

**Публикации по теме**  
**«Современный менеджмент: проблемы и основные направления развития»**  
**за 2005–2011 гг., отраженные в российских полнотекстовых**  
**и библиографических БД (e-Library.ru, МАРС, РЖ ВИНТИ)**

Абрамов С. П. Бенчмаркинг как основа создания конкурентоспособного предприятия // Сертификация. – 2005. – № 3. – С. 34–35.

Актуальные проблемы менеджмента в России на современном этапе: планирование и управление стратегическим развитием организаций : тез. докл. науч.-практ. конф., С.-Петербург, 17 дек. 2004 г. – СПб., 2005. – 161 с.

Актуальные проблемы менеджмента в России на современном этапе: проблемы внедрения управленческих инноваций в мезоэкономических системах : тез. докл. Всерос. науч.-практ. конф., С.-Петербург, 5 дек. 2008 г. – СПб., 2009. – 124 с.

*Сборник тезисов докладов ученых, преподавателей высшей школы, работников Администраций и муниципальных образований, руководителей предприятий и специалистов, представленных на всероссийскую научно-практическую конференцию "Актуальные проблемы менеджмента в России на современном этапе: проблемы внедрения управленческих инноваций в мезоэкономических системах", проводимой с целью поиска и использования новых резервов повышения эффективности, государственных и коммерческих организаций, развития государственного и местного самоуправления, развития экономики на базе развития российского менеджмента.*

Актуальные проблемы менеджмента в России на современном этапе: развитие новых принципов и методов управления мезоэкономикой и проблемы их внедрения в социально-экономических системах : тез. докл. науч.-практ. конф., С.-Петербург, 7 дек. 2007 г. – СПб., 2008. – 127 с.

*Сборник тезисов докладов ученых, преподавателей высшей школы, работников Администраций и муниципальных образований, руководителей предприятий и специалистов, представленных на научно-практическую конференцию "Актуальные проблемы менеджмента в России на современном этапе: развитие новых принципов и методов управления мезоэкономикой и проблемы их внедрения в социально-экономических системах", проводимой с целью поиска и использования новых резервов повышения эффективности, государственных и коммерческих организаций, развития государственного и местного самоуправления, роста экономики на базе развития менеджмента.*

Актуальные проблемы менеджмента, маркетинга и информационных технологий : сб. науч. тр. – Воронеж, 2005. – Вып. 6. – 240 с.

*В шестом сборнике опубликованы статьи, подготовленные сотрудниками, аспирантами, соискателями и студентами АОНО "Институт менеджмента, маркетинга и финансов". Работы посвящены рассмотрению современных вопросов культуры, образования, информационных технологий, менеджмента, маркетинга и финансов.*

Актуальные проблемы менеджмента, маркетинга и логистики : тез. докл. 2 науч.-практ. конф., Москва, 2005. – М., 2005. – 199 с.

*В настоящий сборник включены тезисы докладов, представленных на 2-й науч.-практ. конф. "Актуальные проблемы менеджмента, маркетинга и логистики". В тезисах докладов отражены вопросы интегрированных систем менеджмента, стратегического, финансового, инновационного менеджмента, риск-менеджмента, информационных систем управления, управления персоналом, управления организацией, логистических систем предприятий, экологического маркетинга, маркетинговых исследований, сетевого маркетинга, стимулирования сбыта, маркетинга услуг, банковского маркетинга, Интернет-маркетинга, формирования бренда, антикризисного управления, связей с общественностью, открытой отчетности, экономического механизма природопользования, экономико-математического моделирования.*

Аршакуни В. Л. Система ХАССП входит в практику промышленности // Сертификация. – 2005. – N 2. – С. 31–34.

Белоус А. Б. И куда смотрит школа: управляемость организации в экономике // Российское предпринимательство. – 2007. – N 11, вып. 1. – С. 90–93.

Белых В. И. Сценарное планирование в управлении стратегией организации / В. И. Белых, А. В. Кузьмин // Современные проблемы менеджмента и маркетинга в развитии экономики региона : материалы всерос. науч.-практ. конф., Омск, февр. 2007 г. – Омск, 2007. – С. 45–52.

*Сценарный анализ позволяет сформировать набор детальных описаний последовательности событий, которые с прогнозируемой вероятностью могут привести к желаемому или планируемому конечному состоянию или к возможным исходам при рассматриваемых сценаристом вариантах развития. Сценарии позволяют анализировать и планировать нестандартные ситуации. Они позволяют понять, при каких условиях может возникнуть благоприятная или неблагоприятная ситуация. Сценарий помогает оценить, как можно и нужно воздействовать на процессы, приводящие к приемлемым и неприемлемым для организации исходам. Метод сценарного анализа включает элементы искусства и науки, дедукцию и индукцию, структурирование, обобщение, рациональность (применительно к действиям одного субъекта) и иррациональность. Именно из-за этой многогранности сценарный анализ не может быть отнесен ни к одной академической дисциплине. В настоящее время все большее число российских компаний используют сценарное планирование при выборе долгосрочной стратегии развития бизнеса. В результате заметно снижается уровень неопределенности, приобретается большая уверенность в правильности выбранной стратегии, возникает понимание того, как нужно поступать если события будут разворачиваться по тому или иному сценарию. Представители компаний отмечают, что им удается снизить риски масштабных инвестиций, улучшить качество принимаемых стратегических решений.*

Большов А. В. Подходы к управлению организационными изменениями в условиях гиперконкуренции // Управление изменениями в условиях новой экономики : материалы науч.-практ. конф., Казань, 17–18 апр. 2006 г. – Казань, 2006. – С. 23–28.

*Консультантом по проблемам менеджмента М. Кирненом предложены принципы управления в условиях динамичной внутренней и внешней среды предприятия. К ним можно отнести: создание индивидуальных правил конкурентной борьбы, формирование нового пространства конкуренции, разработка стратегии и механизмов последовательного обновления бизнеса; постоянная работа по выявлению скрытых стратегических активов как внутри предприятия, так и вне его, повышение быстродействия аппарата управления, создание атмосферы деловой активности и экспериментирования; разрушение барьеров внутри предприятия - между сотрудниками, подразделениями, профессиями, уровнями управления, а также между компанией и потребителями, партнерами и даже конкурентами, максимальное использование делового и интеллектуального потенциала сотрудников путем предоставления им полномочий по принятию решений, децентрализации власти; расширение горизонта рынков и знаний, быстрое освоение растущих рынков, превращение обучения, стремления сотрудников к новым знаниям и умениям в корпоративную религию; разработка методов и показателей оценки стратегических результатов, определяющих реальную динамику бизнеса. Применение вышеуказанных принципов к управлению организационными изменениями предполагает разработку стратегии развития производственной структуры и структуры управления, создание организационного механизма реализации выработанной стратегии, осуществление постоянного мониторинга степени рациональности и сбалансированности аппарата управления, выявления проблем его функционирования и развития, организационных разрывов, систематическую реорганизацию отдельных служб и всей системы управления предприятием.*

Варламова З. Н. Стратегия управления знаниями компании // 6 Всерос. симпоз. "Стратегическое планирование и развитие предприятий", Москва, 12–13 апр. 2005 г. Секц. 1 : тез. докл. и сообщ. – М., 2005. – С. 40–41.

*Сегодня становятся все более очевидными признаки перехода от индустриальной экономики к экономике знаний. Инвестиции в знания растут быстрее, чем инвестиции в основные фонды. В развитых странах технологичные компании со значительной долей знаний в стоимости продукции демонстрируют более существенную динамику роста по сравнению со всеми остальными. Знания, компетенции и другие виды нематериальных активов становятся ключевыми факторами конкурентных преимуществ фирм в экономике промышленно развитых стран. Отмеченная тенденция актуализирует проблемы менеджмента знаний, вопросы разработки и реализации стратегии управления знаниями, ее позиционирования в совокупности организационных*

стратегий, определения ее содержания. Позиционируя стратегию управления знаниями в типологии организационных стратегий следует определить ее как межфункциональную. Такое позиционирование устанавливает четкую взаимосвязь: "корпоративная (общая) стратегия" - "стратегия бизнеса" - "стратегия управления знаниями". Межфункциональный характер стратегии управления знаниями определяется тем, что данная стратегия охватывает целый ряд аспектов управления деятельностью организации, комплекс функциональных подсистем (информация, технология, кадры, организационная культура и т. д.). Цель управления знаниями в компании заключается в том, чтобы сделать знания основным фактором, создающим стоимость компании, стратегическим ключевым ресурсом, обеспечить рост стоимости компании за счет формирования устойчивого трудновоспроизводимого конкурентного преимущества. Необходимость четкой взаимосвязи управления знаниями с ключевыми факторами успеха бизнеса, бизнес-стратегией не вызывает сомнений теоретиков и практиков менеджмента, однако результаты исследований в области менеджмента знаний позволяют установить следующее: 1) инвестиции в создание знаний чаще ориентируются на краткосрочные выгоды и гораздо реже связаны с достижением стратегических целей бизнеса; 2) в целях решения данной проблемы менеджерам необходима модель, устанавливающая взаимосвязь между содержанием стратегии бизнеса и совокупностью необходимых знаний. В условиях отсутствия такой модели, как показывает практика, в управлении знаниями основное внимание уделяется организационным аспектам, скорее тактическим, чем стратегическим. Модель, связывающая стратегию бизнеса со стратегией управления знаниями, должна давать ответ на вопрос о том, какие знания должны создаваться и распространяться в компании. Инвестиции в создание и использование знаний должны быть связаны с достижением стратегических целей конкретного бизнеса, компании в целом. В качестве инструмента такой модели предлагается рассматривать ключевые компетенции компании.

Воробьева Л. Е. Глобализация и динамика макроэкономических проблем менеджмента ОАО «Газпром». Корпоративный менеджмент ОАО «Газпром» и его особенности // Нефть, газ и бизнес. – 2008. – N 5/6. – С. 21–25.

Воробьева О. В. Воздействие глобализации на динамику микроэкономических проблем менеджмента ОАО «Газпром» // Там же. – 2008. – N 7. – С. 31–35.

Галеев В. И. Системы менеджмента. Создаем вместе // Сертификация. – 2005. – N 2. – С. 29-31.

Глущенко В. В. Системы менеджмента: руководство и управление качеством / В. В. Глущенко. – СПб., 2006. – 440 с.

*Монография посвящена исследованию основных проблем менеджмента качества, во главе которых находятся руководство и управление. Их рассмотрение ведется через призму процессного и системного подходов, требований МС ИСО 9000. В центре внимания вопросы интеграции систем управления, процессы, методы контроля, планирования и управления, технические регламенты, стандартизация, сертификация, метрологическое обеспечение МК. Дано обширное приложение законодательных и нормативных актов в области качества.*

Голубева М. А. Стратегия маркетинга в системе управления процессами функционирования, совершенствования и развития предприятия // Вестн. Костром. гос. ун-та им. Сер.: Экон. науки: «Проблемы новой политической экономии». – 2008. – Т. 14, N 4. – С. 91–97.

Горбунов А. В. Проблемы менеджмента качества в России // Менеджмент сегодня. – 2007. – N 4. – С. 196–204.

Государство и национальная экономика в условиях кризиса // Предпринимательство. – 2009. – N 2. – С. 6–20.

*Минимизировать последствия мирового экономического кризиса пытаются ученые, политики и предприниматели стран, попавших в нестандартную ситуацию. Готовых рецептов нет и быть не может, поэтому ученые-экономисты изучают опыт государств с наиболее мягкими показателями экономического падения (кризиса), чтобы, основываясь на чужом опыте, выработать нужные рекомендации Правительству. С этой целью Международная Академия менеджмента 25 марта текущего года в Каминном зале Дома экономиста провела очередной круглый стол «Проблемы менеджмента в XXI веке», материалы которого мы публикуем с незначительными сокращениями.*

Гринев А. В. Проблемы менеджмента Российско-американской компании (1799-1867) // Клио. – 2011. – N 8. – С. 65–75.

Гусев А. Возможные проблемы перекрестного владения / А. Гусев, С. Федоров // Слияния и поглощения. – 2009. – N 1/2. – С. 71–73.

Дайнеко В. Г. Проблемы управления интеллектуальным капиталом на предприятиях / В. Г. Дайнеко, Е. Ю. Дайнеко // Вестн. Воронеж. гос. техн. ун-та. – 2006. – Т. 2, N 2. – С. 104–107.

*В статье рассматриваются инновационный процесс на предприятиях, место в нем интеллектуального капитала, проблемы менеджмента знаний.*

Дайнеко В. Г. Управление интеллектуальным капиталом на российских предприятиях / В. Г. Дайнеко, Е. Ю. Дайнеко // Там же. – 2008. – Т. 4, N 4. – С. 37–40.

*В эпоху инноваций конкуренция фирм в современной экономике все более приобретает характер борьбы за информационно-виртуальные ресурсы, экономической формой которых выступает интеллектуальный капитал работников и фирм. Рассматриваются инновационный процесс на предприятиях, место в нем интеллектуального капитала, проблемы менеджмента знаний.*

Данченко Л. А. Знаниевая экономика: проблемы менеджмента / Л. А. Данченко, А. А. Иванов // Модель менеджмента для экономики, основанной на знаниях : материалы междунар. науч.-практ. конф., Москва, 29 мая 2009 г. – М., 2009. – С. 10–12.

*Необходимыми условиями для работы в информационной среде являются: унификация управленческих процессных документов с целью снижения зависимости организации от человеческого фактора, наличие разнообразных видов электронных образовательных аудио, видео, гипертекстовых и других материалов, привлечение большого количества участников к работе в информационной среде с целью развития предметных областей посредством электронного образования, повышение профессиональной квалификации сотрудников при изучении материалов других участников информационной среды. Необходимые условия для функционирования системы генерации новых знаний: комплексная оценка роли новых образовательных технологий и знаниевых ресурсов в деятельности компании; определение необходимых инструментов для развития новых образовательных технологий и знаниевых ресурсов в компании; мониторинг критериев качества и моделирование контента; выявление критериев (компетенций) повышения квалификации сотрудников как необходимого условия интеграции в информационно-знаниевое пространство; анализ обратной связи участников информационной среды (устранение недостатков, тюнинг). Инновационная деятельность с применением информационных технологий предоставляет новые возможности для сотрудничества сотрудников компании, распределенных бизнес-единиц, сотрудников функциональных служб, а также клиентов различных стран. Определены преимущества информационной среды для сотрудничества различных контрагентов при создании общего информационного пространства и генерации новых знаний: возможность взаимодействия членов сообщества, географически удаленных друг от друга, повышение эффективности поиска специализированной информации по профилю деятельности сотрудника, появление синергетического эффекта в результате совместной работы разнопрофильных участников информационной среды.*

Дресвянников В. Стратегическое управление процессами функционирования, совершенствования и развития предприятия / В. Дресвянников, О. Лосева // Проблемы теории и практики упр. – 2007. – N 8. – С. 93–101.

*Разработка инструментов и методики стратегического управления процессами является актуальной проблемой менеджмента на всех стадиях жизненного цикла предприятия. Умелое управление тремя процессами - текущее функционирование, непрерывное совершенствование, радикальное развитие - определяет эффективность менеджмента предприятия. Наиболее эффективным инструментом консолидации трех процессов является сбалансированная система показателей.*

Злобина В. А. Повышение производительности труда как развитие одного из важных конкурентных преимуществ предприятия // Инновационные направления эффективной инфраструктуры менеджмента и маркетинга. Секц. 1. Секц. 2. Секц. 3. Секц. 4, Управление рыночной инфраструктурой в регионе. Актуальные проблемы менеджмента организации.

Маркетинговые исследования: теоретические подходы. практика. опыт. Социальные аспекты управления в условиях рынка : сб. тр. 2 Межвуз. науч.-метод. конф. преподавателей вузов, ученых, специалистов, аспирантов, студентов, Н. Новгород, 30 сент. 2005 г. – Н. Новгород, 2005. – С. 50–53.

*В международной практике введено понятие «индекс развития человеческого потенциала» (ИРЧП), который представляет собой среднеарифметический показатель трех наиболее наглядных индикаторов уровня жизни населения: индекса ожидаемой продолжительности жизни, индекса уровня образования населения и индекса реального среднедушевого ВВП. Величина индекса может меняться от 0 до 1 - чем ближе он к 1, тем выше развитие человеческого потенциала. По аналогии для отдельного предприятия можно вывести индекс развития человеческого потенциала как среднее арифметическое трех экономических индикаторов: индекса стабильности персонала, индекса уровня квалификации персонала и индекса эффективности персонала (например, по чистой прибыли до налогообложения в расчете на одного занятого). Таким образом, уровень квалификации сотрудников предприятия является одной из ведущих составляющих человеческого ресурса предприятия: развитие этого потенциала - одно из важных конкурентных преимуществ. Поэтому компании встают перед необходимостью организации специальных систем внутрифирменного обучения персонала и разрабатывают корпоративные программы подготовки менеджмента, специалистов и рабочих (Работа сегодня/Нижегородский выпуск//Журнал Управление персоналом. - N 17 (104). - С. 28). Эффективное использование ресурсов требует грамотного анализа производственных процессов, изменения системы управления на предприятии и разумной кадровой политики. В 2004 году производительность труда в России выросла на 4,6% - на треть меньше, чем в предыдущем году (Прямые инвестиции // Журнал о реальной экономике. - 2005. - N 3. - С. 16). Это еще одно свидетельство того, что в стране закончился период экстенсивного развития. Теперь наши предприятия столкнулись с новой задачей: чтобы работать, им нужно менять систему управления производством. В 2004 году в России ситуация в сфере "производительность труда - заработная плата" сложилась самая неприглядная за последние 5 лет. Рост производительности труда по данным Центра макроэкономического анализа и краткосрочного прогнозирования (ЦМАКП), оценивается в 4,6%, рост заработной платы - 10,8%. В разных отраслях картина совершенно различная: в экспортно-ориентированных доходы выше, а, например, в легкой промышленности - ниже. Одновременно по данным «Росстата», в стране к концу 2004 года насчитывалось 6 млн. безработных. К численности работающих необходимо добавить неучтенных нигде мигрантов из стран СНГ, это примерно миллион человек. По данным ЦМАКП, доля заработной платы в ВВП в 2004 году снизилась и составила 36% (против 36,8% в 2003 году). Таким образом, при росте числа занятых мы имеем в результате сокращение роста ВВП. Если под производительностью понимать эффективность использования трудовых ресурсов, то здесь складывается действительно опасная для экономики ситуация. Большинство российских предприятий в течение 10 лет думали лишь о выживании. Старались всеми силами сохранить работников - до лучших времен. Именно отсюда и развилась так называемая "патерналистская политика". Это политика отчасти местных властей, бизнес в регионах не может провести сокращение избыточно занятых, поскольку социальные институты таковы, что не готовы принять безработных. С другой стороны, рабочих-станочников у нас явно не хватает, особенно это касается оборонки; уничтожена система профтехобразования. Наша высшая техническая школа так и продолжает выпускать инженеров при том, что материальная база университетов создавалась 50 лет назад и с тех пор не обновлялась и студентов учат на устаревшем оборудовании. Российские предприятия начали переход к стандартам ISO в 2000 году, поскольку продукция наших предприятий начала выходить на мировые рынки. В развитых странах распространена другая технологическая культура, в которой царят международные стандарты качества производства. Именно стандарты ISO заставили задуматься российских производителей о производительности труда и возможности ее роста. Решения о повышении производительности труда должны приниматься на основе детального статистического анализа.*

Казакова Ф. Ориентир – потребности экономики / Ф. Казакова, К. Волкова // Аналит. банк. журн. – 2011. – N 5/6. – С. 112–116.

Камынина В. В. Кадровые проблемы менеджмента российских предприятий // Актуал. проблемы экон. соврем. России. – 2009. – N 5. – С. 157–159.

*В статье рассмотрены кадровые проблемы менеджмента российских предприятий.*

Каплан Робертс С. Организация, ориентированная на стратегию. Как в новой бизнес-среде преуспевают организации, применяющие сбалансированную систему показателей : пер. с англ. / Робертс С. Каплан, Дейвид П. Нортон. – М., 2005. – 393 с.

*Предлагается пять принципов создания организации, ориентированной на стратегию, путем решения всеобщей проблемы менеджмента - как не только сформулировать стратегию, а заставить ее работать. Авторы широко известны в деловом мире как создатели концепции сбалансированной системы показателей - революционного инструмента претворения в жизнь миссии компании. Изобилующая примерами, порожденными опытом многих компаний, эта работа поможет топ-менеджерам преодолеть существующий разрыв между теорией и практикой стратегического менеджмента, трансформировать сбалансированную систему из стратегического императива в бизнес-результат, составить план движения от стратегии к действию и избежать многих ошибок на своем пути.*

Ключников В. Ф. Менеджмент качества в рамках управления предприятием // Сертификация. – 2005. – N 3. – С. 31–32.

Костин В. А. Современные проблемы менеджмента : учеб. пособие / В. А. Костин, Н. Б. Костина. – Екатеринбург, 2005. – 146 с.

*В учебном пособии изложена общая теория анализа, включающая в себя характеристику специфических черт аналитической деятельности по сравнению с проектной, выделены виды анализа, представлено описание аналитических технологий, рассмотрены виды связей, на которые они направлены, показано значение анализа в качестве одной из управленческих функций, его роль в разработке управленческих решений. Обосновывается двойное состояние социальных связей - оптимальное и деформированное, обуславливающее необходимость оценочной деятельности в составе аналитической; выделены типичные гносеологические и практические проблемы в управленческом анализе, рассмотрены способы их решения. Выделен новый вид футурологического знания, предложена концепция системы для описания взаимодействующих организованных общностей, в ее свете представлен структура стратегического управленческого анализа.*

Летников В. На пути к адаптивной самообучающейся организации // Проблемы теории и практики упр. – 2005. – N 6. – С. 94–100.

*Большинство публикаций, относящихся к проблематике менеджмента, в той или иной степени затрагивают вопросы, связанные с недостаточной организационной эффективностью, которая проявляется практически на всех уровнях управления и обусловлена фундаментальными особенностями иерархии, определяемой как «универсальный принцип построения любых организационных систем - биологических, технических, социальных». Сегодня известны два типа иерархии: организационная, в основу построения которой положены статус и влияние, и естественная, выстраивающаяся в соответствии с индивидуальными качествами сотрудников: 1. В условиях современного рынка эффективность традиционных организаций стремительно снижается. 2. В основе создания организаций нового качества должен лежать принцип разнообразия. 3. Для построения эффективной команды менеджеров необходимо правильно распределить командные роли и четко разграничить их с функциональными ролями. Отмечено, что формирование сильной команды менеджеров зависит от соблюдения основополагающих принципов и концепций и включает разнообразные методы и приемы, причем "никакого общего принципа построения команды, который повлиял бы на состав группы в человеческом смысле, не существует".*

Маленков Ю. А. XIV международная научно-практическая конференция на тему «Актуальные проблемы менеджмента в России на современном этапе: проблемы управления модернизацией экономики» // Вестн. С.-Петерб. ун-та. Сер. 5. Экономика. – 2011. – Вып. 1. – С. 160–164.

Манджиева Д. Регион и предприятие в стратегическом процессе // РИСК: ресурсы, информация, снабжение, конкуренция. – 2011. – N 3, ч. 2. – С. 334–340.

Мартиросян Л. Связываем устремления работников с целями компании, или Секреты мотивации от доктора Рамперсада // Кадровое дело. – 2009. – N 8. – С. 76–81.

Менеджмент в новом веке глазами молодых ученых : материалы 1 науч.-практ. семинара, Москва, 27 февр. 2007 г. – М., 2007. – 131 с.

*Инициатором и организатором I научно-практического семинара «Менеджмент в новом веке глазами молодых ученых», проведенного 27 февраля 2007 г., является Школа молодых ученых и специалистов (ШМУиС) МЭСИ, кафедра Общего менеджмента и статистики фирм Московского государственного университета*

экономики, статистики и информатики. В работе научно-практического семинара приняли участие российские участники из Москвы, Санкт-Петербурга и других регионов России. Активное участие в работе семинара приняли российские ученые, аспиранты, специалисты: МЭСИ, МГУ им. М. В. Ломоносова, МИТХТ им. М. В. Ломоносова, МФПА, ИНЭКА, Ин-та проблем экономич. возрождения, СПб академии управления, СПб гос. архитектурно-строительного ун-та, Академии Натальи Нестеровой, Fitness Business Development, SPI Group, «ЮТИНЕТ.РУ», «СЛАВИНВЕСТБАНК», АКБ «Банк Москвы» и ряда других организаций. Участками семинара обсуждены различные проблемы мирового развития и национальной экономики России, как составной части мирового экономического пространства. Материалы, предлагаемые к обсуждению профессорско-преподавательским составом, аспирантами, соискателями, специалистами-практиками охватывают различные проблемы трансформации экономики в условиях глобализации; проблемы менеджмента рассматриваются с различными аспектами использования ИТ и ИС; использование экономико-статистических методов позволяет обосновать эффективность финансовых расчетов и вычислений; рассматривается стратегия и ее влияние на предпринимательские структуры; проблемы управления персоналом.

Низамова А. И. Формирование команды менеджера. Поведенческий аспект / А. И. Низамова, Н. А. Агеева ; Уфим. гос. авиац. техн. ун-т // Актуальные проблемы управления в социальных и экономических системах : межвуз. науч. сб. – Уфа, 2005. – С. 63–66.

*В настоящее время одной из важнейших проблем менеджмента управления персоналом является формирование внутриорганизационных команд, реализующих цели создания разнообразных проектов. При комплектовании команд менеджер по персоналу подбирает людей на основе совпадения их жизненных ценностей относительно как профессиональной деятельности, так и нравственных аспектов человеческого бытия. В результате он приходит к необходимости создания таких моделей организационной культуры, внутрикомандных коммуникаций, управления конфликтами и стрессами, которые способствуют активизации потенциала человеческих ресурсов организации. Создавая подразделения или временную рабочую группу для осуществления конкретных работ, менеджер ориентируется, в первую очередь, на требования самой работы и, как следствие, планирует количественный и качественный состав своей будущей команды. На этом этапе задача командообразования сводится к подбору и отбору персонала с точки зрения оценки профессиональных качеств кандидатов на должности. Проектирование социально-психологической модели команды, к сожалению, происходит гораздо позже, когда появляются первые поведенческие проблемы в коллективе, зачастую трудно устранимые. Следовательно, желаемые поведенческие и психологические типы членов команды должны быть определены до момента привлечения персонала.*

Носов А. Н. Анализ отношений с потребителями в связывающем менеджменте // Экон. анализ: теория и практика. – 2005. – N 24. – С. 25–33.

Носов А. Н. Анализ препятствий в связывающем менеджменте // Экон. анализ: теория и практика. – 2005. – N 21. – С. 19–22.

Пирогов В. И. Совершенствование стилей и методов менеджмента / В. И. Пирогов. – Новосибирск, 2008. – 176 с.

*В монографии выполнено исследование и разработка методов, схем, технологий повышения продуктивности менеджеров на уровне предприятия. Исследованы проблемы эффективной организации менеджмента. Выявлена сущность понятия «продуктивность менеджеров». Сформулирована задача по оптимизации численности аппарата управления предприятия. Изучены и оценены пути повышения продуктивности менеджеров. Определены направления совершенствования стиля и методов руководства. Разработана методика применения деловых игр для исследования проблем менеджмента. Часть выполненного монографического исследования посвящена изучению и оценке путей повышения продуктивности менеджеров. Было выделено шесть таких путей: (1) совершенствование стиля и методов руководства, (2) развитие корпоративной культуры, (3) внедрение технологии персонального планирования и учёта деятельности менеджеров предприятия (технологии ППУ), (4) повышение уровня компетенции менеджеров, (5) совершенствование материального стимулирования, (6) развитие технической базы менеджмента. Был выполнен опрос экспертов о значимости различных путей повышения продуктивности менеджеров. По результатам опроса сформулирована очерёдность работ по рационализации управленческого труда на предприятии. Исследование проблемы совершенствования стиля и методов руководства было выполнено с использованием метода игрового имитационного моделирования. В рамках этой работы проанализированы девять концепций стиля руководства. Было обосновано положение о том, что базовой концепцией может служить типология стилей Курта Левина (авторитарный, демократический, либеральный стили руководства). При этом, не было найдено доказательств, какой стиль руководства (авторитарный, демократический, либеральный) является лучшим. Каждый стиль руководства имеет (зафиксированные в тексте монографии) плюсы и минусы. В игровых*

имитационных экспериментах было доказано, что стили руководства К. Левина не являются взаимоисключающими, а могут применяться одним руководителем в зависимости от уровня зрелости подчинённого. В книге обосновано важное утверждение о том, что если стиль руководства связан с характеристикой психологического портрета менеджера (автократ, демократ, либерал), то метод управления (выделены директивные, косвенные и идеологические методы управления) связан с характеристикой типа личности исполнителя (трудоголик, экономически активный или экономически пассивный тип личности).

Саликов Ю. А. Методика анализа проблем и приоритетных направлений финансового и общего менеджмента / Ю. А. Саликов, Л. Е. Совик, А. А. Зенин // Финансы и кредит. – 2007. – N 44. – С. 36–39.

*Подводя итоги проведенного анализа, отмечено, что в настоящее время ключевые проблемы менеджмента предприятий (организаций) имеют выраженную финансовую направленность. При этом качественное и своевременное решение проблем как финансового, так и общего менеджмента имеет принципиально важное значения для жизнедеятельности предприятия и его системы управления. Определение проблемных (в целях их преодоления) и перспективных (во избежание кризисных явлений) направлений бизнес-деятельности сегодня требует не только более эффективного применения традиционных подходов, но и, что не менее важно, использования новых инструментов, наиболее полно соответствующих возникающим задачам и направленным на совершенствование процессов управления в организации. В свою очередь, данные направления могут служить основой для разработки эффективных и целенаправленных рекомендаций по совершенствованию системы управления организацией. Результаты данного анализа также могут помочь консалтинговым фирмам в определении приоритетов их деятельности и совершенствовании проводимой ими "ассортиментной" политики, а руководству отечественных (прежде всего, промышленных) предприятий позволяют рекомендовать активно использовать квалифицированные услуги консалтинговых фирм по выявленным основным направлениям. Кроме того, предложенный авторами подход, основанный на использовании консалтинговых услуг в качестве индикатора важных организационно-управленческих проблем, может быть распространен на другие важные сферы жизнедеятельности предприятия (организации).*

*Сборник тезисов докладов ученых, преподавателей высшей школы, работников администраций и муниципальных образований, руководителей предприятий и специалистов, представленных на науч.-практ. конф. "Актуальные проблемы менеджмента в России на современном этапе: планирование и управление стратегическим развитием организаций", проводимой с целью поиска и использования новых резервов повышения эффективности государственных и коммерческих организаций, совершенствования государственного и местного самоуправления, развития экономики на базе российского менеджмента. Рассмотрен широкий круг проблем экономики и управления и даны практические рекомендации.*

Сергеев А. Л. Генезис институтов и институций управленческой парадигмы // Экон. анализ: теория и практика. – 2005. – N 16. – С. 47-53.

Сергеев А. Л. Институциональный аудит российского менеджмента // Экон. анализ: теория и практика. – 2005. – N 21. – С. 8–17.

Современные проблемы менеджмента : сб. материалов Открытой науч.-практ. конф., Тюмень, 21–22 апр. 2005 г. – Тюмень, 2005. – 395 с.

*В сборнике рассматривается широкий круг вопросов функционального менеджмента. Освещены современные проблемы стратегического управления, инновационного и инвестиционного менеджмента, управленческого учета, построения организационных структур управления, развития инвестиционно-строительного комплекса и др.*

Современные проблемы менеджмента в здравоохранении / Н. Г. Петрова [и др.] // Менеджмент в России и за рубежом. – 2009. – N 4. – С. 57-60.

Современные проблемы менеджмента и маркетинга (региональный аспект) / Р. Акмаева [и др.]. – Ростов н/Д, 2008. – 219 с.

*В монографии излагаются теоретические и практические проблемы становления и развития эффективного менеджмента и маркетинга на предприятиях промышленного комплекса Астраханской области; приводится диагностика состояния предприятий пищевой промышленности Астраханской области как объекта использования контроллинга. Большое внимание уделено результатам маркетинговых исследований на рынках*



*продовольственных товаров Астраханской области (продукции рыбной, мясной и молочной, хлебобулочной отраслей).*

Современные проблемы менеджмента и маркетинга в развитии экономики региона : материалы всерос. науч.-практ. конф., Омск, февр. 2007 г. – Омск, 2007. – 332 с.

*Радикальная перестройка системы управления экономикой, переходящей на рельсы рыночных отношений, - одно из важнейших направлений программы реформ, проводимых в нашей стране. Переход от административной экономики к рыночной, с одной стороны, и специфика российской системы ценностей, российского менталитета, с другой, определили особенности российского менеджмента на современном этапе. Современные условия хозяйствования заставляют отечественные предприятия пересматривать сложившиеся принципы и методы управления с целью обеспечения не только эффективности текущего функционирования, но и завоевания, удержания устойчивых конкурентных и рыночных позиций. По сравнению со старой системой управления, существовавшей много лет на российских предприятиях, в новых условиях появляются новые функции: разработки стратегии и политики развития, поиск необходимых материальных и трудовых ресурсов, совершенствование производственной и организационной структур управления предприятием. В этих условиях резко возросли требования к российским менеджерам за своевременность и качество принимаемых решений. Усилилась роль научно-технического прогресса, дающего возможность путем нововведений удовлетворять потребности рынка. В российском бизнесе появилась острая необходимость проведения маркетинговых исследований, позволяющих изучить эти потребности. Для осуществления производства конкурентоспособной продукции в условиях минимизации издержек производства все большее значение приобретают вопросы, связанные с управлением персонала, который в новых российских реалиях становится основным ресурсом. Такая ситуация требует от предприятий не только коренной структурной и технологической перестройки, но также модернизации их организационной структуры и системы менеджмента в целом. Способность добиться конкурентного преимущества и сохранить его во многом зависит от маркетинговой стратегии предприятия, которая должна предусматривать смещение главной цели экономической деятельности предприятия от погони за прибылью к созданию ценности для потребителя и его удовлетворения, что в долгосрочной перспективе обеспечивает достижение такого же или даже большего финансового результата.*

Современные проблемы менеджмента и пути их решения : юбил. сб. науч. тр. кафедры менеджмента ТГЭУ. – Владивосток, 2009. – 88 с.

*Материал сборника содержит статьи по актуальным проблемам менеджмента. В нем рассматриваются проблемы внутрифирменного планирования, развития потенциала и компетенций персонала, совершенствования распределения функциональных обязанностей специалистов, решения социально-психологических парадоксов в теории менеджмента, процессы формирования портфеля альтернативных стратегий и их выбора, проблемы инноваций в менеджменте, оценка эффективности систем внутреннего контроля, существующие противоречия в системах управления рисками.*

Солощенко Е. А. Эффективная система мотивации: желаемый результат и возможные ошибки / Е. А. Солощенко, В. М. Саклаков // Вестн. Том. гос. ун-та. Экономика. – 2011. – N 1. – С. 90–95.

Темплар Ричард. Правила менеджмента: Как ведут себя успешные руководители : пер. с англ. / Ричард Темплар. – М., 2008. – 229 с.

*Освещаются проблемы менеджмента, в частности управление командой, управление собой; правила, способствующие успешной работе менеджера; планирование карьеры; ответственности за команду и эффективность её работы. «Менеджер - представитель руководства, наделенный полномочиями и несущий ответственность за кадровое, финансовое и материальное управление, связанное с решением задач, стоящих перед организацией. Менеджеры отвечают за управление персоналом, связи внутри компании и с внешней средой, соблюдение и развитие корпоративных ценностей, формирование этики и культуры, организации, а также возглавляют и осуществляют перемены внутри нее».*

Управление международной компанией : учеб. пособие. – М., 2005. – 191 с.

*Учебное пособие посвящено проблемам менеджмента международных компаний в условиях интернационализации хозяйственной жизни. Рассматривается влияние глобализации мировой экономики, форм интернационализации бизнеса, на отдельные управленческие аспекты деятельности международных компаний. Проводится анализ влияния транснациональных компаний на мировую экономику. Теоретическое изложение*

вопросов органично сочетается с материалами для практических занятий, деловых игр, самостоятельной работы студентов.

Федосеев А. И. Эвристический метод принятия управленческих решений / А. И. Федосеев, А. Г. Китов // Инновационные направления эффективной инфраструктуры менеджмента и маркетинга. Секц. 1. Секц. 2. Секц. 3. Секц. 4, Управление рыночной инфраструктурой в регионе. Актуальные проблемы менеджмента организации. Маркетинговые исследования: теоретические подходы. практика. опыт. Социальные аспекты управления в условиях рынка : сб. тр. 2 Межвуз. науч.-метод. конф. преподавателей вузов, ученых, специалистов, аспирантов, студентов, Н. Новгород, 30 сент. 2005 г. – Н. Новгород, 2005. – С. 71–76.

*Показано, что для описания действий специалистов может быть использована теория нечетких множеств, позволяющая формализовать словесную информацию специалиста-эксперта о задаче и извлечь из нее полезную информацию для построения алгоритма решения задачи управления. Такой подход опирается на то, что объектами мышления человека являются не числа, а элементы некоторых нечетких множеств или классов объектов, для которых переход от понятия "принадлежности к классу" к «непринадлежности к классу» достаточно плавный. Такая нечеткость суждений хорошо описывается приемами нечетких множеств.*

Хохлов Е. М. Процессный подход как центральная форма восточноевропейского менеджмента в XXI в. / Е. М. Хохлов, А. Аль-Аммори // Менеджмент сегодня. – 2007. – N 2. – С. 68–77.

Чистоклетов Н. Ю. Менеджмент качества научной деятельности в высшей школе // Машиностроение и инженерное образование. – 2007. – N 3. – С. 61–69.

Шевченко Е. В. Проблемы менеджмента в малом бизнесе // Вестн. развития науки и образования. – 2009. – N 5. – С. 34–36. ; 2010. – N 4. – С. 57–60.

Шипунова Т. В. Эволюция и проблемы менеджмента социальной работы // Управлен. консультирование. – 2009. – N 2. – С. 153–170.

Штайнманн Х. Проблемы обоснования предпринимательской этики // Проблемы теории и практики упр. – 2005. – N 4. – С. 101–107.

*Предпринимательская этика призвана способствовать мирному разрешению конфликтов, возникающих в результате стратегии самих предприятий. Отмечено, что транснациональные корпорации, действуя в различных культурных средах, должны не слепо отстаивать западные ценности как универсальную истину, а прийти к пониманию того, что общая этическая основа сотрудничества может сформироваться только в процессе совместных практических действий. В данной статье, написанной на основе доклада, прочитанного в Цюрихском университете, рассматриваются некоторые вопросы предпринимательской этики (ПЭ): проблема менеджмента (встраивание ПЭ в процесс управления); проблема хозяйственного порядка (поиски системного места морали во взаимоотношениях между предприятием и хозяйственным порядком как конкретной формой экономического устройства общества); «изначальная проблема» (методы формирования исходной основы аргументации).*

Шумаков А. Ю. Модернизация образовательного процесса : мнение экспертов / А. Ю. Шумаков, В. Н. Козлов // Вестн. Челяб. ун-та. Сер. 8. – 2006. – N 5. – С. 82–85.