Московский психолого-социальный институт

Контрольная работа

по дисциплине менеджмент

на тему

Менеджмент: сущность, предпосылки, современные концепции

Муром, 2010г

Содержание

Истоки термина «менеджмент»

Предпосылки возникновения менеджмента

Современные концепции управления

Истоки термина «менеджмент»

Термин «менеджмент» прочно утвердился в общественном сознании. Он звучит с экранов телевизоров, по радио, со страниц журналов и газет. Им обозначают самые разные виды деятельности, а менеджерами порой называют представителей различных профессий, многие из которых не имеют к данному понятию никакого отношения.

К сожалению, как справедливо отмечает ряд авторов, период конца ХХ — начала ХХI века был ознаменован активным засорением русского языка потоком иностранных слов, которые вытесняют отечественные аналоги терминов и вносят путаницу в определение их сущности и содержания.

Термин «менеджмент» имеет специфическое американское происхождение и на русский язык дословно не переводится. Более того, на первых порах им обозначали умение управлять лошадьми, а менеджерами соответственно называли тех, кто осуществляет этот процесс. Однако в дальнейшем смысл существенно изменился. Так:

- Оксфордский словарь трактует менеджмент как административные навыки и искусство управления, способ общения с людьми;

- словарь У. Коллинза под менеджментом предлагает понимать процесс управления и людей, его осуществляющих;

- в ряде американских учебников по курсу менеджмента он определяется как процесс оптимизации человеческих, материальных и финансовых ресурсов для достижения организационных целей.

Можно проанализировать и ряд других источников. Однако все они, в той или иной мере, отождествляют менеджмент с управлением. Естественно, возникает вопрос, почему же в таком случае у нас в стране не используют этот давно известный и глубоко укоренившийся термин и упорно пытаются насаждать новое и не всем известное слово. Чтобы понять это, нужно выяснить, как соотносятся между собой эти категории. Дело в том, что «управление» и «менеджмент» не одно и то же. Известно, что управление может осуществляться в самых разных сферах, и объекты управленческого воздействия могут существенно различаться. Как правило, выделяют три основных сферы управленческой деятельности:

Естественно, в первых двух случаях речь о менеджменте не идёт. Как правило, менеджерами называют тех, кто управляет людьми. Вместе с тем и здесь не всё однозначно и мнения различных авторов расходятся.

Проблема в том, что управлять людьми можно на разных уровнях. Можно управлять людьми на уровне государства и (или) муниципальных образований, принимая за объект управления эти системы в целом или отдельные их структурные компоненты. Вторым уровнем можно считать управление хозяйственными организациями (предприятиями), бюджетными учреждениями и другими структурами, которые принято относить к организациям.

Это деление и порождает дискуссии. Ряд специалистов в области управления считают, что управление государством и муниципальными образованиями представляет собой самостоятельную сферу управленческой деятельности — сферу «государственного

- управление техническими механизмами (к примеру, автомобилем, самолётом, станком и т.д.);

- управление биологическими системами (обратите внимание на человеческий организм как объект управления);

- управление социально-экономическими системами, или, проще говоря, управление людьми.

По их мнению, менеджментом следует считать процесс управления предприятием и аналогичными хозяйственными и нехозяйственными организациями.

Их оппоненты считают, что менеджмент — это более широкое понятие, и фактически отождествляют его с управлением всеми социально-экономическими системами. В ряде источников приводятся размышления о менеджменте государственных структур и муниципальных образований.

Сторонники обеих позиций приводят аргументы в обоснование собственной точки зрения и ссылаются на официальные источники. Так, приверженцы того, что менеджмент — это процесс управления хозяйственной организацией, указывают на наличие соответствующей специальности («Менеджмент организации») в государственном образовательном стандарте высшего профессионального образования Российской Федерации.

Сторонники отождествления государственного и муниципального управления с менеджментом также ссылаются на государственный образовательный стандарт высшего профессионального образования Российской Федерации, но указывают на то, что он предусматривает присвоение специалистам в области «Государственного и муниципального управления» квалификации «Менеджер».

Естественно, каждая точка зрения заслуживает уважения, однако лучше придерживаться первой позиции и рассматривать менеджмент как процесс управления предприятием.

Менеджмент — это наука о принципах, методах и средствах управления организацией в целях повышения эффективности её функционирования и осуществления предпринимательской деятельности.

Очень часто в научной литературе разворачиваются дискуссии о менеджменте как науке и искусстве, о том, что же он представляет собой на самом деле. Размышления на эту тему приводят к выводу о том, что противопоставление науки и искусства применительно к менеджменту не совсем обоснованно.

Известно, что наука аккумулирует знания о том или ином объекте, осмысливает и исследует их и по итогам проведённого изучения формулирует выводы и рекомендации. Данные рекомендации и должны составить основу практической деятельности менеджеров по управлению вверенными им структурами. В этом смысле можно говорить о менеджменте как о науке.

Однако, изучая опыт практической деятельности менеджеров, можно заметить, что отличные теоретические знания менеджмента являются хоть и обязательным, но ешё недостаточным условием успешной практической деятельности. Выясняется, что мало обладать знаниями о том, как нужно управлять предприятием, необходимо уметь применить эти знания на практике.

Данное умение, т.е. умение, опираясь на теоретические знания, успешно управлять организацией в целом или какой-либо её частью и обеспечивать достижение поставленных целей, и можно рассматривать как искусство менеджмента. В данном случае принципиальное значение имеют два момента:

- во-первых, следует учитывать, что менеджер — это наёмный работник, которого собственник нанял для выполнения управленческих функций;

- во-вторых, менеджер выполняет именно управленческие, а не какие-либо иные, пусть даже и очень отвётственные функции.

Исходя из этого, всех менеджеров принято условно делить на несколько групп:

1. Высшие менеджеры, или менеджеры высшего звена, — к ним относят первых лиц предприятия: председателя и членов советов директоров, директоров и их заместителей (функциональных директоров) и т.д.

2. Менеджеры среднего звена — начальники цехов, отделов, служб и аналогичных подразделений.

3. Менеджеры нижнего звена — начальники участков, мастера, бригадиры и т.д.

Естественно, количество менеджеров на разных уровнях управления существенно различается. Самым малочисленным является высший уровень. Его представителей на предприятии можно сосчитать по пальцам одной руки. Представителей среднего уровня значительно больше, а самым представительным является нижний уровень. Это закономерно и не нуждается в особых комментариях. В итоге образуется своеобразный конус, состоящий из наёмных работников, которые сообща осуществляют процесс управления организацией. При этом на всех уровнях у них в подчинении находятся работники, не выполняющие управленческих функций.

Так, в аппарате генерального директора могут состоять консультанты или эксперты, осуществляющие подготовку материалов для последующего принятия решения по принципиальным вопросам развития предприятия. Ответственность их деятельности трудно переоценить. Однако они не имеют подчинённых и поэтому не могут быть причислены к менеджерам.

В отделе сбыта или снабжения имеются специалисты, которые работают непосредственно с клиентами, обеспечивая реализацию продукции предприятия или снабжение его сырьём. Их деятельность тоже очень важна и ответственна, но их также нельзя причислить к числу менеджеров.

Наибольшее количество подчинённых у менеджеров низшего звена. Им подчинены квалифицированные и неквалифицированные рабочие, служащие и другие представители неуправленческих специальностей.

Существует ещё группа тех, кто находится над управленческой пирамидой, т.е. собственники предприятия. Гражданское законодательство нашей страны определяет, что под предпринимательской деятельностью понимается «самостоятельная, осуществляемая на свой риск деятельность, направленная на систематическое получение прибыли от пользования имуществом, продажи товаров, выполнения работ или оказания услуг»

1. «Предприятием... признаётся имущественный комплекс, используемый для осуществления предпринимательской деятельности»

2. Таким образом, можно сделать вывод, что предпринимателем является человек, который, проанализировав состояние рынка, определяет для себя сферу деятельности и начинает напрямую работать с клиентами, предлагая им свои товары или услуги. Но для того чтобы произвести товары или услуги, он вынужден создать предприятие. Однако рано или поздно масштабы производства вынудят его прибегнуть к услугам работников, выполняющих уже не только те или иные функции по производству товаров или услуг, но и по управлению этими процессами.

Именно так и обстояло дело на заре развития рыночной экономики. Так, Энтони Джей в своей книге «Менеджмент и Макиавелли» утверждает, что под менеджером в период первичного накопления капитала понимали «заместителя» капиталиста, того, кого собственник назначает выполнять управленческие функции в своё отсутствие. Со временем отношения собственности усложнились, начались процессы обобществления капитала и на смену классической частной собственности пришли различные формы коллективной. Естественно, это нарушило классическую схему отношений между собственником и менеджером. В настоящее время нормальным явлением стало соучастие менеджеров всех уровней в делах предприятия посредством наделения их частью акций предприятия, а, следовательно, и заинтересованность в успешном его развитии. Возможны другие формы участия менеджеров в совладении капиталом. Однако суть не изменилась и менеджером по-прежнему принято считать того, кто нанят для выполнения управленческих функций на предприятии.

Предпосылки возникновения менеджмента

В своем развитии управление прошло ряд стадий, названных в ряде научных изданий революциями.

Первая революция 4—5 вв. до н.э. — государства Древнего Востока (Шумер, Египет и т.д.). В этот период человеческой истории только начинала формироваться система государственного управления. Роль субъекта управления взяли на себя жрецы. Они обосновали, что жертвы богам не обязательно приносить людьми, жертвовать можно деньгами или другими материальными ценностями. Роль посредников, которым предоставлено право собирать пожертвования для последующей передачи богам, они, естественно, оставили себе. Побочным следствием этого процесса стало появление письменности, которая выступила инструментом учёта собираемой дани.

Вторая революция связана с именем вавилонского правителя Хаммурапи (1792—1750 гг. до н.э.). Заслуга этого правителя, который оставил очень заметный след в истории, заключается в том, что он создал эффективную систему государственного управления, существенно отличавшуюся от предыдущих систем следующими качествами:

- она носила не религиозный, а светский характер;

- была основана не на субъективном мнении правителя, а на верховенстве права (свод законов Хаммурапи содержал 285 законов);

- сам правитель проповедовал новый стиль лидерского поведения, основанный не на подавлении своих подданных, а на стремлении опекать их и заботиться о них.

Третья управленческая революция также произошла в Вавилоне и связана с деятельностью царя Навуходоносора II (605—562 гг. до н.э.). Этот царь вошёл в историю как выдающийся строитель и организатор производства. Он был автором проекта знаменитой Вавилонской башни, построил храм богу Мардуку, ряд известных башен, ввёл множество прогрессивных новшеств на текстильных фабриках. Всё это даёт основания охарактеризовать данный этап как производственно-строительный.

Четвёртая революция связана с индустриальной революцией 17—19 вв., она и породила собственно менеджмент. Начало данного этапа было закономерно обусловлено всем ходом исторического развития. Известно, что до середины прошлого тысячелетия в экономике господствовало натуральное хозяйство, т.е. люди стремились все необходимые для жизни материальные блага производить самостоятельно. На внешний рынок они выходили редко, только в тех случаях, если возникала потребность приобрести то, чего не могли произвести сами.

Ситуация изменилась около пятисот лет назад. Великие географические открытия в совокупности с изменениями социально-политических условий жизни ряда европейских стран привели на смену натуральному хозяйству рынок со всеми присущими ему характерными чертами. На первый план вышел обмен товарами и услугами. Субъектами производства товаров и услуг стали предприятия, массово возникавшие в период так называемой промышленной революции. Однако они требовали управления, которое принципиально отличалось как от управления домашними хозяйствами, так и мастерскими ремесленников. Главное отличие заключалось в масштабах и сложности осуществления этого процесса.

Во-первых, собственники предприятий, расширяя границы своей деятельности, вынуждены были привлекать на производство всё новых и новых работников, большинство из которых не имели опыта работы и нуждались в постоянном контроле. Во-вторых, сами капиталисты уже не могли в одиночку управлять предприятиями и постепенно начинали привлекать себе в помощь сотрудников, которым поручалось профессионально заниматься управлением. В итоге сформировалась новая, ранее не известная и, следовательно, научно не осмысленная сфера деятельности — управление предприятиями в условиях рыночной экономики.

Таким образом, можно утверждать, что непосредственной предпосылкой возникновения менеджмента как науки об управлении организациями явилось утверждение рыночных отношений в экономике и принципиальное изменение роли предприятий. Если ранее, в условиях господства натурального хозяйства, они не оказывали существенного влияния на жизнь общества, то теперь вышли на первый план.

Во-первых, они стали насыщать рынок необходимыми то варами.

Во-вторых, выплачивая своим работникам заработную плату, они давали им возможность приобретать все необходимые для жизни товары.

В-третьих, уплачивая налоги, они формировали доходную часть государственных и муниципальных бюджетов и создавали тем самым финансовую базу для выполнения государством своих функций.

Второй предпосылкой возникновения менеджмента явилась вся научная база, сформированная управленческой наукой с момента возникновения цивилизации до второй половины ХIХ в. Именно на эту базу и опирались исследователи, которых сегодня принято относить к числу родоначальников менеджмента.

Современные концепции управления

Развивая положения вышеназванных научных школ, американский исследователь Дуглас Макгрегор сформулировал ряд теоретических положений, которые во второй половине ХХв. наглядно подтвердились в практике реального менеджмента в США и Японии. Свои исследования он проводил в 50-е годы ХХ в. изложил в 1957 г. в книге «Человеческая сторона предприятия».

Дуглас Макгрегор разработал две диаметрально противоположные концепции, объясняющие специфику отношений между субъектом и объектом управления и соответственно содержащие рекомендации по повышению эффективности управленческой деятельности. В научных кругах эти теории получили распространение как Теории Х и У.

Теория Х гласит, что подчинённые по своей природе пассивны и боятся ответственности. Честолюбие и стремление к самореализации им не свойственно, они всячески стремятся уклониться от работы и обеспечить себе спокойную и жизнь за счёт работодателя. В итоге следует вывод, что наёмных работников нужно заставлять работать. Это подразумевает авторитарный стиль управления, постоянный контроль и угрозу применения санкций административного или экономического (денежного) характера. Субъект управления должен постоянно совершенствовать механизм принуждения, искать новые, более эффективные методы воздействия на подчинённых.

Теория У предполагает, что человек изначально порядочен, добросовестен и стремится к самовыражению, развитию своего творческого потенциала. Наёмного работника нужно заставлять работать, трудолюбие свойственно ему от рождения, и он сам хочет хорошо работать. Следовательно, магистральным направлением деятельности субъекта управления должен быть поиск путей развития творческой инициативы сотрудников, создания условий для их самореализации и внесения максимального вклада в дело процветания организации.

В конце 70-х годов ХХ в. стало ясно, что теории Х и У в чистом виде встречаются очень редко, и американец японского происхождения У. Оучи, опираясь на теоретическое наследие Дугласа Макгрегора, сделал попытку сформировать своеобразный гибрид из основных положений уже сформировавшихся на тот период американской и японской моделей менеджмента. По его мнению, новая теория, получившая название теории Z, должна включать следующие положения:

1. Работа сотрудников на предприятии должна носить долгосрочный характер, что позволит уменьшить текучесть кадров и повысит эффективность их деятельности.

2. Коллегиальность в деле обсуждения и принятия решений должна оптимально сочетаться с персональной ответственностью за их реализацию.

3. Контроль реализации решений должен быть предельно объективным и по возможности формализованным.

4. Продвижение сотрудников по служебной лестнице должно быть медленным и позволять объективно оценить их способности.

5. Необходима деятельность по постоянному повышению квалификации сотрудников, их переподготовка и ротация, включая и перемещение по горизонтали.

6. Следует проявлять повышенное внимание к сотрудникам, помогать им в решении личных, семейных и бытовых проблем.

Список литературы

1. Баронов В.В., Калянов Г.Н., Попов Ю.И. и др. Автоматизация управления предприятием - М.: ИНФРА-М, 2000.

2. Гольдштейн Г.Я. Основы менеджмента. - Таганрог: ТРТУ, 2005.

3. Доналд А. Маршанд. Мастерство: Медежмент / Пер. с англ. - М., 1999

4. Друкер П.Ф. Эффективное управление. Экономические задачи и оптимальные решения / Пер. с англ. - М.: ФАИР-ПРЕСС, 2001.

5. Друкер П.Ф. Практика менеджмента / Пер. с англ. - М.: Вильямс, 2000.

6. Калянов Г.Н. Консалтинг при автоматизации предприятий (подходы, методы, средства). - М.: СИНТЕГ, 2001.

7. Мескон М.Х., Альберт М. сновы менеджмента: Пер. с англ. - М: Дело, 2002.

8. Менеджмент: Учеб. пособие / Под ред. В.Е. Ланкина. - Таганрог: ТРТУ, 2006

9 Орлов А.И. Менеджмент. Учебник. М.: Изумруд, 2003.