

Человеческий фактор в менеджменте



Виртуальная выставка

Цели выставки:

- ▶ **Всесторонняя разработка актуальной темы современного менеджмента.**
- ▶ **Раскрытие книжного фонда отдела экономической и юридической литературы НБ ТвГУ.**



Структура выставки:

1. **Гуманизация современной экономики**
2. **Современная доктрина менеджмента**
3. **Главное – работа с людьми (управление персоналом)**
 - Мотивация персонала
 - Организационное поведение
 - Разрешение конфликтов
 - Лидерство и власть
 - Психология и этика делового общения
4. **Истории успеха**
5. **Управление начинается с себя (персональный менеджмент)**

Гуманизация современной ЭКОНОМИКИ



Характерные черты постиндустриального общества:

- **Интенсивный рост роли и сферы услуг, что привело к изменению структуры производств и потребления;**
- **Все большее значение приобретает рост уровня образования, причем на все большем числе рабочих позиций (усложнение техники, внедрение инновационных технологий);**
- **Совершенствование методов управления во всех отраслях народного хозяйства со все возрастающим вниманием на «человеческий капитал и фактор»;**
- **Резкий рост значения качества жизни;**
- **Невозможность игнорировать состояние окружающей среды;**
- **Информатизация общества;**
- **Глобализация, которая по своей сути является интенсификацией экономических, политических, социальных и культурных связей через границы.**

(Гордеев В. В. Мировая экономика и проблемы глобализации / В. В. Гордеев. – М., 2008. – С. 63–64).

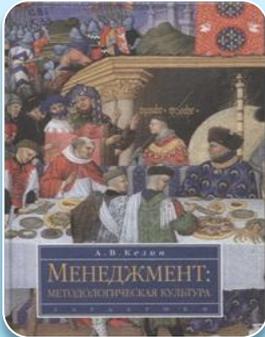
**В современной мировой экономике идет
интенсивный переход
от индустриального типа к научно-информационному:**





Критский, М. М. Человеческий капитал / М. М. Критский; Ленингр. инж.-экон. ин-т. – Л. : Ленингр. гос. ун-т, 1991. – 119 с.

В монографии проводится анализ человеческого капитала как всеобщее-конкретной формы экономической жизнедеятельности общества. Человеческий капитал рассматривается как основное производственное отношение современного общества; исследуются субстанциональные и формальные модификации, превращенные формы человеческого капитала.



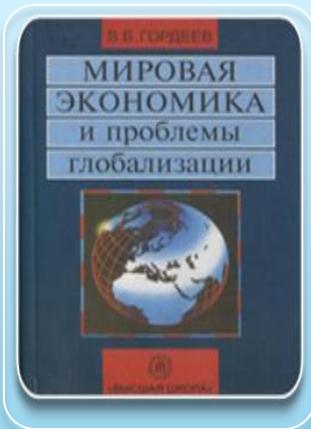
Кезин, А. В. Менеджмент: методологическая культура : учеб. пособие / А. В. Кезин. – М. : Гардарики, 2001. – 266 с.

В пособии изложены 19 представительных концепций менеджмента, дан их философско-методологический анализ. Наибольшее внимание уделено концепциям предшествующим современной доктрине менеджмента.



Марцинкевич, В. И. США: человеческий фактор и эффективность экономики : [монография] / В. И. Марцинкевич ; Акад. наук СССР, Ин-т мировой экономики и международных отношений. – М. : Наука, 1991. – 240 с.

В монографии рассматривается выдвигание человека в центр современного воспроизводственного процесса. Рассмотрена система экономических категорий, отражающих роль человека и процессы обеспечения социально-экономической эффективности.



Гордеев, В. В. Мировая экономика и проблемы глобализации : [учеб. пособие] / В. В. Гордеев. – М. : Высшая школа, 2008. – 407 с.

В учебном пособии приведена общая характеристика мировой экономики, раскрыты черты и особенности современной постиндустриальной экономики, «новой экономики». Материал изложен с позиции неразрывности связи экономики и политики, на фоне глобализации и интернационализации мирового хозяйства.



Дафт, Р. Л. Менеджмент : / Р. Л. Дафт. – М.. : Питер, 2003. – 829 с. – (Теория и практика менеджмента).

Учебник Р. Дафта - одна из самых признанных работ по менеджменту. Позиция автора полностью соответствует современной реальности и новой концепции менеджмента – раскрытию личностного потенциала.



Современная доктрина менеджмента

«Эффективный менеджер – это тот, чей отдел, группа или команда постоянно выполняет поставленные задачи, а люди, работающие в них, проявляют свои способности, преданность и энтузиазм».

((Шермерорн Дж. Организационное поведение / Дж. Шермерорн, Дж. Хант, Р. Осборн. – 8-е изд. – М., 2006. – (МВА-классика). – С. 31)

Современная доктрина менеджмента:

В системе управления имеют значение 3 главных фактора:

- люди,
- финансы,
- техника.

*Господствующим среди них является
человеческий фактор (отношения между людьми).
Именно такая система управления в современных условиях
является наиболее оптимальной.*



Функции менеджмента:



Планирование

- Интеграция элементов планирования
- Интеграция видов планов
- Иерархия планов по уровням планирования



Организация

- Интеграция всех видов деятельности для достижения общесистемных целей
- Системная организация элементов



Контроль и регулирование

- Реализация принципа обратной связи
- Повышение адаптивности и эффективности системы
- Соблюдение принципа полноты и достоверности информации



Мотивация

- Удовлетворение потребностей
- Оценка результатов работы и аттестация
- Привитие чувства собственного достоинства
- Приведение мотивов в действие

Фазы развития предпринимательского стиля (критерии руководства)

Стиль руководства	Авторитарный	Директивный	Интегрированный
Метод работы	<i>Изолированно</i>	<i>Параллельно</i>	<i>Совместно</i>
Задача	<i>Выполнение работы</i>	<i>Достижение плановых заданий</i>	<i>Достижение результатов</i>
Ответственность	<i>Изолированная</i>	<i>Дифференцированная</i>	<i>Координированная</i>
Начальник	<i>Надсмотрщик</i>	<i>Надзиратель</i>	<i>Советчик</i>
Функция руководства	<i>Распоряжение, распределение работы, контроль</i>	<i>Распределение функций, постановка план. заданий, контроль</i>	<i>Производственная политика, наблюдение за результатами деятельности</i>
Мотивация	<i>Приказы и инструкции</i>	<i>Распоряжения</i>	<i>Совместное принятие решений, удовлетворение от работы</i>



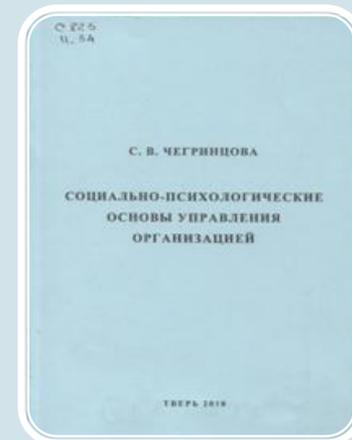
Мескон, М. Основы менеджмента / М. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури ; : [пер. с англ.]. – М. : Дело, 1996. – 701 с. – (Зарубежный экономический учебник).

Все основное о менеджменте как науке, практике и искусстве управления в одной книге.



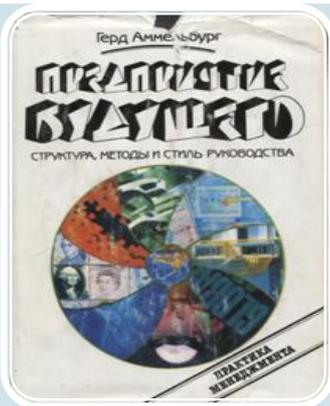
Шеметов, П. В.). Менеджмент: управление организационными системами : учеб. пособие / П. В. Шеметов, Л. Е. Чередникова, С. В. Петухова. – 2-е изд., стер. – М. : Омега-Л, 2008. – 407 с. – (Высшая школа менеджмента).

Рассматриваются методология, принципы и методики эффективного управления современной организацией, учет социальных, психологических аспектов поведения людей в совместной деятельности.



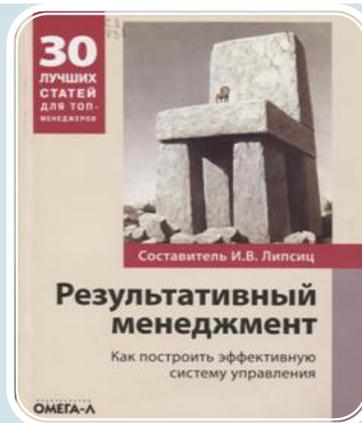
Чегринцова, С. В. Социально-психологические основы управления организацией : учеб. пособие / С. В. Чегринцова ; Твер. гос. ун-т. – Тверь : Твер. гос. ун-т, 2010. – 167 с.

Особое внимание в пособии уделено проблемам лидерства и руководства, управления личностью и малыми социальными группами.



Аммельбург, Г.
Предприятие будущего :
структура, методы и
стиль руководства / Г.
Аммельбург ; [пер. с нем.
В. А. Чекмарева]. – М. :
Междунар. отношения,
1997. – 415 с.

*Немецкий ученый
отвечает на вопрос: как
создать предприятие
будущего, используя опыт
постоянных перемен
третьего тысячелетия.*



Результативный
менеджмент. Как
построить эффективную
систему управления : сб.
ст. по практ.
менеджменту / сост. И. В.
Липсиц. – М. : Омега-Л,
2006. – 217 с.

*Дайджест наиболее
интересных статей
зарубежных и российских
авторов о технике личной
работы менеджера,
методах эффективного
управления персоналом,
психологии управления.
Приложения включают
тесты самооценки.*



Шаталова, Н. И.
Трудовой потенциал
работника : учеб. пособие
/ Н. И. Шаталова. – М. :
ЮНИТИ, 2003. – 399 с.

*Излагается поведенческая
концепция трудового
потенциала работника.
Особое внимание
уделяется технологиям
развития потенциала и
отбора резерва
руководителя, включены
анкеты, тесты.*



Главное - работа с людьми (управление персоналом)

«Ключевым является стиль управления, рассматривающий людей как ценный актив организации, а не как ее издержки, и предполагающий соответственное обращение с ними».

(Шермерорн Дж. Организационное поведение / Дж. Шермерорн, Дж. Хант, Р.Осборн. – 8-е изд. – М., 2006. – (МВА - классика). – С. 20.)

Психологические основы управления организацией

*«В век высоких технологий человеческие ресурсы определяют достижение цели, миссии и стратегии организации. **Только благодаря усилиям людей** прочие материальные ресурсы организации (**технологии, информация, сырье и деньги**) могут принести огромные преимущества».*

(Шермерорн Дж. Организационное поведение / Дж. Шермерорн, Дж. Хант, Р. Осборн. – 8-е изд. – М., 2006. – (МВА - классика). – С. 29.)

Именно человек как разумное, мыслящее существо выступает главным фактором не только производства, но и всей организации. Человек – это не только затраты, но и фактор доходов, повышения производительности труда, повышения качества принимаемых решений и т.д. Поэтому современный менеджер относится к своим сотрудникам как к ценному ресурсу.



Управление трудовыми ресурсами

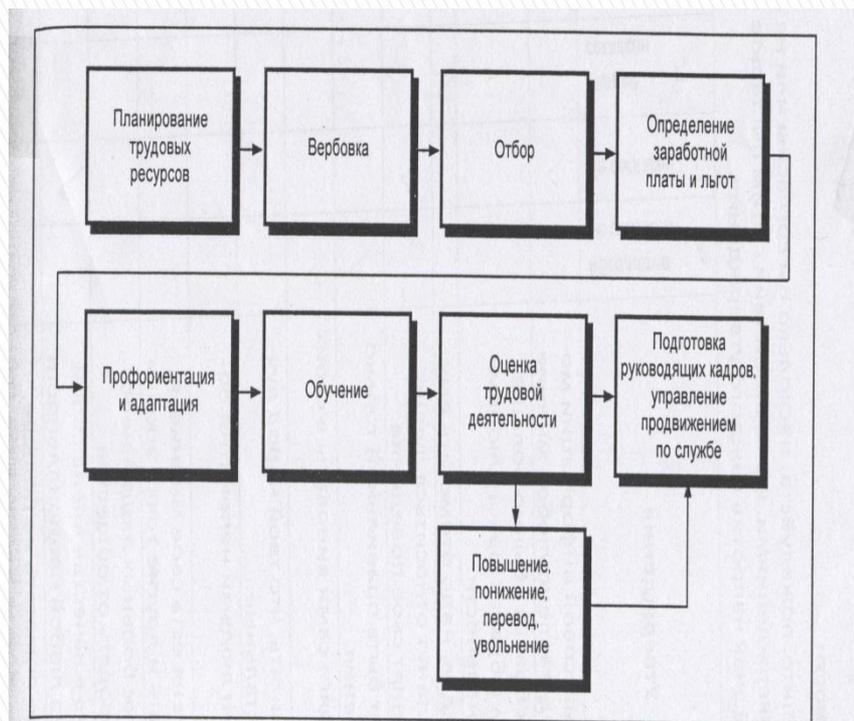
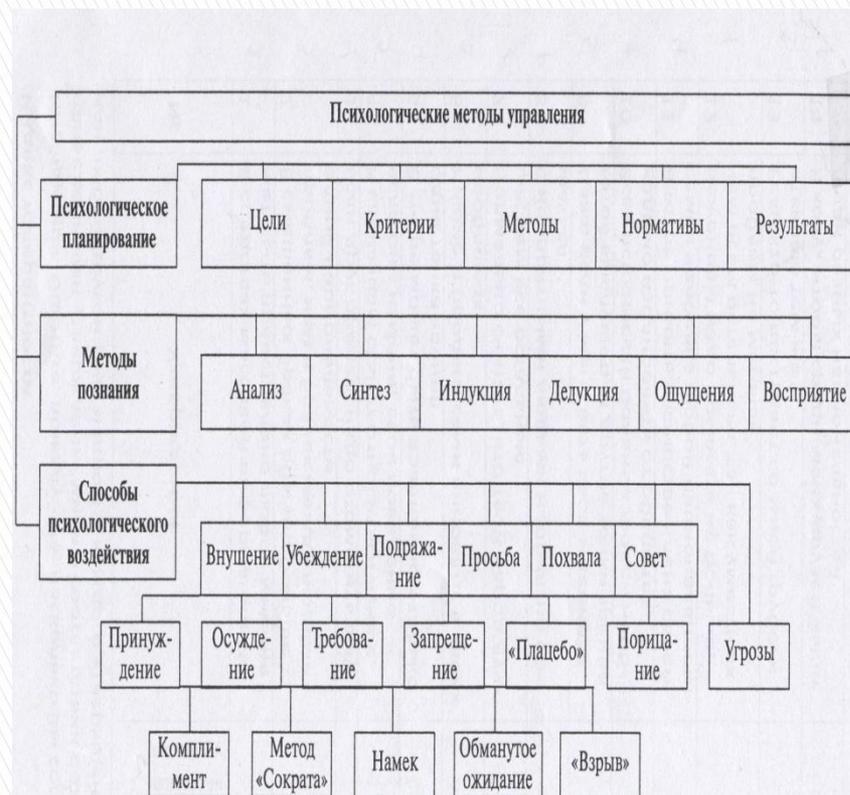


РИС. 19.1. Управление трудовыми ресурсами

Мескон, М. Основы менеджмента / М. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури ; : [пер. с англ.]. – М. : Дело, 1996. – 701 с. – (Зарубежный экономический учебник).



Шеметов, П. В.. Менеджмент: управление организационными системами : учеб. пособие / П. В. Шеметов, Л. Е. Чередникова, С. В. Петухова. – 2-е изд., стер. – М. : Омега-Л, 2008. – 407 с. – (Высшая школа менеджмента)



Райзберг, Б. А. Психологические основы управления : учеб. пособие / Б. А. Райзберг, А. К. Тутунджян. – М. : ЮНИТИ, 2005. – 239 с.

Рассматривается психология управленческой деятельности на всех уровнях- от управления предприятием до государственного управления.



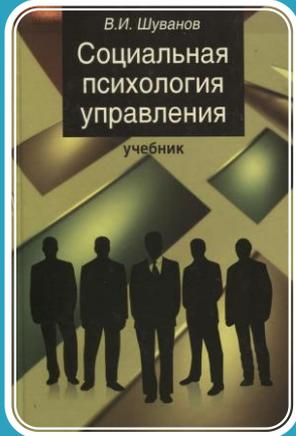
Бакирова, Г. Х. Психология эффективного стратегического управления персоналом : учеб. пособие / Г. Х. Бакирова. – М. : ЮНИТИ, 2008. – 591 с. - (Magister).

Рассматриваются все основные факторы, влияющие на систему управления людьми в организации, а также интегративный и системный подходы. Анализируются теории личности, закономерности функционирования групп, теории мотивации, лидерства. Представляет интерес и для руководителей среднего и высшего звена.



Столяренко, А. М. Психология менеджмента : учеб. пособие / А. М. Столяренко, Н. Д. Амаглобели. - 2-е изд., испр. и доп. – М. : ЮНИТИ, 2011. – 455 с.

Рассматриваются сущность и теоретические вопросы психологии менеджмента как условия эффективного управления. Проводится психологический анализ состояния экономики и менеджмента в условиях современной России. Психологически обосновываются пути совершенствования менеджмента в стране, придания ему цивилизованного характера



Шуванов, В. И. Социальная психология управления : учебник / В. И. Шуванов. – М. : ЮНИТИ, 2009. – 463 с.

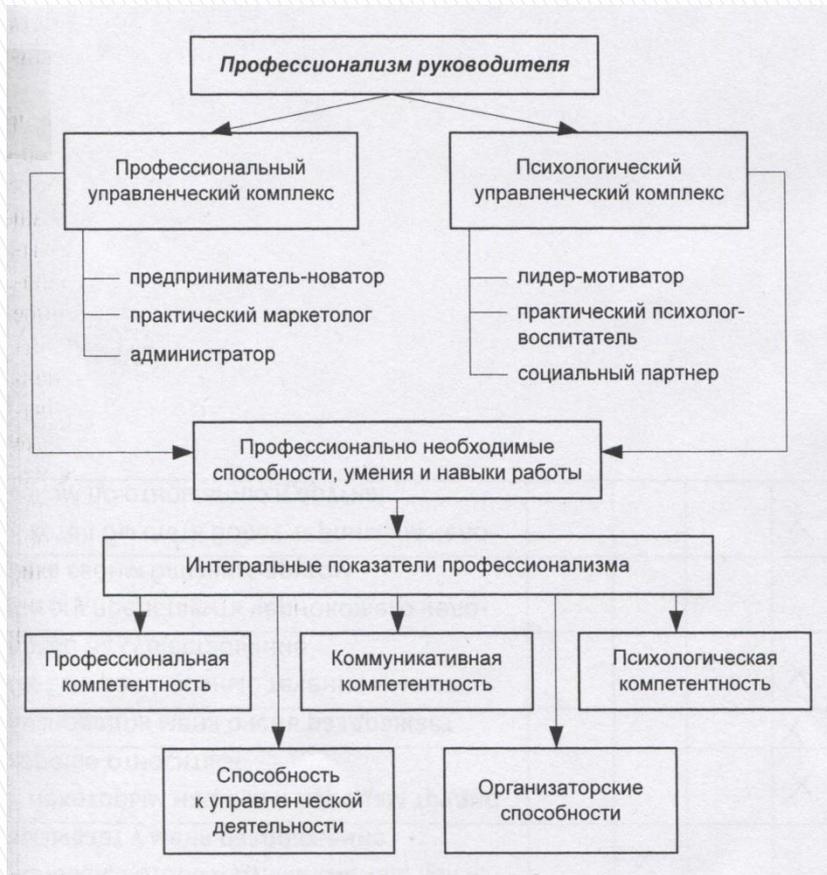
Описываются стили руководства и личностно-деловые качества отечественного руководителя, позволяющие наиболее эффективно реализовать личностный потенциал каждого работника. Автор рассматривает инновационную сущность партнерского стиля управления как наиболее эффективного для российских предприятий и организаций.



Тебекин, А. В. Управление персоналом : учебник / А. В. Тебекин. – М. : КноРус, 2009. – 623 с.

Учебник содержит емкий и многогранный материал по проблемам управления организации. В приложении собраны профессиональные тесты с комментариями.

Профессионализм российского руководителя



Классификация качеств менеджера:
умение руководить социальной сферой

№ пп.	Основные блоки требований к руководителю кафедры	Содержание	Критерии второго уровня
1	Условия труда	Умение создать необходимые условия труда	1. Механизация ручного труда 2. Санитарно-гигиенические условия 3. Санитарно-бытовые условия 4. Общественное питание 5. Режим труда и отдыха 6. Охрана труда и техника безопасности 7. Противопожарная безопасность
2	Жилищно-бытовые условия	Умение обеспечить нормальные жилищно-бытовые условия	1. Обеспечение жильем, детскими садами и яслями 2. Транспортное обслуживание 3. Коммунальное обслуживание 4. Организация отдыха и лечения
3	Морально-психологический климат	Умение создавать хороший морально-психологический климат на кафедре	1. Авторитет руководителя 2. Умение убеждать 3. Мотивация персонала 4. Наставничество 5. Культурно-массовая работа и спорт, организация отдыха 6. Удовлетворенность работой; 7. Текучесть кадров 8. Планирование социального развития
4	Трудовая и исполнительская дисциплина	Умение обеспечить трудовую и исполнительскую дисциплину	1. Контроль исполнения решений 2. Требовательность к подчиненным

Модель профессионализма // В. И. Шуванов. Социальная психология управления. М., 2009. С. 117.

Резник С. Д. Организационное поведение. М., 2012. С. 99.

Мотивация персонала



Мотивация персонала – один из способов повышения производительности труда. Мотивация персонала является ключевым направлением кадровой политики организации. Наиболее эффективной системой мотивации сотрудников, является «мотивация на результат». Большинство теоретиков систем мотивации приходили к выводу, что только мотивация на результат является совершенной системой, т.к. обосновывает бизнесу выплаты вознаграждений, а сотрудникам дает возможность получать и увеличивать доход в четкой зависимости к приложенным усилиям.

Выделяют следующие виды мотивации персонала:

- ▶ *Материальная мотивация*
- ▶ *Социальная мотивация*
- ▶ *Психологическая мотивация*

Классификация теорий мотивации



Теории мотивации

Содержательные

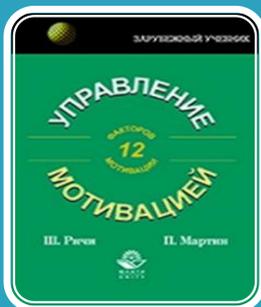
Теория потребностей А. Маслоу
Теория К. Альдерфера
Теория Д. Мак-Клелланда
Теория Ф. Герцберга

Процессуальные

Теория ожиданий В. Врума
Теория постановки Э. Лока
Теория справедливости Дж. Ст. Адамса
Теория Л. Портера- Э. Лоулера



Бакирова, Г. Х. Психология развития и мотивации персонала : учебное пособие / Г. Х. Бакирова– Москва : ЮНИТИ, 2009. - 439 с.
Анализируются основные подходы и технологии, используемые для развития персонала. Даны обзор как ранних, так и более современных теорий мотивации и рекомендации по их практическому применению. Предложены адаптированные и модифицированные автором тесты для самоанализа, а также для изучения мотивационной сферы личности.



Ричи Ш. Управление мотивацией : учеб. пособие [Электронный ресурс] / Ш. Ричи, П. Мартин. – М.: Юнити-Дана, 2012. – 400 с.
Рассматриваются 12 факторов, которые могут быть использованы как мотиваторы в условиях трудовых коллективов. Анализ каждого из мотивационных факторов, их сочетаемости и взаимного влияния дает реальную картину потребностей человека. Менеджерам и руководителям высшего звена книга позволяет получить общее представление о методах управления работниками с различными характерами, потребностями, целями.



Соломанидина, Т. О. Мотивация трудовой деятельности персонала : учеб. пособие / Т. О. Соломанидина, В. Г. Соломанидин. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : ЮНИТИ, 2009. – 312 с.
Рассматриваются актуальные проблемы трудовой мотивации персонала на современном этапе, раскрываются механизм мотивационного воздействия, подходы к формированию мотивационной системы управления персоналом, вопросы оптимизации системы вознаграждения компаний.



Захарова Т. И. Оценка персонала : учеб.-практ. пособие [Электронный ресурс] / Т. И. Захарова, Д. Е. Стюрина. – М.: Евразийский открытый институт, 2011. – 167 с. – Режим доступа:

<http://www.biblioclub.ru/index.php?page=book&id=90967>. – Дата обращения 15.10.2013.

Чтобы организовать высококачественный труд работников всех категорий, необходимо связать в один неразрывный узел цели и результаты, чтобы на практике реализовать мощную целеориентированную мотивацию труда персонала – руководителей, специалистов, рабочих. Оценка трудовой деятельности является таким инструментом.



Назаров С. Р. Мотивация – функция управления [Электронный ресурс] / С. Р. Назаров. – М.: Лаборатория книги, 2010. – 69 с. – Режим доступа:

<http://www.biblioclub.ru/index.php?page=book&id=87401>. – Дата обращения 15.10.2013.

Существенный недостаток российских предприятий – недооценка потенциала и интеллектуальных ресурсов людей, работающих в организациях.. В настоящее время необходимо, чтобы весь персонал организации действовал как сплоченная команда с четким видением будущего, ясным представлением о своем значении и мотивацией на самостоятельные действия для достижения поставленных целей.



Управление мотивацией персонала (в таблицах, схемах, тестах, кейсах) : учебн.-практ. пособие / Т. О. Соломанидина, В. Г. Соломанидин. – М. : Управление персоналом, 2005. – 128 с.

Рассматриваются основы мотивации персонала, использование иерархии потребностей для мотивации, формирование мотивационной системы управления персоналом. Предложены тесты и кейсы.

Организационное поведение

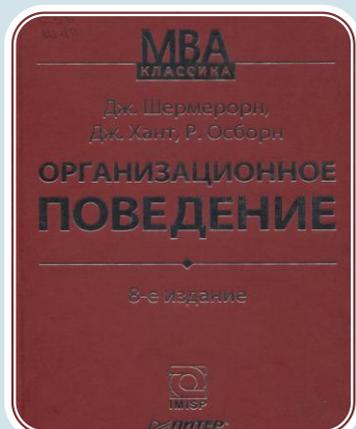


«...в век высоких технологий человеческие ресурсы определяют достижение цели, миссии и стратегии организации. Только благодаря усилиям людей прочие материальные ресурсы организации (технологии, информация, сырье и деньги) могут принести огромные преимущества».

(Дж. Шермерорн Организационное поведение / Дж. Шермерорн, Дж. Хант, Р. Осборн – 8-е изд. – М., 2006. – (МВА - классика). – С. 29.)

Современный менеджмент рассматривает организационную культуру как мощный стратегический инструмент, позволяющий ориентировать все подразделения и работников на общие цели. Существует несколько определений организационной (корпоративной) культуры:

- ▶ **усвоенные и применяемые членами организации ценности и нормы, которые определяют ее поведение;**
- ▶ **атмосфера или социальный климат в организации;**
- ▶ **доминирующая в организации система ценностей и стилей поведения.**



**Шермерорн Дж. Р.
Организационное
поведение : учеб. / Дж.
Шермерорн, Дж. Хант, Р.
Осборн. – 8-е изд. – М.:
Питер, 2006. – 637с. –
(МВА классика).**

*Книга поможет справиться
с проблемами, стоящими
перед работниками и
организациями в XXI веке.
Рассматриваются
проблемы
быстроразвивающихся
организаций, которые
сталкиваются с
неопределенностью.*



**Джордж Дж. М.
Организационное
поведение. Основы
управления : учеб.
пособие / Дж. М. Джордж,
Г. Р. Джоунс. – М. :
ЮНИТИ, 2003. – 447 с.**

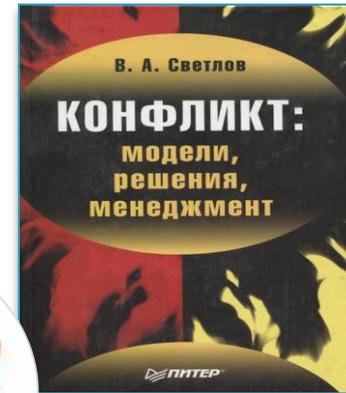
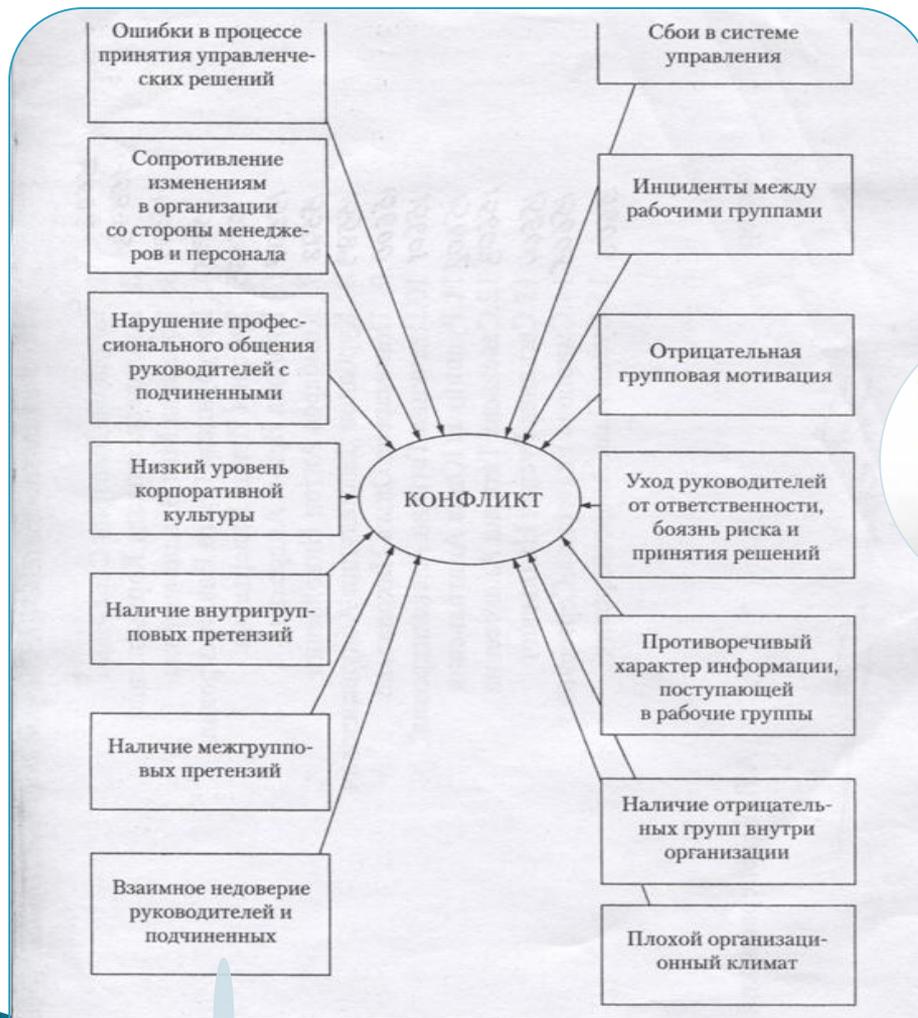
*Подробно
рассматриваются вопросы
мотивации,
стимулирования, оценки
показателей
деятельности,
формирования команд,
устранения проблем в
деятельности группы*



**Резник С. Д.
Организационное
поведение : учеб / С. Д.
Резник. – 3-е изд.,
перераб. и доп. – М. :
ИНФРА-М, 2012. – 458 с. –
(Высшее образование).**

*Особое внимание уделено
качествам и компетенциям
менеджера, методам
руководства,
взаимоотношениям с
подчиненными, управлению
конфликтами,
формированию команды
менеджера*

Разрешение конфликтов



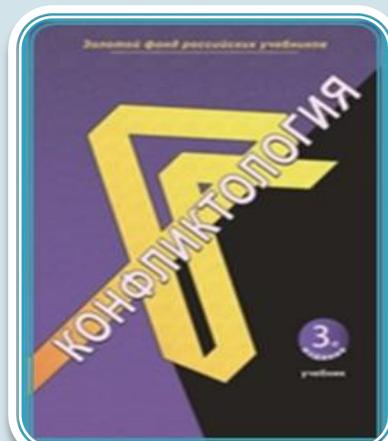
- Светлов, В. А. Конфликт: модели, решения, менеджмент : учеб. пособие / В. А. Светлов. – М. : Питер, 2005. – 539 с.
- Сформулированы методология и теория конфликта, разработаны методы анализа конфликтной ситуации, управления конфликтами. Приведен большой практический материал.

Причины, вызывающие конфликты // В. М. Маслов. Управление персоналом. М. 2011. С. 31.



Трофимов Г. Д.
Управление статусно-ролевыми конфликтами руководителем организации / Г. Д. Трофимов. – М.: Лаборатория книги, 2010. – 94 с.

Каждый руководитель неизбежно сталкивается со всевозможными конфликтами и конфликтными ситуациями, в которых ему приходится выступать не только как одному из участников конфликтанта, но и быть в роли третьей стороны, разрешающей возникший спор.



Конфликтология: учебник / под ред.: В. П. Ратникова. – 3-е изд., перераб. и доп. – М.: Юнити-Дана, 2012. – 544 с. – (Золотой фонд российских учебников).

Излагается широкий круг вопросов, касающихся становления конфликтологии, как науки и ее предмета, общей теории конфликта, различных видов конфликтов и способов их профилактики и разрешения. В новое издание включены новые разделы, посвященные философии конфликта, а также проблемам и перспективам развития конфликтологии



Цыбульская М. В.
Конфликтология: учеб.-практ. пособие / М. В. Цыбульская. – М.: Евразийский открытый институт, 2010. – 312 с.

Учебник содержит изложение базисных основ конфликтологии, вопросы сущности конфликта как одной из распространенных форм социального взаимодействия и «норм» общественной деятельности. Объективные и субъективные факторы – детерминанты, генезис и диалектика, пути метода его регулирования

Лидерство и власть

«Задача лидера – настроить на общие цели, расставить всех по своим местам, помочь поверить в собственные силы».

Н. С. Лесков

Менеджер	Лидер
Администратор	Инноватор
Поручает	Вдохновляет
Реализует цели других	Реализует свои цели
Контролирует	Доверяет
План - основа действий	Видение - основа действий
Использует доводы	Использует эмоции
Профессионал	Энтузиаст
Делает дело правильно	Делает правильное дело
Уважаем	Обожаем



Серия книг издательства «Юрайт»- «Путь лидера»

Книги, составившие серию «Путь лидера», стали бестселлерами во многих странах мира. Они представляют наиболее полное и надежное руководство по развитию лидерских способностей. Книги серии основываются на результатах исследований и интервью со множеством лидеров, учитывают изменившиеся условия жизни в условиях глобализации.



Психология и этика делового общения



«Умение общаться с людьми – такой же покупаемый за деньги товар, как сахар или кофе. И я готов платить за это умение больше, чем за какой-либо другой товар в этом мире».

Дж. Рокфеллер

«Тому, кто не умеет ладить с людьми, нельзя заниматься бизнесом, потому что именно люди нас окружают».

Ли Якокка, президент компании Форд и председателем правления корпорации Крайслер, американский менеджер.



Психология и этика делового общения : учеб. / В. Ю. Дорошенко [и др.] ; под ред. В. Н. Лавриненко. – 5-е изд., перераб. и доп. – М.: Юнити-Дана, 2012. – 420 с.

Цель изучения учебной дисциплины «Психология и этика делового общения» — способствовать формированию у деловых людей соответствующих психологических и нравственных качеств как необходимых условий их повседневной деятельности и поведения. Тесты позволяют осуществить самооценку деловых качеств руководителя и определить индивидуальный стиль межличностного общения партнеров.



Аминов, И. И. Психология делового общения : учеб. пособие / И. И. Аминов. – М.: Омега-Л, 2011. – 304 с.

В учебном пособии раскрываются практические аспекты применения психологических знаний в повседневном деловом общении. Рассматриваются приемы и способы налаживания эффективных взаимоотношений, установления контактов, оценки личности и воздействия на нее в профессиональной деятельности



Овчинников П. К. Межличностные коммуникативные связи и эффективность управления персоналом [Электронный ресурс] / П. К. Овчинников. – М.: Лаборатория книги, 2010. – 74 с. – Режим доступа: <http://www.biblioclub.ru/index.php?page=book&id=87387>. – Дата обращения : 18.10.2013.

Повседневная жизнь организации строится на различных моделях, например модель коммуникационных событий или привычек. Информация о качестве её жизни часто зависит от того, как эти коммуникационные события воспринимаются самими членами организации, т.е. то, что они думают на самом деле. Коммуникация может и должна являться элементом системы управления персоналом.



Истории успеха

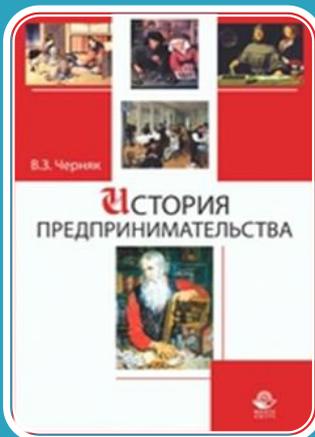
«Все, чему мы научились с течением времени, всем нашим умением и искусством мы всецело обязаны нашим сотрудникам; я убежден, что. Если дать людям свободу развития и сознание служебного долга, они всегда приложат все силы и сознание к той работе, которую они выполняют»

Г. Форд «Моя жизнь, мои достижения»



Чумаков В. Ю. Русский капитал. От Демидовых до Нобелей [Электронный ресурс] / В. Ю. Чумаков. - М.: ЭНАС, 2008. - 336 с. - Режим доступа: <http://www.biblioclub.ru/index.php?page=book&id=42842>. - Дата обращения : 22.10.2013.

Настоящее издание посвящено истории развития предпринимательства в России на протяжении XVIII–XIX веков. Это увлекательный рассказ о таких славных династиях, как Демидовы, Третьяковы, Мамонтовы, Абрикосовы, и о многих других, чьи имена незаслуженно забыты или вспоминаются редко, хотя благодаря именно этим людям Россия уже в конце XIX – начале XX века оказалась в числе главных партнеров на мировом рынке. Не случайно Брокеры, Нобели и другие европейцы стали русскими предпринимателями и занимались бизнесом в Российской державе.



Черняк, В. З. История предпринимательства : учеб. пособие. – М. : ЮНИТИ, 2010 . – 607 с.

Освещаются различные аспекты истории предпринимательства в европейских странах и в России. Особое внимание уделяется истории российского предпринимательства. Автор показывает историю предпринимательства на судьбах известных западных и российских предпринимателей.



«...в целом эффективность организации производства управления в Японии в 2 раза выше, чем в СШФ. Высокая эффективность японской экономики, качество ее продукции промышленных предприятий, укрепление их позиций на мировых рынках настолько подняли рейтинг японского менеджмента и подтолкнули западных предпринимателей заимствовать их методы, что заговорили о стратегии «японизации».

(Шамхалов Ф. И. Американский менеджмент. Теория и практика / Ф. И. Шамхалов ; Рос. акад. наук. – М., 1993. – С. 162.)

«Таблица сравнения американского и японского менеджмента»

(Симонова Л. М. Кросс-культурные взаимодействия в международном предпринимательстве / Л. М. Симонова, Л. Е. Стровский. – М., 2003. – С. 75.)

<i>Культурные переменные</i>	<i>Их вариации в японских компаниях X</i>	<i>Их вариации в американских компаниях Y</i>	<i>Характеристики компании типа Z</i>
<i>Характер найма</i>	Пожизненный	Кратковременный	Долговременный
<i>Оценка работы</i>	Качественные измерители	Количественные измерители	Качественные измерители
<i>Характер карьеры и продвижения</i>	Широкоспециализированная, медленное	Узкоспециализированная, быстрое	Умеренноспециализированная, медленное
<i>Механизм контроля</i>	Неясный и неформальный	Ясный и формальный	Косвенный и неформальный
<i>Принятие решений</i>	Групповое, на основе консенсуса	Индивидуальное	Групповое, на основе консенсуса
<i>Ответственность</i>	Групповая	Индивидуальная	Индивидуальная
<i>Интерес к человеку</i>	Широкий	Ограниченный	Широкий

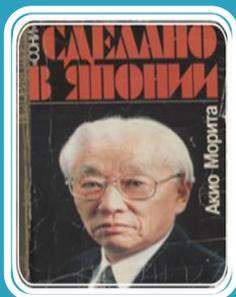
«Американских специалистов привлекает в японском менеджменте скрупулезный учет человеческого фактора, предельно используемого для достижения оптимального союза между рабочим и предпринимателем во имя экономического развития страны».
 (Шамхалов Ф. И. Американский менеджмент. Теория и практика. М., 1993. С. 162).





Шамхалов, Ф. И. Американский менеджмент : теория и практика / Ф.И. Шамхалов; Рос. АН. – М. : Наука, 1993. – 176 с.

В книге рассматривается американская система менеджмента, управленческие кадры различных ступеней как ключевой ресурс функционирования и повышения эффективности производства.



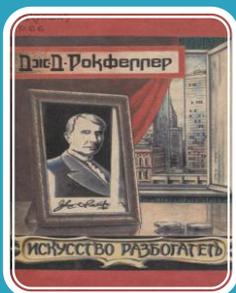
Морита А. Сделано в Японии : история фирмы "Сони" / А. Морита. – М: Прогресс, 1993. – 410 с.

Автор выделяет наиболее характерные черты японского подхода к организации управления компанией, позволившей японской промышленности занять лидирующее положение на мировом рынке.



Хилл, Н. Думай и богатей / Н. Хилл. – М. : ФАИР, 1995. – 268 с. – (Настольная кн. бизнесмена).

Книга дает возможность узнать формулу достижения успеха, преодоления преград и обретения богатства.



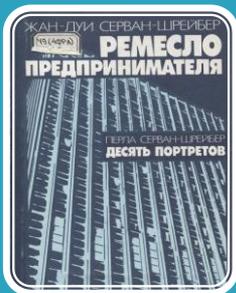
Рокфеллер, Дж. Д. Искусство разбогатеть : мемуары американского миллиардера. – М. : Алфавит, 1992. – 95 с.

Перед нами история личного успеха одного из богатейших людей мира.



Бизнес несмотря ни на что : 40 историй успеха / Независимый фонд "Центр полит. технологий" ; [отв. ред.: А. Макаркин]. – М. : Макцентр, 2007. – 447 с.

В сборнике представлены 40 историй личного успеха современных российских предпринимателей от первого лица.



Серван-Шрейбер, Ж.-Л. Ремесло предпринимателя / Ж.-Л. Серван-Шрейбер. Десять портретов предпринимателей / П. Серван-Шрейбер ; [пер. с фр.]. – М. : Междунар. отношения, 1993. – 245 с.

В своеобразном исследовании рассмотрена роль современного предпринимателя на примере деятельности выдающихся французских бизнесменов.

Персональный менеджмент

**«Не может управлять
другими тот, кто не в
состоянии управлять
самим собой»**

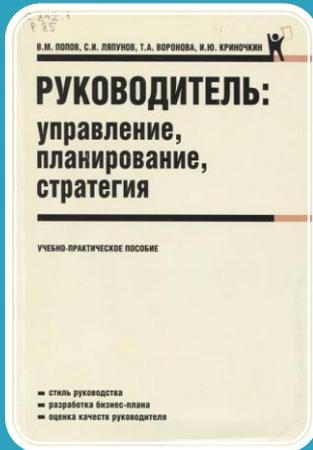


Английская пословица

Умение управлять самим собой

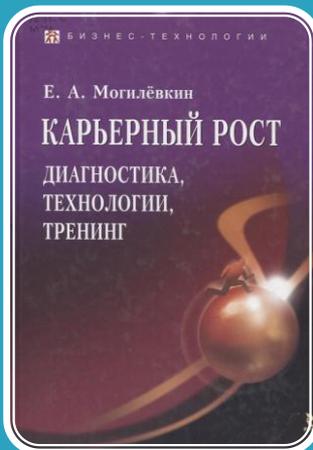
(Резник С. Д. Организационное поведение. М., 2012 С. 203-204).

№ пп.	Основные блоки качеств (первый уровень)	Содержание критерия	Первичные качества (второй уровень)	
1	2	3	4	
1	Личная организованность	Способность жить и работать по системе	1.1. Приверженность системному подходу 1.2. Умение ценить и эффективно использовать время 1.3. Умение сосредоточиться на главном 1.4. Умение все делать по порядку 1.5. Умение не упускать из виду мелочей 1.6. Умение анализировать затраты времени	
2	Самодисциплина	Умение держать себя в руках, управлять своим поведением	2.1. Обязательность, способность держать слово 2.2. Пунктуальность, точность исполнения 2.3. Собранность, умение не разбрасываться 2.4. Наличие чувства ответственности 2.5. Умение отказываться от удовольствий ради главного	
3	Знание техники личной работы	Знание правил и приемов личной работы и умение ими пользоваться	3.1. Организация рабочего места 3.2. Умение работать с информацией 3.3. Умение составлять документы 3.4. Умение вести диалог по телефону 3.5. Умение выслушивать собеседника 3.6. Умение планировать свои дела 3.7. Знание методов рационализации личного труда 3.8. Умение пользоваться современной организационной и вычислительной техникой 3.9. Умение менять занятия 3.10. Знание технологии коммуникаций 3.11. Умение делегировать полномочия 3.12. Умение подготовиться к служебной командировке	
4	Эмоционально-волевой потенциал	Способность управлять своей волей	4.1. Волевые качества 4.2. Трудолюбие 4.3. Упорство в работе 4.4. Целеустремленность 4.5. Решительность 4.6. Напористость 4.7. Умение заинтересовать, мотивировать себя 4.8. Оптимизм и жизнелюбие	4.9. Увлеченность работой 4.10. Преданность работе и коллективу 4.11. Семейное благополучие 4.12. Уверенность в самом себе 4.13. Психологическая подготовка к работе
5	Способность к самосовершенствованию	Хорошее состояние здоровья	5.1. Физические нагрузки 5.2. Питание 5.3. Сон 5.4. Дыхание 5.5. Водные процедуры 5.6. Закаливание 5.7. Борьба с шумом	5.8. Тренированность нервной системы 5.9. Умение расслабиться 5.10. Отказ от вредных привычек 5.11. Режим труда и отдыха
6	Способность формулировать и реализовывать жизненные цели	Умение формулировать и добиваться реализации жизненных целей	6.1. Способность познать самого себя 6.2. Умение формулировать свои жизненные цели 6.3. Умение принимать решения 6.4. Умение планировать карьеру 6.5. Умение найти и получить хорошую работу 6.6. Умение адаптироваться в коллективе	
7	Личный самоконтроль	Способность контролировать процессы своей жизнедеятельности и результаты	7.1. Контроль процессов 7.2. Контроль результатов 7.3. Контроль дня 7.4. Умение формировать и контролировать свой имидж, поддерживать высокую репутацию	



Руководитель: управление, планирование, стратегия : учебно-практическое пособие для студентов вузов / В. М. Попов [и др.]. – М. : КноРус, 2009. – 440 с.

Рассмотрены роль и место современного руководителя в бизнесе, требования к его качествам и методы их оценки, модели поведения в различных ситуациях, пути предупреждения и разрешения конфликтов.



Могилевкин, Е. А. Карьерный рост: диагностика, технологии, тренинг / Е. А. Могилевкин. – СПб. : Речь, 2007. – 336 с. – (Бизнес-технологии).

В книге представлен богатый практический и теоретический материал. Позволяющий развить свои способности, достичь максимальной профессиональной и личностной самореализации. В практической части дается тренинг «Управление карьерой», программы оценки компетенций.



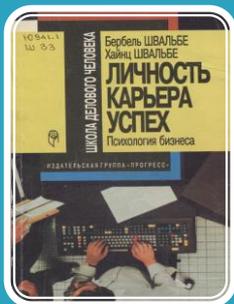
Резник, С. Д. Персональный менеджмент : тесты и конкретные ситуации : учеб. пособие / С. Д. Резник, С. Н. Соколов, В. В. Бондаренко. – М. : ИНФРА-М, 2003. – 161с. – (Высшее образование).

Приведены тесты и конкретные ситуации, позволяющие познать себя и научиться управлять собой и другими.



Иосефович, Н. Ты – босс! Как стать толковым руководителем / Н. Иосефович. – М. : Вече[и др.], 1995. – 379 с. – (Self-Help).

Книга адресована руководителям, которые стремятся к компетентности и профессионализму, стремятся понять подчиненных, обеспечить благоприятный климат в коллективе, добиться новых успехов.



Швальбе, Б. Личность, карьера, успех : психология бизнеса : [Пер. с нем.] / Б. Швальбе, Х. Швальбе. – Изд. 4-е, просм. и доп. – М. : Прогресс, 1993. – 240 с. – (Школа делового человека)

Книга позволит познать свои силы и способности, реализовать свою инициативу с большей отдачей, преумножить свои знания и умения.



Список литературы,
представленной на
выставке, по разделам.