

MANAGEMENT DEVELOPMENT TRENDS IN THE CONTEXT OF INTERNATIONALIZATION AND GLOBALIZATION

Olimova N.O.¹, Zhabaraliev D.M.² (Republic of Uzbekistan)

Email: Olimova575@scientifictext.ru

¹Olimova Nargizakhon Odilbek kizi - Lecturer,
DEPARTMENT OF ORGANIZATION OF PRODUCTION;

²Zhabaraliev Diyorbek Mukhitdin ugli - Student,
SPECIALTY: ECONOMICS,
FACULTY TECHNOLOGY OF MECHANICAL ENGINEERING,
ANDIJAN MECHANICAL ENGINEERING INSTITUTE,
ANDIJAN, REPUBLIC OF UZBEKISTAN

Abstract: currently, the development of management is influenced by two trends - internationalization and globalization. The internationalization process is accompanied by the expansion of the geography of the markets in which we do business, and covers the entire world space. The process of globalization is characterized by the predominance of international agreements over internal national agreements of economic entities. Globalization is a high level of development of internationalization, which makes a great contribution to the development of humanity. This process has two sides: on the one hand, it has a positive impact and helps to increase the economic efficiency of enterprises, on the other hand, it strengthens monopolization in countries.

Keywords: globalization, paradigm, management systems, direction of management activity, external environment, production management, improvement of the management system.

ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ МЕНЕДЖМЕНТА В УСЛОВИЯХ ИНТЕРНАЦИОНАЛИЗАЦИИ И ГЛОБАЛИЗАЦИИ

Олимова Н.О.¹, Жабаралиев Д.М.² (Республика Узбекистан)

¹Олимова Наргизахон Одилбек кизи – преподаватель,
кафедра организации производства;

²Жабаралиев Диёрбек Мухитдин угли – студент,
специальность: экономика,
факультет технологии машиностроения,
Андижанский машиностроительный институт,
г. Андижан, Республика Узбекистан

Аннотация: в настоящее время на развитие менеджмента влияют две тенденции - интернационализация и глобализация. Процесс интернационализации сопровождается расширением географии рынков, на которых мы ведем бизнес, и охватывает все мировое пространство. Процесс глобализации характеризуется преобладанием международных соглашений над внутренними национальными соглашениями хозяйствующих субъектов. Глобализация - это высокий уровень развития интернационализации, который вносит большой вклад в развитие человечества. У этого процесса две стороны: с одной стороны, он оказывает положительное влияние и помогает повысить экономическую эффективность предприятий, с другой - усиливает монополизацию в странах.

Ключевые слова: глобализация, парадигма, системы менеджмента, направление управленческой деятельности, внешняя среда, управление производством, совершенствование системы менеджмента.

В настоящее время развитие менеджмента происходит под влиянием двух тенденций - интернационализации и глобализации. Процесс интернационализации сопровождается расширением географии рынков, на которых работает бизнес, и охватывает все мировое пространство. Процесс глобализации характеризуется преобладанием международных соглашений над внутренними национальными соглашениями хозяйствующих субъектов. Глобализация - это высокий уровень развития интернационализации.

Глобализация означает переход на новый этап производственной, экономической и финансово-хозяйственной деятельности хозяйствующих субъектов. Ниже приведены его особенности:

- резкий рост прямых иностранных инвестиций;
- повышение уровня специализации и кооперации внутри хозяйства;
- усложнение процесса ресурсообеспечения в результате создания совместных предприятий и других форм горизонтальной интеграции.

Рассматриваемые признаки глобализации направлены на расширение контактов между менеджерами разных стран и континентов и создание единой системы управления. Нормативно-правовая среда многих

стран, особенно международных экономических и торговых ассоциаций, направлена на устранение таможенных барьеров, но изменения в законодательстве не влияют на различия в системе управления. В первую очередь это культурные и институциональные различия, которые оказывают значительное влияние на характеристики управления в каждой стране.

Под парадигмами управления следует понимать методологический подход к процессу принятия управленческих решений, формирование целевого направления процесса управления, создание команды менеджеров (команды) и корпоративного стиля ее поведения.

Майкл Мескон, ведущая фигура в американском менеджменте, и его коллеги наблюдали наиболее разительные культурные и институциональные различия в существующих парадигмах в Японии, США, Европе и Азии.

Поскольку в японской нации преобладают патерналистские концепции, их отношение к менеджменту, несомненно, направлено на адаптацию коллективных ценностей, сохранение личности неотличимой от других, достижение общих целей и построение корпоративных отношений.

Когда мы впервые проанализировали парадигмы управления в Японии, менталитет и культура которой близки к нашим, узбекам, на ум пришли следующие принципы:

- коллективная ответственность за результат и качество продукции;
- направление деятельности на достижение общей цели;
- смена места работы и отсутствие постоянного места работы работника на определенный период времени (ротация);
- доверие к подчиненным;
- очень сильная социальная, экономическая, правовая и другая защита сотрудников;
- важность планирования карьеры как реальной возможности для развития навыков и обучения;
- высокий уровень рационализации и адаптации менеджмента к существующим условиям хозяйствующего субъекта;
- трудовая этика, основанная на строгом соблюдении принятой в коллективе организационной культуры, лояльности к коллегам;
- стремление сотрудников постоянно развиваться и улучшать производственные процессы;
- оптимальная система поощрения изобретательности и новаторства.

Американская парадигма менеджмента противоположна японской парадигме, которая основана на равенстве, конкуренции и сотрудничестве и включает научный менеджмент в качестве основного метода. В американских компаниях задача или поручение дается человеку, а в Японии - команде.

Основные черты американской парадигмы менеджмента:

- использование научного менеджмента как базовой школы промышленного менеджмента;
- индивидуальность руководителей исходя из личных интересов и потребностей;
- использование парадигм человеческих отношений в процессе формирования социально-психологического климата в сообществе и достижения целей деятельности;
- изучение внешней среды и применение ситуационного управления для постановки стратегических целей.

В научной литературе американский стиль управления определяется технократическим стилем управления, который противоречит европейским культурным традициям. В европейской культуре преобладает классицизм и чувствуется солидарность человеческого общества. Европейскую парадигму управления нельзя поместить в одну форму, каждая страна имеет свои уникальные аспекты. В немецком и шведском менеджменте социальная защита рабочих и служащих выше, чем в других странах. Но, сгруппировав некоторые характеристики в одну группу, основные черты европейской парадигмы менеджмента можно резюмировать следующим образом:

- важность научного обоснования рациональности решений и деидеологизации процесса принятия решений;
- разработка стратегических целей, программ и планов, которые теоретически актуальны для ситуаций, создаваемых элементами практической, внешней и внутренней среды;
- важно заранее знать, что фактические результаты работы будут отклоняться от запланированных, так как различия в эмоциональном и психологическом настроении каждого сотрудника и проявление его творческой инициативы;
- необходимость планирования деятельности для творческого, совместного и интерактивного обучения менеджеров всех уровней и сотрудников всех возрастов, позволяющего команде развиваться.

На правящую парадигму Узбекистана сильно влияют национальность, религиозные традиции, семья и дружба, а также интересы общества. Узбекская парадигма менеджмента имеет свою систему ценностей и самобытна. В то же время некоторые аспекты - патерналистские взгляды - находятся в русле японского менеджмента, а инициатива основана в первую очередь на личных интересах. Это показывает элементы российской парадигмы менеджмента.

В заключение можно сказать, что важно включить в узбекскую парадигму управления, сохраняя при этом национальные традиции, японскую приоритета сообществу, лояльность работе в Америке, приоритет к рабочему месту, социальную защиту рабочих и служащих в немецком менеджменте.

Список литературы / References

1. *Абдуллаев Й.* Основы рыночной экономики. Т.: «Труд», 2007.
2. *Абдурахманов О. и другие.* Кадровый менеджмент. Методическое пособие. Т.: ТДИУ, 2008.
3. *Зайнутдинов Ш.Н. и другие.* Основы менеджмента. Т. «Финансы», 2001.
4. *Мескон М., Альберт М., Хейидоури Ф.* «Основы менеджмента». М.,1992.
5. *Турсунхаджаев П.М.* «Услуги и планирование в коммерческих банках». Т.: «Узбекистан», 1997.
6. *Шарифхаджаев М., Абдуллаев Й.* Управление. Т.: «Учитель», 2001.