www.MaturskiRadovi.NET

МЕНАЏЕРСКИ ГЕНЕРАЦИИ

Патот за појавата и практичното дејствување на менаџерите се отвори пред повеќе од 100 години (иако низ целата историја има случаи на раководење со сложени организациони процеси). Тогаш се создадоа услови за одвојување на функцијата "сопственик на средствата за производство" од функцијата "организатор и управувач на процесот на производството", што особено дојде до израз кај акционерските друштва и посебно кај големите компании. Сето тоа беше придружено, а некаде и иницирано, од сознанијата и укажувањата на Тејлор за состојбите во претпријатието - дека управувањето во и со фабриката треба да се темели исклучиво врз стручноста. Како што забележува Јордан Крстевски:

> "На тој начин управувачката функција се претвори во професионална функција на стручни лица. Капиталистите, сопствениците на капиталот, се претворија само во примачи на дивиденда. Така започна ерата на менаџерскиот капитализам, кој ги карактеризира промените во најразвиените земји на современиот свет, во кои располагањето на капиталот, управувањето и раководењето со големите фирми се пренесува од надлежност на капиталистите (сопствениците на капиталот) во надлежност на квалификувани и способни луѓе - менаџери."[1]

Така, од досегашната менаџерска историја, теорија и практика, можно е да се разграничат четири генерации на менаџери, додека пак петтата е сеуште во фаза на дооформување.[2]

Првата генерација на она што може да се нарече "менаџери", во денешна смисла на зборот, резултираше од желбата и потребата на сопствениците на капиталот и на средствата за производство истите да се задржат во рацете на

[1] Јордан Крстески, цит. дело, стр. 377-379.

[2] Оваа поделба на генерации е дел од искажувањата на проф. Кирил Темков во наставата по предметот Филозофија на менаџерството на Институтот за философија на Филозофскиот факултет во Скопје и во разни постдипломски курсеви.

семејството и неговите потомци. Имено, повеќето од владеачките бизнис семејства не ретко останувaa без машки потомци кои би го презеле бизнисот, па заради обичаите и моралот на времето, сфаќањето на улогата на жената како и нејзиното место во општествените улоги, излезот се наоѓаше во склучувањето бракови, при кои основниот услов е избраникот да има соодветни работни и менаџерски способности во согласност со потребите и интересите на компанијата.

Втор фактор за појавата на менаџерите беа психо-физичките способности на можниот наследник на бизнисот, поради што морало да се бара управувач на семејното богатство. Затоа, за првата генерација менаџери е карактеристично правото на менаџирање врз основа на роднински врски со сопствениците на капиталот и на средствата за производство или во врска со нивното ангажирање на водење туѓ семеен бизнис.[3]

Втората генерација менаџери се роди од потребата на сопствениците на капиталот и на средствата за производство да најмат луѓе - менаџери, кои со своите организациски и економски способности можат да го развијат или да продолжат да го оплодуваат нивниот капитал. Или фирмата станува прегломазна за сопственикот создавач, или пред неа се поставувале задачите за унапредување и модернизација за која биле нужни соодветни знаења и способност, или по генерацијата на големи сопственици се случуваше нивните наследници да не можат или не сакаат да ја водат фабриката, а не ретко ги доведуваа фабриките до банкротство, па, за да се избегне ваквата пропаст, се ангажираа менаџери.[4]

Доведувањето на соодветно стручно оспособени и образовани лица на раководните-менаџерските позиции нужно доведе и до промени во системот на општествените и економските односи кои дотогаш беа примарно одредувани од фактот кој е сопственик а не од фактот кој раководи, т.е. од реалното менаџирање.

Во ваквиот вид менаџери спаѓаат и раководителите во тукушто создадените социјалистички општества (СССР, Монголија), каде непосредното

[3] Таков пример имаме со бизнисот на семејствата Вандербилт или Круп.

[4] Таков случај имаме во рамките на семејството Ротшилд или во семејниот бизнис на Ферари и Порше, а во втората половина на минатиот век такви ситуации имаме во рамките на семејствата Оназис, Гети и други.

раководење и организирање на државниот капитал во некоја одделна економска активност и фирма им беше предавано на одбраните управници со позиција и право на “едноначалие”.

Раздвојувањето на функцијата “сопственик на капиталот и на средствата за производство” од функцијата “организатор на производниот процес” воедно значи создавање на сериозни услови за појавата на менаџерството во денешната смисла на зборот.

Третата генерација менаџери е карактеристична не само според стилот на менаџирањето (во рамките на карактеристичниот правец на менаџирање на човечките односи), туку и според стратешката улога која менаџерите ја имаа во рамките на сеопштиот развој, како на компанијата, така и на економијата на која и припаѓаа, па, со тоа и на нивното општество.

Една од основите за ова беше и тоа што, речиси по правило, неколку проценти (дури до 10 отсто) од капиталот на компаниите им беше препуштен на ваквите менаџери. Тоа доведе не само до нивната преголема лична мотивираност за остварување на целите на компаниите, туку и до нивно ангажирање за промена на односите на берзата заради севкупното оплодување на капиталот - што значеше особен, а често и дополнителен, услов за развој на тие општества.

Ваквата практика е мотивирана и од реалноста на омасовувањето на акционерскиот капитал, како и од потребата вистинските сопственици на главнината на капиталот да останат анонимни. Промената на пазарните услови и условите на берзанското работење, како и зачетоците на антимонополистичките тенденции на пазарот, бараа тип на менаџер и менаџерство кои ќе бидат ослободени од тесно семејните економски односи и интереси. [5]

Тука може да се согледа уште една мошне важна карактеристика за оваа генерација менаџери. Тоа се посебен вид менаџери, оние кои направија и развија огромни компании, но не единствено врз база на сопствен капитал, кој растеше со

[5] Пример за вакво менаџерство е Извршниот директор на Дизниленд корпорацијата, кому од страна на Управниот одбор на корпорацијата му беше дадено право на приватно располагање со дел од ефективниот капитал на компанијата.

развивањето на берзанската положбата и вредност на компанијата.[6] Имено, до овој период и ваквата позиција на менаџерите - обликувачи и носители на етичките вредности во врска со бизнисот, беа сопствениците на капиталот кои на ангажираните менаџери им кажуваа како да постапуваат во областа на моралот. Изменувањето на пазарните услови и животниот стандард доведе до се позачестеното доведување во прашање на дотогаш постоечките етички вредности и норми во економијата и во менаџерството. Ова ги доведе менаџерите во ситуација да станат носители на идејата за новата економија и новите етички правила во неа.

Четвртата генерација менаџери произлезе од промената на економските, општествените и производните односи во средината на XX век. Овие промени кај оваа генерација менаџери резултираа со тоа што тие станаа суштински носители на економскиот развој, во кој еден од основните императиви беше да се создаде економија со принципи.

Во овој период започнува и практиката компаниите на своите менаџери, во зависност од нивниот ранг на менаџерската скала и придонес, во форма на стимулација или бонус да им дава одреден број акции од самата компанија. Економската анализа покажа дека ваквата практика ги создаде условите да се заборави на дотогаш важечката цел: да се уништи конкуренцијата, дури и преку измама или грабеж, и да се прејде на инвестирање на пазарот на хартии од вредност, со што не само што ќе се крене вредноста на сопствената компанија, туку и севкупната економска расположива маса за оплодување на капиталот. Измената на овие односи и однесување на самите менаџери доведе и до подигање на нивото на етиката на менаџерите и до се позачестено придржување до нејзините вредности и норми, што ја наложи потребата и од создавање на кодекси за однесување на пазарот, во водењето на компанијата, но и на меѓучовечките односи во фирмата.

Како резултат на ова, наместо појава на зачестени инфлаторни и кризни циклуси, кои во претходните периоди се појавуваа на секои 3, 7 или 11 години, предизвикани не ретко од потребата на сопствениците на капиталот на

---

[6] Класичен пример за ова е една од најголемите светски компании IBM, чиј долгогодишен менаџер Вотсон беше и нејзин идеолог и вистински водач, но не мнозински сопственик.

шпекулативен начин да го оплодат сопствениот капитал, сега отпочнува процесот за водење сметка за општата состојба на економијата и за спречување на ваквите тенденции. Ова оди заедно со развивање на свеста дека треба да се одбегнува поткопувањето на економската основа на општеството, што е во согласност со тенденцијата за создавање на економија со принципи, а, од друга страна, со зголемувањето на севкупното етичко ниво на општеството на кое му се припаѓа и на етичката улога на економијата и на менаџерите како раководители на луѓе и на економски процеси.

Тоа јасно укажува на видоизменетата улога на менаџерството и на носителите на оваа дејност во нашава епоха. Тоа го докажува и фактот што веќе е на повидок нова генерација менаџери.

Петтата генерација менаџери се карактеризира со тоа што менаџерот има голема одговорност бидејќи му е дадена речиси целосна слобода на планот на инвестициите, но преку многу строги дејствени и етички правила.[7] Ваквата слобода му се потврдува и со што му се нуди да стане косопственик на капиталот, што од своја страна ја зголемува и личната одговорност во текот на менаџирањето.

Зголемувањето на личната одговорност, пак, резултира не само со почитување на правилата на однесување на пазарот заради зачувување и оплодување на капиталот, туку и со промената на етичкиот однос кон условите на создавање и оплодување на капиталот. Оттука, не треба да чуди фактот што најстрогите етички и дејствени кодекси во економијата и воопшто во општеството денес се берзанските кодекси (во просек со 50-тина страници норми) и банкарските кодекси во кои се опфатени речиси сите предвидливи ситуации.

Оваа петта генерација промовира менаџер со голема моќ. Таа моќ не се базира само врз косопственоста или врз фактот што тој управува со капитал чие пропаѓање може да има и сериозни последици врз севкупните економски и пазарни

[7] Ова го илустрираме со основното правило во денешната економија дека не смее да се направи глупост во работењето и со тоа да се упропасти сето претходно само заради некои ситни лични интереси. Во економијата е потребна чесноста за да може да функционира слободната конкуренција. Само така може да се одржи системот. Пример за тоа се последните случување во Светската банка и разрешувањето на нејзиниот директор Пол Волфовиц поради јавен скандал.

односи, туку и врз улогата што му се дава како инвеститор, планер, аналитичар, консултант, личност со голем социјален и интернационален углед, итн.

Посебноста на улогата на оваа генерација менаџери е и во тоа што тие дејствуваат во услови кога нивната улога во инвестирањето во иновациите и воопшто, како темел на понатамошниот развој, ја потенцира нивната одговорност за успехот на браншата, за развојот и за последиците. Со тоа се создаваат услови за градење на нивната самосвест како етички суштества, за разлика од улогата што ја имаа во првите фази на менаџерството и во системот на државното стопанство, кога беа само спроведувачи на одлуките на сопствениците на капиталот. Преведено на јазикот на економијата, неговата функција и моќ на одлучување не потекнуваат од уделот во сопственоста на претпријатието, туку од неопходноста за стручно организирање и водење на економскиот процес. Со оглед на тоа што стабилноста на положбата на менаџерот зависи од деловните резултати, кај менаџерите се јавува тенденција да ги избегнуваат ризичните деловни операции кои би можеле да имаат негативен економски ефект по севкупната стабилност и на компанијата и на општеството и економијата во кои дејствуваат.

www.MaturskiRadovi.NET

Gotovi seminarski, maturski, maturalni i diplomski radovi iz raznih oblasti, lektire , puškice, tutorijali, referati.

www.MaturskiRadovi.Net je specijalizovan tim za usluge visokokvalitetnog pisanja, istraživanja i obradu teksta za kompletan region Balkana.

Posetite nas na sajtovima ispod:

http://www.maturskiradovi.net

http://www.maturski.net

http://www.seminarskirad.org

http://www.seminarskirad.info

http://www.seminarskirad.biz

http://www.maturski.org

http://www.magistarski.com

http://www.essaysx.com

http://www.facebook.com/DiplomskiRadovi

Takođe, na sajtu pronađite i tutorijale, referate, primere radova, prepričane lektire, vesti, čitaonicu... Na ovom sajtu ste u prilici pronaći preko 10000 radova iz raznih oblasti: ekonomija (menadzment, marketing, finansija, elektronskog poslovanja, internet tehnologija, biznis planovi, makroekonomija, mikroekonomija, preduzetnistvo, upravljanje ljudskim resursima, ...), informatika (internet, informacione tehnologije, softver, hardver, operativni sistemi, baze podataka, programiranje, informacioni sistemi, računarske mreže, ...), biologija i ekologija, filozofija, istorija, geografija, fizika, hemija, književnost, matematika, likovno, psihologija, sociologija, ostali predmeti (politika, saobracaj, mašinstvo, sport, muzika, arhitektura, pravo, ustav, medicina, engleski jezik, ...).

Uspostavljanjem ovog projekta, zadovoljila se i veoma prisutna potreba za specijalizovanim timom, koji će na studente i omladinu pravovremeno i adekvatno delovati u edukativnom i pozitivno usmeravajućem pravcu, ali i predstavljati efikasnu podršku u pisanju sopstvenih radova.

U cilju pružanja što kvalitetnijeg sadržaja radova, okupljen je odabrani tim, sastavljen od iskusnih stručnjaka iz različitih oblasti, čiji je cilj da autorskim pristupom i prepoznatljivim stilom izrađuju i istražuju najrazličitije oblasti i afirmišu slučajeve iz prakse.

Za sada posedujemo gotove radove iz oblasti prava, ekonomije, ekonomike preduzeća, javnih finansija, spoljnotrgovinskog poslovanja, informatike, programiranja, matematike, fizike, hemije, biologije, ekologije, menadžmenta, astronomije, carine, špedicije, poreskog

sistema, javne uprave, računovodstva...., a uskoro ćemo se proširiti i na ostale oblasti. Inače, izrada maturskih, seminarskih, diplomskih radova po želji je naša primarna opcija. Nakon što aplicirate za određeni rad, dobićete odgovor najkasnije za 24h.