План доклада:

Введение

§1. Эволюция и развитие управленческой мысли

§2. Сущность применения управленческих подходов (поведенческого и синтетического) в структуре межличностных профессиональных отношений

Заключение

Список литературы

Введение

Как самостоятельная область знаний менеджмент развивался на протяжении двадцатого столетия под воздействием тенденций мирового общественного и экономического развития, появления новейших научных и технических достижений, в результате чего возникло множество различных школ управления, их модификаций, получили развитие системный и ситуационный подходы к управлению.

На сегодняшний день, находясь в 3 тысячелетии, можно объявить о возникновении новой парадигмы в управлении, возникшей в результате осмысления нового опыта и практики бизнеса.

Управление деятельностью корпораций, функционирующих в отраслях национальной экономики, давно является предметом научного интереса исследователей. Особый интерес представляет эта проблема на современном этапе развития российской экономики, поскольку происходит активный процесс формирования сложноструктурированных хозяйствующих субъектов. Широкое распространение получают корпоративные группы, холдинги.

Исследуя фактическую деятельность высших менеджеров, в работе «Природа управленческого труда» эксперт и профессор менеджмента Генри Минцберг пришел к выводу, что менеджеры играют в своей управленческой деятельности три взаимозависимые роли: межличностные, информационные и роли принятия решений. Роль, по его определению, является набором определенных поведенческих правил, соответствующих конкретному учреждению или конкретной должности»

В связи с этим специалисты стали разрабатывать целые направления и методики для того, что бы суметь спрогнозировать поведения отдельных единиц и состояние общей атмосферы в целом.

Таким образом, цель доклада состоит в том, чтобы осветить основные направления в развитии управленческой науки.

§1. Эволюция и развитие управленческой мысли

Первый прорыв управленческой мысли связан с именем Фридерика Тейлора (1865-1915), который впервые применил научные принципы к управлению, он перенес идеи инженерных наук на управление в низовом производственном звене путем рационализации труда рабочих, применения специальной техники и технологии. Его идеи продолжили Г.Л. Ганнт, супруги Ф. и Л. Гилбрет, Г. Эмерсон и Г. Форд. Почти все они были успешными менеджерами, эффективно воплощавшими свои идеи на практике.

Следующий крупный шаг в развитии управленческой мысли осуществил Анри Файоль (1825-1925), заложивший основу науки администрирования в ее классическом варианте. Рассматривая управление организацией в целом, он разработал принципы управления, которые действенны и сегодня, определил основные функции управления, принципы построения организационных структур.

Третий прорыв состоял в зарождении школы « человеческих отношений» на рубеже 30-х годов и был связан с использованием достижений психологии и социологии в управлении. Представители этой школы и - Мери Паркер Фоллет и Элтон Мэйо (1880- 1941). Мэйо с помощью знаменитого Хоторнского эксперимента сумел доказать, что помимо условий на работе, совершенствования движений и техники на производительность труда работников оказывает влияние в большей степени характер человеческих отношений в трудовом коллективе. Известный психолог А. Маслоу (1908-1970) с помощью исследований раскрыл механизм человеческой мотивации. В дальнейшем эти идеи нашли продолжение в поведенческих науках. Ученые-бихевиористы К.Арджирис, Р.Лайкерт, Д.МакГрегор, Ф.Герцберг в 50-60- е годы изучали различные аспекты социального взаимодействия, мотивации, характера власти и авторитета, коммуникации в организациях, лидерства.

В 50-60-е годы это направление было продолжено развитием теории организации как социально-технической системы. Системный подход (Ч.И.Барнард (1886-1961 гг)) в отличие от одномерных теорий, которые рассматривали только одну сторону управления, явился синтетическим, комплексным взглядом на управление. Системный подход рассматривает организацию как социально-техническую систему, активно взаимодействующую с внешней средой. Система – это совокупность взаимосвязанных элементов (подсистем), образующих единое целое и взаимодействующих для достижения заданной цели. В организации как системе различают следующие элементы (подсистемы):

• производственная или операционная подсистема;

• подсистема обеспечения;

• подсистема управления.

Совместное функционирование разнородных взаимосвязанных компонентов порождает качественно новые свойства системы, в результате чего возникает эффект синергии (2+2=5).

Системный подход к управлению рассматривает организацию как открытую систему, в которой элементы активно взаимодействуют с окружающим миром, она постоянно ищет ресурсы во внешнем мире и расширяет свои границы, поставляет переработанные ресурсы в виде готовой продукции и услуг во внешнюю среду ( рис.4), в закрытой системе этого взаимодействия нет, четко определены границы системы. Одновременно получил развитие ситуационный подход. Центральным моментом здесь является ситуация, т.е. конкретный набор обстоятельств, влияющих в данный момент на организацию, т.н. ситуационных переменных. Поэтому менеджер, решая проблему в организации, должен обладать «ситуационным мышлением», каждый раз принимать новое решение, так как нет универсальных методов управления и одинаковых ситуаций.

Новый рывок в управленческой мысли в 50-60- е годы – развитие современных количественных методов обоснования решений ( школы науки управления).

Методологическая база этого направления была основана применении математических методов, компьютерных технологий в процессе управления. В 70-е годы в мировом менеджменте возникла необходимость углубления адаптации предприятий к меняющейся внешней среде. Это выразилось во всеобщем распространении стратегического менеджмента, в разработке долгосрочных планов, подчинении внутренней среды реализации принятой стратегии, обеспечивающей конкурентные преимущества.

80-е годы ознаменовались открытием значения «организационной культуры» как мощного инструмента управления. В результате исследований было доказано, что культурный стереотип поведения в организации, человек, его сознание и культура являются главным потенциалом организации. Дальнейшая глобализация экономики, охватившая и Россию, привела к усилению международного характера менеджмента. Экономика всех стран стала все более открытой и доступной для любых товаров и услуг, повысилась роль международной конкуренции, вместе с тем усилилась кооперация производства, появились транснациональные корпорации. Поэтому перед менеджментом встали вопросы универсальности методов управления с учетом конкретных условий экономики, национальных культурных особенностей разных стран. Признак сегодняшнего дня – это усиление влияния научно-технического прогресса на экономику. Это проявляется не только в применении компьютерных технологий в управлении, в повышении роли производительности и качества для победы в конкуренции,но и в стремлении перестроить процессы производства и управления, технологию ведения бизнеса на более рациональной основе, в результате чего возникло новое направление в менеджменте - «реинжиниринг бизнеса». Отсюда можно сделать вывод, что современный менеджмент – это не застывшие догмы, а стремительно развивающаяся область знаний, практический опыт которой дает толчок для ее эволюции

§2. Сущность применения управленческих подходов (поведенческого и синтетического) в структуре межличностных профессиональных отношений

Психологический уровень управления достаточно обстоятельно представлен в трудах Е.Х. Белинского, И.В. Бисюковой, Ю.П. Вороновой, Я.Л. Коломинского, А.И. Китова, Б.Ф. Ломова, К. Левина, А.Т. Никифоровой, В.С. Мерлина, П.М. Керженцева и др.

С понятием «управление» в данном ракурсе тесно связано понятие «воздействие», используемое для обозначения воздействия субъекта управления на объект управления. Для подтверждения этого тезиса можно обратиться к толковому словарю В. Даля, где понятие «управление» трактуется как «править, давать ход, направление, распоряжаться, заведовать, быть хозяином, распорядителем чего-либо, подрядничать» [1]. Поэтому достаточно часто под управлением понимается «целенаправленный процесс воздействия управляющей системы на управляемую для достижения её эффективного функционирования и развития» [4].

Этот процесс может быть осуществлен только при принятии управляемой стороной оказываемых воздействий. Следовательно, можно говорить о взаимодействии управляющей и управляемой сторон (методологическом принципе), что нашло отражение в понятиях – «управленческое взаимодействие» и «субъект-субъектные отношения».

В основе управленческого взаимодействия субъектов управления лежат: опыт управленческой деятельности самих субъектов (индивидуальный и групповой); обобщенный опыт управления других субъектов; освоенные теоретические знания об управлении и управленческом взаимодействии [3]. Мы разделяем точку зрения тех авторов, которые отмечают, что в основе управленческого взаимодействия субъектов лежит явление антропосинергизма. Это положение перекликается с некоторыми философско-методологическими установками, которые были выше охарактеризованы.

Проектирование управленческих воздействий, выработка и принятие управленческих решений, их документальное оформление, содействие их исполнению, контроль и стимулирование – все это осуществляется на основе индивидуальных и групповых особенностей субъектов управленческого взаимодействия. При этом каждый из субъектов взаимодействия обладает определенным стилем поведения, ценностно-смысловыми установками, особенностями осуществления индивидуальной деятельности, уровнем профессионального мастерства и т.д. Можно предположить, что в их взаимодействии осуществляется интеграция, взаимное дополнение и усиление возможностей каждого.

Вступая в управленческое взаимодействие с другими субъектами управления, человек проявляет свои личностные качества, способности, степень готовности к взаимодействию с другими людьми. Соответственно весь спектр этих проявлений человека оказывает влияние на содержательную сторону управленческого взаимодействия, которая детально разработана в исследованиях Р. Акоффа, А.К. Анохина, А.И. Берга, С. Бира, Н. Винера, Д.М. Гвишиани, В.Н. Свенцицкого, Б.С. Украинцева, Ю.И. Черняка, Э.Ф. Эмерн и др.

Во взаимодействии с объектом субъект проявляет свою активность, приводящую к изменению объекта и появлению в процессе деятельности нового объекта, как результата активной целенаправленной человеческой практики. По существу активность субъекта состоит в определении цели, «предвидении её результатов, прогнозировании и планировании деятельности», направленной на преобразуемый объект. Субъект – это всегда сознательно действующее лицо, поэтому его активность носит сознательный характер.

В психологии наибольшее признание получили два главных объяснения механизма активной направленности субъекта на объект-цель. По определению А.Н. Леонтьева, эта направленность определяется в одних теориях как необходимость разрядки напряжения, а в других – потребностью в конструктивной активности, ведущей к развитию новых целей и ценностей.

Первое направление активно разрабатывалось в психоанализе (З. Фрейд, К. Юнга, А. Адлер, К. Хорни и др.), через поиск источников активности во внутренних потребностях и влечениях человека. В отечественной психологии к этому направлению можно отнести позицию Б.Г. Ананьева, который характеризует человека как индивида, личность и субъекта деятельности. Наделяя человека индивидуальными свойствами (первичными и вторичными), ученый видел их развитие по генетически определенной программе в процессе жизненного пути человека в обществе.

В соответствии с положениями подхода разрядки напряжения, деятельность человека, в частности профессиональная деятельность, есть средство удовлетворения первичных потребностей. Образование новых потребностей возможно как средство лучшего удовлетворения первых. Так как деятельность играет вспомогательную роль и прекращается с удовлетворением инициирующей её потребности, то совершенствование деятельности предполагает её облегчение, снижение трудоемкости (трудозатрат), т.е. её оптимизацию, нормирование. Это еще одна особенность управления. Представители данного направления не давали «ключа» к обретению творческой инициативы и креативности, поиску и нахождению принципиально новых решений, от которых зависит значимый успех в любой сфере жизнедеятельности.

Второе направление – потребность в конструктивной активности – разрабатывалось представителями гуманистической психологии (К. Левин, К. Гольд-штейн, Г. Оллпорт и др.), методологическим основанием которой были идеи бихевиоризма (Э. Торндайк, Дж. Уотсон, Б. Скиннер, Ж. Пиаже и др.). Приверженцы гуманистической психологии активность человека видели в его поведении, которым можно управлять через внешние стимулы, обеспечивая человеку получение удовольствия. В отечественной психологии сторонником данного направления проявил себя А.Н. Леонтьев, утверждая, что отношения между биологическими потребностями индивида и степень мотивации их удовлетворения определяются деятельностью человека.

Человек сам стремится к выполнению профессиональной деятельности как привычной формы активности, приносящей ему определенную пользу. Кроме того, самостоятельное стремление человека заниматься определенной деятельностью возникает тогда, когда эта деятельность предоставит ему условия для расширения своих возможностей, саморазвития, самовыражения (отметим данное положение как методологическое основание). Поэтому совершенствование деятельности, согласно данному подходу, связано с созданием таких условий для человека.

Для нас представляет интерес интеграция, объединяющая эти два направления в психологии. Интеграция, с одной стороны, предполагает существование первичных психологических качеств, направляющих поведение человека, а с другой – предусматривает наличие у человека механизмов, обеспечивающих регулирующее воздействие среды. Это обуславливает одновременное наличие в психологической структуре личности двух различных механизмов осуществления целенаправленных действий: установочного и функционального.

Синтетический характер предлагаемого подхода, позволяет ему стать теоретико-методологическим обоснованием психологического уровня рассмотрения феномена управления, когда не отрицается, а предполагается существование людей различных психологических типов. Следовательно, психология нужна с одной целью – совершенствовать управление в сопряжении с задачей удовлетворения потребностей людей в увеличении возможностей выживания и повышения качества и продолжительности человеческой жизни [2, с.27].

В этом подходе можно выделить два направления исследований: оптимизацию труда управленцев и регулирование социально-психологических отношений в коллективе. Оптимизация труда управленцев объединяет исследования по: развитию личностных качеств специалистов в области управления (Л.К. Аверченко; М.А. Дмитриева, Д. Карнеги, С.Н. Паркинсон, М. Станкин, Л.И. Уманский и др.); подготовке и принятию управленческих решений (Э. Димнет, О.С. Дейнека, Р.А. Фатхутдинов и др.); здоровьесбережению (Р.А. Березовская, Щ. Герберт, Л.Я. Глыбин, А.П. Лаптев, Г.П. Малахов, И.А. Некрасов и др.); технологиям самоуправления (В.М. Шепель и др.); построению личной карьеры менеджера (Е.А. Климов, Р. Джонс, Ф.С. Исмагилова, Е.Г. Молл, В.А. Чикер, Л. Яккока и др.); условия и методы интенсификации труда (Е. Бекетов, Г. Беккер, Л.Н. Пономарев и др.); поддержанию работоспособности (Н.Е. Водопьянова, С.И. Макшанов, К.К. Платонов, А.И. Пригожин и др.); организации самоконтроля (Л. Зайверт, В.М. Снетков и др.).

Улучшение (управление) социально-психологических отношений объединяет исследования: по развитию организационной культуры (В.М. Снетков и др.); профессиональной адаптации (М.А. Дмитриева, А.Г. Макляк, Л.Г. Почебут и др.); профессиональной мотивации (А. Маслоу, Ф. Герцберг, Д. Макгрегор, В. Врум, Л.С. Выготский, Л.А. Верещагина и др.); межличностным взаимодействиям (В.С. Агеев, Г.М. Андреева, В.П. Казмиренко, А.В. Опалев, Б.Д. Парыгин и др.); управлению конфликтными ситуациями в организации (А.К. Зайцев, В. Зигерт, Л. Ланг, Н.В. Гришина, В.П. Шейнов и др.); построению эффективных переговоров и проведению деловых собраний (Т.А. Быкова, Т.В. Кузнецова, Д. Мартин и др.); установлению деловых коммуникаций (Л.И. Августова, И.П. Волков, Н.Н. Обозов и др.).

Столь многочисленные разработки, безусловно, внесли большой вклад в совершенствование управленческой деятельности. Но самое главное (на наш взгляд), именно психологические исследования, раскрывающие всю сложность становления и развития личности, группы и коллектива, разнообразие индивидуальных особенностей и уникальность их сочетаний в человеке, безграничные возможности человеческого мозга, общие и специальные способности человека, профессиональные потенциал и ограничения, а также другие актуальные вопросы управления, оказали огромное влияние на признание управления особой профессией, которую необходимо осваивать в течение всей жизни.

Психологические исследования также имеют свою историю, которая подвергалась влияниям философских концепций, исторических тенденций, особенностью задач и предпочтений исследователей. Не имея возможности (в виду ограничений по объему работы) раскрыть все разнообразие психологических школ и концепций, отметим лишь те, на которые мы ориентировались в проводимом исследовании. Все это можно характеризовать как особенности феномена управления:

* требования к психологическим качествам личности руководителя зависят от его положения на иерархической лестнице управления (Е.С. Кузьмин);
* в процессе изменения задач и специфики деятельности происходит изменения в требованиях, предъявляемых к лидеру, даже в условиях деятельности одной и той же группы (И.П. Волков, А.И. Захаров, Ю.Т. Тимофеев);
* «каждая личность стремится к самореализации: в каждом из нас есть желание к развитию личности, стремление стать человеком сильными цельным, в каждом из нас дремлют способности и дарования» (неофрейдизм – К. Хорни);
* уникальные качества человека обусловлены влиянием на него многих других людей, осуществляющимся в процессе общения в социуме (культурно-историческая школа психологии Л.С. Выготский, А.Р. Лури);
* рост сознательности и самопознания «неизбежно вызывает определенные этические последствия, которые нуждаются не только в осознании, но и в реализации на практике» (аналитическая психология – К. Юнг);
* «самоактуализация является основным и по существу единственным мотивом человеческой жизни… препятствия для самоактуализации могут возникнуть только потому, что в среде не находится тех объектов и условий, которые необходимы организму для самоактуализации (гуманистическая психология – К. Гольдштейн);
* становление и развитие человека – динамический процесс, при благоприятном течении которого человек приобретает способность выходить за пределы «сиюминутной» жизненной ситуации через развитие временной перспективы представлений о жизни (гуманистическая психология – К. Левин);
* «существенное влияние на специфику предъявляемых к руководителю требований оказывают ценностные ориентации членов группы… изменения в содержании решаемых задач и ситуаций деятельности вызывает соответствующие сдвиги в ценностных ориентациях ведомых» (поведенческая школа – Р.Х. Шакуров);
* демократические черты личности и деятельности руководителя способствуют формированию благоприятного морально-психологического климата в коллективе (поведенческая школа – Е.С. Кузьмин, А.А. Бодалев, Е.М. Крутов, Т.Н. Малькова, А.Л. Свенцицкий, Н.М. Шевченко и др.).

Заключение

Глубокие неотвратимые изменения в российской экономике, включение ее в мировые экономические процессы, настоятельно требуют от современных специалистов изучения мировой практики и теории менеджмента. Сегодня в условиях жесткой конкуренции, постоянных изменений, неопределенности внешней среды профессиональный подход к управлению является главным условием успеха организации. Перед высшей школой поставлена задача – научить будущих специалистов современным принципам, формам и методам управления. Переходя от общего к частному, необходимо подчеркнуть, что от того «как правильно управлять» зависит очень многое. Ведь единый сплоченный коллектив со здоровой атмосферой внутри, сможет добиться больших результатов. И потому на современном этапе психологическому аспекту управления стали уделять больше внимания.

На психологическом уровне «управление» как деятельность характеризуется взаимодействием управляющей и управляемой сторон, которое направленно на реализацию профессионального и личностного потенциала человека, на основе развития его общих и специальных способностей.

В свою очередь «управление» как процесс представляет собой управленческие воздействия, направленные на создание благоприятных социально-психологических отношений в соответствующей группе.

Список литературы:

1. Гибсон Д.Л., Иванцевич Д., Доннелли Д.Х. мл. Организации: Поведение. Структура. Процессы. Учебник для вузов. (Пер. с англ.), М.: ИНФРА – М, 2000.
2. Гительман Л.Д. Преобразующий менеджмент. Учебное пособие для вузов. М.:Дело,1999.
3. Даль В.И. Толковый словарь русского языка: Современное написание / В.И. Даль. – М.: ООО «Издательство АТС»: ООО «Издательство Астрель», 2002. – 984 с.
4. Жириков Е.С. Психология управления: Книга для руководителя и менеджера по персоналу. – М.: МЦФЭР, 2006. – 512 с.
5. Куган Б.А., Сериков Г.Н. Управление образовательной системой: Взаимодействие субъектов регионального и муниципального уровней. – М.: ВЛАДОС, 2005. – 632 с.
6. Макконнел К.Р., Брю С.Л. Экономикс: принципы, проблемы, политика. В 2х т. (пер.с англ.),Таллин,2004.
7. Основы менеджмента. Научный редактор Радугин А.А. М.:2007.
8. Основы социального управления: Учеб. пособие/ А.Г. Гладышев, В.Н. Иванов, В.И. Патрушев/ Под ред. В.Н. Иванова. – М.: Высш. шк., 2001. – 347.
9. Радугин А.А., Радугин К.А. Введение в менеджмент. Социология организаций и управления. Воронеж,2005.
10. Томпсон А.А. мл.,Стрикленд А.Д. III, Стратегический менеджмент. Учебник для вузов. Пер. с 9-го англ.изд. М.: ИНФРА-М,2000.
11. Хруцкий В. Реферат статьи П.Друкера «Труд и управление в современном мире» и послесловие к нему// Российский экон. жур. - 2003. - № 5. - С.73-74