (акционерным обществом) содержит конкретные свойства и входящие в неё элементы составляющие, которые различает её от систем иных государств.

Конструкция управления компанией в определенной стране ориентируется несколькими причинами: законодательством и разными нормативными актами, регулирующими права и прямые обязанности всех участвующих сторон; практически образовавшейся структурой управления и обычаями делового оборота в предоставленной стране; уставом всякого акционерного общества и т.д.

Исходя из проведенного исследования, понятие «менеджмент» как правило употребляется по отношению к людям, коллективам и организациям: менеджмент – значит управление данной организацией. Менеджмент возможно рассматривать как в формальных (законодательно закрепленных), также и в неформальных организациях. Также была выявлена классификация видов менеджмента, благодаря классификационным признакам.

В данной работе было описано развитие концепций менеджмента, выявлены основные школы менеджмента, некоторые из которых функционируют и по сей день. Далее перечислены зарубежные концепции менеджмента и краткая характеристика их особенностей.

Европейский менеджмент выделяется от южноамериканского в малозначительной степени. В Европе, как и в США, довольно весомую роль в экономике играют маленькие и средние фирмы. Одно из значительных различий евро менеджмента произведено в том, собственно, что в Европе в том числе и в рамках больших концернов и фирм дочерние фирмы охраняют приметную долю самостоятельности.

На японский менеджмент накладывает след самобытная цивилизация Стране восходящего солнца и то, собственно, что на вселенской базар она вышла лишь только впоследствии 2 вселенской войны. Япония переняла у Европы и USA лестные нюансы навыка, в первую очередь, ориентацию на свежие технологии и психические способы менеджмента. В Стране восходящего солнца больше высоко ценят навык работы, чем воспитание. Жители страны восходящего солнца довольно заботливо относятся к связям меж людьми, а еще к личным особенностям сотрудников, расположены выбирать место под человека, а не человека под место. Жители страны восходящего солнца избегают индивидуализма в собственных деяниях, не расположены к навязыванию индивидуальной ответственности, больше принципиальна для их коллективной обязанности. Еще 1 индивидуальность японского менеджмента – главнейшие сотрудники особенное забота уделяют технологическим нововведениям. С данной точки зрения Япония превосходит все государства мира.

Полезность японского навыка для русского менеджмента заключается до этого всего в связи с плавной интеграцией наилучшего, собственно, что было выработано в культуре бизнеса в Европе и США.

Беспристрастной сложностью для формирования действенного российского менеджмента, считается умственный вакуум, возникший впоследствии гибель русской системы хозяйствования и помаленьку заполняющийся чуждыми мыслями плотоядного собственного обогащения всякий стоимостью и брезгливого дела к классическим ценностям.

Составление русского менеджмента надлежит принимать во внимание ведущую направленность становления ментальности в сторону развивающегося индивидуализма, все более ориентируясь на лицо, воплощение персонального контроля, учет персонального вклада и плату сообразно ему. Группизм и индивидуализм – 2 базовых свойства, элементы базу российского склада ума.

Заимствование основ западных манер управления менеджерами русских компаний не очень правильно по причине значительных различий в ментальности.

Лестный итог от внедрения каждых иностранных способов управления вероятен только в что случае, в случае если они имеют все шансы быть всеполноценно приспособлены к русской домашней культуре и более схожей в мировоззрении, ближайшей российскому считается японская манера управления или же как минимальное количество немаловажные ее черты. Рационально, не отрицая глубинных этических и философских устоев, не спеша прибегать к прогрессивным моделям управления и благополучно их использовать на благо социума.

Специфичной чертой русского менеджмента обязана замерзнуть опора на трудолюбие сотрудника, ориентация на старание и пунктуальность. Стратегическая возможность российского менеджмента – перемещение к больше податливому по форме, но и больше действенному по содержанию управлению.

Русский менеджмент обязан формироваться за счёт креативного осмысления забугорного навыка с учётом русской специфичности, т.е. синтеза крупного навыка действенного управления и имеющегося российского навыка на основе национально-исторических индивидуальностей нашей культуры.

Таким образом, в каждой из концепций есть свои плюсы, которые мы могли бы почерпнуть и использовать на российских предприятиях, создавая тем самым более благоприятную обстановку в отечественном бизнесе и также повысить уровень развития нашей экономики.

**СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ**

1. Абрамов В.С. Стратегический менеджмент в 2 ч. Часть 1. Сущность и содержание: учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры. – М.: Издательство Юрайт, 2019.

2. Бланк И.А. Основы финансового менеджмента. – М.: Омега-Л, Эльга, 2017.

3. Веснин В.Р. Основы менеджмента: учебник. – М.: Проспект, 2017.

4. Воропаев С.Н. Менеджмент: учебное пособие. – Москва: КолосС, 2017.

5. Глухов В.В. Менеджмент: для экономических специальностей. – Спб: Питер Пресс, 2017.

6. Гончаренко Л.П. Инновационный менеджмент: учебник для академического бакалавриата. – М.: Издательство Юрайт, 2019.

7. Гончаров В.И. Менеджмент: учебное пособие. – Минск: Современная школа, 2016.

8. Дамитов С.К., Сагадиева Г.К., Дусипов Ш.Е. Международный менеджмент: Учебник. – Алматы: ТОО «EXTRAPRESS Со», 2012..

9. Дафт Ричард Л. Менеджмент. – Спб: Питер; Питер Пресс, 2017.

10. Егоршин А.П. Основы менеджмента: учебник для вузов. – Н. Новг.: НИМБ, 2018.

11. Исаченко И.И. Основы самоменеджмента: учебник. – М.: НИЦ ИНФРА-М, 2017.

12. Зиновьев В.Н. Менеджмент: учебное пособие. – М.: Дашков и Кº, 2016.

13. Казначевская Г.Б. Менеджмент: учебник. – РнД: Феникс, 2016.

14. Коно Т. Стратегия и структура японских предприятий: Пер. с англ. – М.: Прогресс, 1987.

15. Мазур И.И. Всеобщая история менеджмента: учебное. – М.: Елима, 2017.

16. Мескон М.Х., Альберт М, Хедоури Ф. Основы менеджмента – М.: Дело, 2009.

17. Пивоваров С.Э., Максимцев И.А. Сравнительный менеджмент. – СПб.: Питер, 2008.

18. Погодина Т.В. Финансовый менеджмент: учебник и практикум для прикладного бакалавриата. – М.: Издательство Юрайт, 2019.

19. Пшенников В.В. Японский менеджмент. 27 уроков для нас. – М.: Япония сегодня, 2006.

20. Тэйлор Ф.У. Принципы научного менеджмента: Пер. с англ. – М.: Контроллинг, 1991.

21. Травин В.В., Дятлов В.А. Менеджмент персонала предприятия. – М.: Дело, 2009.

22. Фатхутдинов Р.А. Система менеджмента: учебно-практическое пособие. – М.: АО Бизнес-школа «Интел-синтез», 2009.

23. Фролов Ю.В. Стратегический менеджмент. Формирование стратегии и проектирование бизнес-процессов: учебное пособие для бакалавриата и магистратуры. – М.: Издательство Юрайт, 2019.

24. Чуксин А. Немецкий менеджмент. Ответственность и лояльность // Персонал. – 2008. – № 12 (24). – С. 26-29.

25. Шифрин М.Б. Стратегический менеджмент: учебник для академического бакалавриата. – М.: Издательство Юрайт, 2019.

**ПРИЛОЖЕНИЕ А**

**Классификация менеджмента**

Таблица А.1 – Классификация менеджмента

|  |  |
| --- | --- |
| **Классификационный признак** | **Вид менеджмента** |
| По кругу рассматриваемых вопросов | общий |
| специальный |
| По области применения | в коммерческой сфере |
| в социальной сфере |
| По объектам управления | кадровый |
| финансовый |
| производственный |
| инновационный |
| антикризисный |
| По решаемым проблемам | оперативный |
| стратегический |
| По методу выработки управленческих решений | научный |
| эмпирический |
| По периодам, на которые ориентируется управленческая деятельность | текущий |
| опережающий |
| контролирующий |