

20.03.23г.

ТЭК 3/2

**Дисциплина: ПМ.03. Управление структурным подразделением
организации**

Цели занятия:

Обучающие:

- углубить, систематизировать, обобщить и проконтролировать знания студентов по менеджменту и управлению структурным подразделением;
- формировать умения студентов;
- привлекать студентов к самостоятельной, творческой деятельности;
- формировать поисковый стиль мышления и работы при изучении новой темы. Формирование умений структурировать информацию.
- совершенствовать методику проведения практического занятия с визуальным сопровождением и использованием интерактивных методов;
- адаптировать инновационные методы обучения к традиционной методике преподавания;
- создать условия для закрепления и совершенствования, ранее полученных знаний и для формирования профессиональных навыков в процессе занятия;

Развивающие:

- развивать внимание, дисциплинированность, активность, коммуникабельность и умение работать в коллективе;
- сформировать представление о стилях управления и факторах их формирования, закрепить понятие власть и влияние, формы власти, способствовать развитию умений работать в коллективе, развивать профессиональный интерес.

Воспитательные:

- формировать интерес к выбранной профессии;
- прививать чувство ответственности, бережливости, добросовестного отношения к своим обязанностям;
- воспитывать ответственное отношение к выполняемой работе, профессионально-важные качества личности (внимательность, скорость мышления).

Лекция

Тема: Международный менеджмент

Лекция (2 часа)

План

1. Понятия направления развития и особенности международного менеджмента

2. Менеджмент в транснациональных корпорациях

3. Этапы развития международного менеджмента

1. Международный менеджмент - вид деятельности, направленный на получение конкурентных преимуществ компании за счет ее способности

активно использовать возможности мирового рынка, определяемые национальными особенностями разных стран (политические, экономические, социальные, демографические, культурные и др.).

При выходе на международный рынок компания сталкивается с незнакомой, меняющейся в зависимости от особенностей данной страны внешней средой. Это приводит к следующим последствиям:

- повышается степень неопределенности в деятельности компании;
- возрастает общая степень риска, и возникают дополнительные виды рисков в деятельности компании;
- резко возрастает потребность в информационном обеспечении компании;
- повышаются требования к координации различных областей деятельности компании.

Таким образом, интернационализация деятельности компании обуславливает изменение и усложнение задач менеджмента. Например:

- незнание языка и культуры, ограниченный доступ к средствам массовой информации, неверный перевод, незнание социальных табу, а также основных ценностей и воззрений целевых аудиторий в конкретной стране могут значительно снизить эффективность рекламных мероприятий;
- климатические особенности, разница в поведении покупателей, законодательное регулирование в отношении качества товаров, защиты окружающей среды, ограничений ввоза товаров и т.и. в разных странах могут вызвать необходимость соответствующего приспособления характеристик товара.

Международный менеджмент характеризуется рядом принципиально новых по сравнению с внутренним менеджментом особенностей.

1. Стремление получить дополнительную прибыль за счет выхода бизнеса за пределы чисто национальных границ.

2. Использование дополнительных экономических возможностей:

о глобальный доступ к ресурсам;

о большая емкость зарубежных рынков;

о правовые особенности зарубежных стран;

о специфика межгосударственных политических и экономических взаимоотношений, регулируемых соответствующими формами межгосударственного взаимодействия.

3. Зависимость от уровня интернационализации компании. Нижний уровень - разовые экспортные поставки на зарубежный рынок, верхний - развитая структура мультинациональной корпорации, для которой научно-исследовательские и опытно-конструкторские работы (ПИОКР), производство и распределение являются сферами, охватывающими десятки стран и сотни рынков.

4. Доступность глобального бизнес-сервиса - пакета разнообразных услуг (научных, финансовых, транспортных, подбор интернациональных коллективов и т.и.), что позволяет максимально реализовать возможности международного бизнеса.

5. Учет культурного фактора, т.е. всей совокупности требований и ограничений, накладываемых культурой данной страны на тех, кто ведет в ней (или с ней) бизнес. Извлечение (или потеря) дополнительной прибыли за счет культурного фактора зависят от организации, ситуационных факторов и т.д.

6. Глобальный характер бизнеса, включающий мировую систему информационного делового обмена, всемирный финансовый рынок, глобальную структуру технологических нововведений и т.д.

7. Наличие системы обновляющихся профессиональных знаний принципиально более высокого уровня, чем в национальном бизнесе.

8. Возможность использования лучших мировых практик.

9. Адаптивность к национальным особенностям.

10. Поддержка своего государства в борьбе с внешними конкурентами.

2. Транснациональные корпорации. Особенности функций менеджмента и планирования в международных корпорациях. Планирование в ТНК. Принятия управленческих решений в транснациональных компаниях. Организационная структура международных корпораций и культура их деятельности. Управление персоналом в международных компаниях. Руководство, коммуникации и контроль в транснациональных корпорациях.

Предприятиям, работающим на зарубежных рынках, довольно часто приходится иметь дело с мощными международными (транснациональными) корпорациями. Для того, чтобы успешно сотрудничать с этими корпорациями, важно не только анализировать их действия на мировых и национальных рынках, оценивать выпускаемую продукцию и оказываемые услуги, хорошо ориентироваться в их ежегодных отчетах, но и четко представлять себе внутреннюю структуру таких компаний. Речь идет о системе планирования транснациональных компаний, используемые организационные структуры, подбор персонала и его мотивацию, руководство и практику принятия решений, контроль и др. Все эти аспекты изучает менеджмент внешнеэкономической деятельности и в частности менеджмент ТНК.

Сущность менеджмента в международных корпорациях заключается именно в том, что он является процесс применения управленческих концепций и инструментов в межкультурной среде и получения, благодаря этому, дополнительных выгод и экономии времени. А объектом менеджмента являются транснациональные корпорации. Благодаря более совершенному менеджменту, по сравнению с национальными компаниями, они не только наращивают свое присутствие на международных рынках, но и активно

влияют на развитие международного бизнеса, деятельность национальных фирм на мировых рынках.

3. Рассматривая развитие теории и практики управления, выделяют несколько исторических периодов

I период - древний период. Наиболее длительным был первый период развития управления - начиная с 9-7 тыс. лет до н.э. примерно до XVIII в. Прежде чем выделиться в самостоятельную область знаний, человечество тысячелетиями по крупицам накапливало опыт управления.

Первые, самые простые, зачаточные формы упорядочения и организации совместного труда существовали на стадии первобытнообщинного строя. В это время управление осуществлялось сообща, всеми членами рода, племени или общины. Старейшины и вожди родов и племен олицетворяли собой руководящее начало всех видов деятельности того периода.

Примерно в 9-7 тысячелетии до н.э. в ряде мест Ближнего Востока произошел переход от присваивающего хозяйства (охоты, сбора плодов и т.п.) к принципиально новой форме получения продуктов - их производству (производящая экономика). Переход к производящей экономике и стал точкой отсчета в зарождении менеджмента, вехой в накоплении людьми определенных знаний в области управления.

В Древнем Египте был накоплен богатый опыт управления государственным хозяйством. В этот период (3000 - 2800 гг. до н.э.) сформировался достаточно развитый для того времени государственный управленческий аппарат и его обслуживающая прослойка (чиновники-писцы и пр.).

Одним из первых, кто дал характеристику управления как особой сферы деятельности, был Сократ (470-399 гг. до н.э.). Он проанализировал различные формы управления, на основе чего провозгласил принцип универсальности управления.

Платон (428-348 гг. до н.э.) дал классификацию форм государственного управления, сделал попытки разграничить функции органов управления.

Александр Македонский (356-323 гг. до н.э.) развил теорию и практику управления войсками.

Приведенные материалы не охватывают всех событий и дат, которые так или иначе характеризуют процесс накопления знаний в области управления, однако данный обзор позволяет в какой-то мере составить представление о том, на что обращалось внимание на самых ранних стадиях развития древнего искусства и новейшей науки - менеджмента.

II период - индустриальный период (1776-1890). Наибольшая заслуга в развитии представлений о государственном управлении в этот период принадлежит А. Смиту. Он является не только представителем классической политической экономии, но и специалистом в области управления, так как

сделал анализ различных форм разделения труда, дал характеристику обязанностей государя и государства.

Большое влияние на формирование многих сформировавшихся к настоящему времени научных направлений и школ менеджмента оказало учение Р. Оуэна. Его идеи гуманизации управления производством, а также признание необходимости обучения, улучшения условий труда и быта рабочих актуальны и сегодня.

Первый переворот в теории и практике управления связан с созданием и использованием вычислительной техники. В 1833 г. английский математик Ч. Беббидж разработал проект "аналитической машины" - прообраз современной цифровой вычислительной техники, с помощью которой уже тогда управленческие решения принимались более оперативно.

III период - период систематизации (1856-1960). Наука об управлении находится в постоянном движении. Формируются новые направления, школы, течения, изменяется и совершенствуется научный аппарат, наконец, меняются сами исследователи и их взгляды. С течением времени менеджеры изменяли ориентиры от потребностей своей конкретной организации на изучение сил управления, действующих в их окружении. Некоторые из них решали свои управленческие проблемы теми способами, которые, казалось, срабатывали и в прошлые периоды. Другие исследователи искали более систематизированные подходы к управлению. Их индивидуальные успехи и провалы могут дать ценные уроки для сегодняшних менеджеров.

В сущности, то, что мы сегодня называем менеджментом, зародилось во времена промышленной революции в XIX в. Возникновение фабрики как первичного типа производства и необходимость обеспечения работой больших групп людей означали, что индивидуальные владельцы больше не могли наблюдать за деятельностью всех работников. Для этих целей обучали лучших работников - обучали для того, чтобы они могли представлять интересы владельца на рабочих местах. Это и были первые менеджеры.

Контрольные вопросы:

1. Дайте понятие международного менеджмента, его направления развития.
2. Каковы особенности международного менеджмента.
3. Охарактеризуйте менеджмент в транснациональных корпорациях.
4. Перечислите этапы развития международного менеджмента.

Список рекомендованных источников

1. Веснин, В. Р. Менеджмент: учебник / В. Р. Веснин. М.: Проспект, 2004. – 504 с.
2. Вершигора, Е. Е. Менеджмент: учебн. Пособие / Е. Е. Вершигора, А. В. Неверов. Минск: Амалфея, 2008 – 496 с.
3. Виханский, О. С. Менеджмент: учебник / О. С. Виханский, А. И. Наумов. М.: Экономистъ, 2004. – 528 с.
4. Гончаров, В. И. Менеджмент: учебное пособие / В. И. Гончаров; Минск: Современная школа. 2010. – 640 с.
5. Егоршин, А. П. Управление персоналом: учебник / А. П. Егоршин. – Н. Новгород: НИМБ, 2011. – 720 с.

1. Составить конспект лекции
2. Ответить на контрольные вопросы

Преподаватель

И.А.Горденко