

Список литературы.

1. Государственная программа развития сельского хозяйства и регулирования рынков сельскохозяйственной продукции, сырья и продовольствия на 2013-2020 гг./Проект. www.mcx.ru
2. Асташов А.М. Организация сельскохозяйственного производства. -М: Академический проект Альма Мастер. -2007.
3. Гирусов Э. В., Новоселов Н. А. Экология и экономика природопользования М. Единство. -2006.
4. Киселев С.В. Сельская экономика. - М: ИНФРА-М. -2007.
5. Мотузова Г. В., Безуглова О. С. Экологический мониторинг почв. М.: Мысль, 2007.

AN EFFECTIVENESS OF GROUND RESOURCES USING OF RUSSIA

E.V.Sobanova, the 5th year student of the agronomical faculty
Research supervisor: cand. econ. sciences,
assistant professor S. V. Basenkova
FSBEI HPE «Ulyanovsk state agricultural academy»

Keywords: land for agricultural purpose, using.

In article is given the review of condition of using of land for agricultural purpose and the directions of increase of its effectiveness also are marked.

УДК 631.152

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ЭЛЕМЕНТОВ ЗАРУБЕЖНОГО МЕНЕДЖМЕНТА В РОССИЙСКИХ УСЛОВИЯХ

Г.Р. Садртдинова, студентка 4 курса экономического факультета
Научный руководитель: Лапшина Г.В., к.э.н., доцент
ФГБОУ ВПО «Ульяновская ГСХА»

Ключевые слова: *менеджмент, ротация, рекрутинг, конкуренция, адаптация*

Общей теории менеджмента, пригодной для всех времен и народов, не существует – есть только общие принципы управления, которые по-

рождают великое множество систем менеджмента со своими неповторимыми особенностями, поскольку учитывают определённые национальные ценности, особенности национальной психологии, менталитета. При этом необходимо понимать, что нельзя просто взять одну из моделей и применять ее в другой стране. На сегодня в мире действуют три основные модели менеджмента: американская (США, Канада), японская (Япония, Корея, Китай, Индия) и европейская (Германия, Франция, Великобритания, Финляндия).

Для руководителей различных уровней важно знать исторические особенности развития теории и практики менеджмента. Российский менеджмент - творческое осмысление зарубежного опыта с учетом российской специфики, т.е. синтез мирового опыта эффективного управления и существующего отечественного опыта на базе национально-исторических особенностей нашей культуры.

Существенное влияние на реформирование российского менеджмента оказали и продолжают оказывать весьма специфические общеэкономические факторы, и, прежде всего: - экономическая и политическая нестабильность в стране; - спад промышленного и сельскохозяйственного производства; - высокий уровень безработицы; - высокий уровень налогообложения организаций; - высокий уровень инфляции; - низкая платежеспособность многих организаций; - несовершенная и нестабильная законодательная и нормативная база функционирования экономики; - использование государственными и местными органами моделей и решений, неадекватных сложившимся условиям. Имеет место игнорирование горизонтального системобразования, самоуправления, недостаточный учет современных тенденций в развитии социально-экономических систем; - коррумпированность государственных и местных органов регулирования экономики; - хроническая асимметричность информационного пространства, деловой информации, что крайне затрудняет формирование сделок; - неразвитость рыночных отношений, инфраструктуры рынка, информационной среды; высокий уровень неопределенности, рисков на рынке товаров и услуг; - высокий уровень криминализации экономики, незащищенность предпринимателей от криминальных структур.

Проще говоря, все у нас пока на стадии становления, и мы пытаемся найти среднее между Японской и Американской школой менеджмента и ищем приемлемые методы из той и другой.

Американская - основана на формировании так называемого профессионального менеджера. Она предполагает получение высшего про-

фессионального образования в области менеджмента на базе уже имеющегося диплома об общем высшем образовании в объеме бакалавриата по любой специальности. Однако, как правило, в рамках американской модели, прежде чем получить высшее профессиональное образование в области менеджмента, человек должен накопить некоторый практический опыт работы, дабы изнутри понять, что такое бизнес и менеджмент в реальной жизни.

Японская система хозяйствования опирается на исторически сложившиеся традиции групповой сплоченности и прирожденную устремленность японцев к созданию высококачественной продукции.

Две эти системы расположены как бы на разных полюсах и имеют противоречащие друг другу принципы:

- узкоспециализированность и высокий профессиональный уровень одного специалиста в американской модели - ротация и разносторонность подготовки в Японии;
- индивидуализм и конкуренция - патернализм и сотрудничество;
- высокая текучесть кадров - пожизненный найм;
- рекрутинг высококвалифицированных специалистов без затрат на их обучение - упор на обучение и переподготовку в компании;
- личная заинтересованность - преданность фирме.

Таких противоречий можно назвать еще много, но обе эти схемы работают, причем и США, и Япония - преуспевающие страны, лидеры мировой экономики - и это, несмотря на такую несхожесть философских позиций. Какие же принципы обеих моделей можно воспроизвести в условиях российской действительности?

1. Индивидуальный или коллективный подход. Известно, что в России, как и в Японии, силен дух коллективизма, что ее большие просторы осваивались и сейчас осваиваются группами людей, общинами. Коллективный подход воспитало в россиянах и семидесятилетнее правление коммунистической партии. Но нельзя говорить, что в стране нет или не будет людей и с ярко выраженным индивидуалистическим подходом. Ни то, ни другое нельзя отрицать, поэтому нужно создавать условия для полного выявления потенциала как одного человека, так и группы единомышленников.

2. Текучесть кадров или пожизненный найм. Полезность пожизненной гарантии работы в условиях России очень сомнительна, скорее всего, это приведет из-за нашей национальной лени к халатности и нежеланию работать. Высокая текучесть кадров вызывает у русского человека чувство неопределенности, нестабильности - что также вредно. Поэтому здесь вполне разумным кажется гарантия работы, зарплаты и

социального пакета при надлежащем исполнении своих обязанностей, а также повсеместное использование мотивации и стимулирования.

3. Конкуренция или сотрудничество. Здесь такая же дилемма, как и в случае индивидуализм — коллективизм. Нельзя не признать, что конкуренция служит одним из основных двигателей человеческих действий, и конкуренция может быть как между людьми, так и между группами людей. Неиспользование этого механизма может быть весьма плачевным для организации, особенно крупной. Но конкуренция не исключает наличия сотрудничества — ведь все стремятся к единой цели, закрепленной в миссии предприятия.

4. Личная заинтересованность или преданность. В России самураев не было, хотя работа на чистом энтузиазме и сейчас встречается. Поэтому преданность организации нужно растить использованием личной заинтересованности работника в достижении целей организации.

5. Обучение внутри организации или во внешних организациях. Рекомендуются синтез, который может быть достигнут путем усиления связей предприятий с учебными заведениями. Это может быть воплощено путем приема студентов на практику с последующим трудоустройством, заказа на подготовку специалистов. В то же время следует поощрять индивидуальную инициативу по повышению квалификации, стажировки в других странах.

Таким образом, внедрение на российских предприятиях элементов моделей менеджмента других стран, а в частности- США и Японии, систематизирующей как внешние, так и внутренние аспекты деятельности приведет к следующим положительным результатам:

1. Повышение производительности труда на предприятии.

2. Улучшение климата и отношений внутри самого предприятия неприятностей.

3. Повышение доверия к предприятию со стороны инвесторов, партнеров и контрагентов.

4. Улучшение отношений с общественными организациями и организациями, представляющими государственную власть, повышение степени прозрачности этих отношений.

5. Маркетинговый эффект

6. Уменьшение срока адаптации

7. Сближение целей

8. Стабильность

Проблема использования опыта, накопленного зарубежными фирмами в области менеджмента, в последние годы стала особенно актуальной. В России традиционно ведутся споры, использовать ли ей

опыт Запада или идти собственным путем. Однозначного ответа на этот вопрос нет. Вероятно, следует в разумных соотношениях использовать обе стратегии, учитывая особенности внутренних факторов страны. Однако не вызывает сомнения тот факт, что западный опыт управления необходимо тщательно изучать. Без понимания результатов, накопленных зарубежными специалистами в области управления, невозможно создание собственного современного института управления.

Библиографический список:

1. Кузнецов Ю.В. Проблемы теории и практики менеджмента – СПб.: Изд-во Санкт-Петербургского университета, 2005.
2. Кузнецов Ю.В., Подлесных В.И. Основы менеджмента. – СПб.: ОЛБИС, 2007.
3. Международные экономические отношения: учебное пособие /под редакцией Авдокушина Е.Ф. -М.: Информационно-внедренческий центр «Маркетинг», 2009.
4. Р.Манн, Э.Майер. Контроллинг для начинающих. –М.: Финансы и статистика, 2005.
5. Дж. Харрингтон. Управление качеством в американских корпорациях. –М.: Экономика, 2008.

USE OF ELEMENTS OF FOREIGN MANAGEMENT IN THE RUSSIAN CONDITIONS

G.R. Sadrtidinova, Lapshina G.V.

Keywords: management, rotation, recruiting, competition, adaptation

The general theory of management suitable for all times and the people, doesn't exist – there are only general principles of management which generate great variety of systems of management with the unique features as certain national values consider, features of national psychology, mentality.

Thus it is necessary to understand that it is impossible to take simply one of models and to apply it in other country. For today in the world three main models of management operate: American (USA, Canada), Japanese (Japan, Koreas, China, India) and European (Germany, France, Great Britain, Finklyandiya).

The Russian management - creative judgment of foreign experience taking into account the Russian specifics, i.e. synthesis of world experience of effective management and existing domestic experience on the basis of

national and historical features of our culture.

УДК 631.152

ИННОВАЦИИ В СОВРЕМЕННОМ МЕНЕДЖМЕНТЕ

*Садухина А.Ю., студентка 4 курса экономического факультета
Научный руководитель – доцент кафедры «Экономика
и управление на предприятии АПК» Г.В.Лапишина
ФГБОУ ВПО «Ульяновская ГСХА им. П.А. Столыпина»*

Ключевые слова: *синергетический менеджмент; гендерный менеджмент; сетевой менеджмент; креативный менеджмент; коммуникативный менеджмент;*

Проблемы и перспективы развития современной экономики в масштабах мира, страны, региона и бизнеса существенно влияют, а в некоторых случаях просто требуют изменений в теории и практике управления.

Таким образом, в современной экономической среде нет ничего постоянного и прогнозируемого. Инновации и изменения проникают во все отрасли хозяйствования. В таких условиях менеджмент как самая мобильная и отвечающая потребностям рынка отрасль знаний, безусловно, вынужден отвечать сегодняшним реалиям.

Современные изменения, происходящие в менеджменте как науке и практике, можно для понимания разделить на три группы:

1. Инновации в методологии менеджмента, заключающиеся в появлении новых направлений и ответвлений в теории управления. Влияния различных культур и национальных особенностей, а также разнонаправленных позитивных действий происходящих процессов глобализации и интеграции в среде функционирования методологии менеджмента способствуют появлению новых, видоизмененных направлений развития теории управления, к которым можно отнести:

Синергетический менеджмент, где из-за хронической неравномерности любых социально-экономических систем спонтанно реализуется феномен самоорганизации (синергизма) в системах управления.

Гендерный менеджмент. С 1980-х гг. в трудах зарубежных и отечественных специалистов началось углублённое изучение различных гендерных аспектов экономики и управления. Вызвано это тем, что в