Федеральное Агентство по образованию

Саратовский Государственный Университет имени Н.Г.Чернышевского.

Экономический факультет.

Кафедра менеджмента и маркетинга.

Курсовая на тему:

«Эволюция управленческой мысли в России».

Выполнил: студент 2 курса 271 группы д/о экономического ф-та специальность менеджмент организации Акчурин А.И. Проверила: к.э.н. профессор

Дорофеева Л.И.

Саратов,2008.

Содержание.

Введение……………………………………………………………………………..….3

1.Особенности классической школы управления в России…………………..……5

1.1Предыстория формирования…………………………………………………...….5

1.2Советская школа управления………………………………………………..……..6

2.Особенности школы человеческих отношений в России………………….……..12

3. Системный подход к менеджменту в России…………………………………….18

4. Перспективы менеджмента в России……………………………………...………22

Заключение……………………………………………………………….……………28

Введение.

Актуальность выбранной мной темы состоит в следующем: Любая наука базируется на использовании исторического опыта. Изучение уроков истории позволяет избежать противоречий и ошибок, встречающихся на ранних этапах развития науки.

Наука управления в этом отношении мало отличается от других наук. Как и любая наука, она интересуется прошлым, настоящим и будущим. Анализ прошлого позволяет лучше понять настоящее, чтобы спрогнозировать будущее развитие. Знание истории прошлого необходимо по следующим основным причинам:

• всегда интересно и нужно;

• позволяет восполнить недостаток собственных мыслей и объем своих знаний;

• дает возможность проанализировать основные вехи эволюционного развития науки и систематизировать их;

• позволяет извлечь соответствующие уроки из прошлого с тем, чтобы не повторять ошибок в будущем.

Менеджеру, что бы добиться успеха как своего личного, так и предприятия на котором он работает, нужно знать основы менеджмента, его различные эволюционные формы. Менеджмент – это умение добиваться поставленных целей, используя труд, интеллект, мотивы поведения других людей. Крупнейшие корпорации, банки составляют стержень экономической и политической силы великих наций. От них зависят правительства, многие из них имеют транснациональный характер, простирая свои производственные, распределительные, сервисные, информационные сети по всему миру. А значит, решения менеджеров, подобно решениям государственных деятелей, могут определять судьбы миллионов людей, государств и целых регионов.

Разработанность темы курсовой очень большая т.к. тема подразумевает большой временной промежуток и научные труды многих отечественных ученых. Проблему разрабатывали: А. А. Богданов, А.К. Гастев, Н.А. Витке, В.Г.Афанасьев. Л.И. Ленин непосредственного участия в разработке управленческой науки не принимал, но дал принципиальное направление деятельности органов экономиче­ского управления на всех уровнях, в своей работе «Очередные задачи советской власти».

А.А. Богданов разработал организационную науку-тектологию. Он через практику пытался понять, какие причины и следствия лежат в основе принятия обще­ственных идеалов, как они выражаются в революционных призывах и какую роль в жизни общества играют переходные процессы. На осно­вании анализа и обобщений пытался доказать объективный характер общественных идеалов, считал, что они возникают из бытия коллек­тивов, классов, сословий.

А.К. Гастев организатор и директор Центрального института труда (1920-1938). Он видел задачу создания новой индустриальной педагогики в широком смысле слова, направленной на воспитание профессионально устремленной личности, разработку социальной и трудовой технологии воспитания, формирование новой трудовой культуры и производственного поведения. Он выступал против неоправданной идеологизации воспитания, за общечеловеческий тип трудовой личности.

Н.А. Витке, его важнейшим достижением была концепция использования природы человеческого фактора в организации, выдвинутая в конце 20-х - начале 30-х гг.

В.Г.Афанасьев разрабатывал концепции школы человеческих отношений и системного подхода.

Цель курсовой работы рассмотреть и проанализировать эволюцию управленческой мысли в России. В соответствии с данной целью в курсовой работе мною решаются следующие задачи:

1.Рассмотреть классическую школу управления и её представителей в России.

2.Рассмотреть школу человеческих отношений и её представителей в России.

3.Рассмотреть системный подход к менеджменту в России.

4.Определить перспективы менеджмента в России.

В данной курсовой использовались такие методы исследования как: аналитический, сравнительный, изучение монографических публикаций и статей, конкретно-исторический и метод обобщения.

Теоретической основой данной курсовой являются: литература по менеджменту, материалы периодической печати.

1.Особенности классической школы управления в России.

1.1Предыстория формирования.

Классическая школа управления зародилась в 1920 году за границей и примерно в это же время российские ученые начали активно участвовать в разработке теории организации и управления. Но история менеджмента в России имеет более ранние упоминания об административном управлении.

В историю менеджмента XVII-XVIII в. реформатор Петр I вошел с реализацией новых хозяйственных функций государства. Были построены казенные заводы, каналы, флот, организована казенная внутренняя торговля и с другими странами. Разработаны законы, позволяющие государству уча­ствовать в предпринимательстве, оказывать воздействие на распрост­ранение обучения ремеслу и науке.

В XVIII в. Екатерина II, царствовавшая с 1762 по 1796 г. продолжила реформы Петра I. В этот период особый вклад в развитие управленческих отноше­ний внесли А. П. Волынский, В. Н. Татищев, М. В. Ломоносов, Д. А. По­лиции, М. М. Щербатов, М. Д. Чулков, А. Н. Радищев.

В XIX в. реформирование центральных органов государственной власти на­чалось с издания в 1801 г. Манифеста об учреждении министерств, за­менивших действовавшие ранее петровские коллегии. М. М. Сперанским был разработан проект изменения системы вла­сти, которая в соответствии с идеями Ш. Монтескье была представлена тремя ветвями: законодательной, исполнительной и судебной. Предусматривалось создание соответствующих этим ветвям власти органов управления. Вопросы законодательства должны были находиться в ведении Государственной Думы, суда — в ведении Сената, управление государством — в ведении министерств, ответственных перед Думой. В структуре власти в соответствии с особенностями Рос­сии предполагалось ввести объединение законодательной, исполни­тельной и судебной систем.

В подготовке многих проектов законов М. М. Сперанскому помогал его ближайший соратник Н. С. Мордвинов. Это был необыкновенно одаренный человек. В 1774-1777 гг., плавая на английских судах, он познакомился с передовыми идеями английских ученых, которые по­могли в его дальнейших исследованиях. В 1802 г. он стал морским министром, с 1823 по 1840 г. — возглавлял Вольное экономическое общество.

Вклад Н. С. Мордвинова в развитие российского менеджмента на­чался с принятия и высокой оценки идей А. Смита. Безусловно, под­держивая идею эффективности разделения труда, Н. С. Мордвинов в особую область выделил международные отношения и международ­ное разделение труда. Он научно обосновал необходимость разработ­ки и использования политики протекционализма для укрепления экономики государства в условиях международного разделения труда.

Реформирование российского общества продолжилось в период цар­ствования Александра II (1818-1881 гг.). В 1861 г. было отменено кре­постное право. Крестьянская реформа вызвала изменение всех сфер уп­равления: земской, судебной, военной и др.

Во время царствования Александра III (1845-1894 гг.) в условиях развития капиталистических отношений потребовалось укрепление вертикали власти, поэтому усиливалась роль полиции и администри­рования. Экономические реформы противостояли революционному движению. В экономическую и политическую жизнь России в это вре­мя входили С. Ю. Витте и П. А. Столыпин.

С. Ю. Витте осуществил в 1897 г. денежную реформу, используя способ девальвации рубля для укрепления экономики государства. Ввел винную монополию государства, сумел привлечь капиталы Запа­да и создать экономические условия для промышленного подъема, ко­торый впоследствии стал называться «эпохой Витте». Вклад в развитие научного управления внесли работы С. Ю. Витте «Принципы железно­дорожных тарифов по перевозке угля», «Самодержавие и земство»[[1]](#footnote-1).

П. А. Столыпин был убежденным противником революционных подходов к реформированию государственного управления. Он гово­рил, что России нужно сначала успокоение, а уж потом реформы[[2]](#footnote-2). Орга­низовал вокруг себя для разработки проектов реформирования знаю­щих и преданных России людей, в число которых входили министр земледелия А. В. Кривошеин и министр финансов В. Н. Коковцов.

В аграрной реформе, разработанной под руководством П. А. Столыпи­на, были заложены основы свободы человека и труда, изменены суще­ствующие принципы распределения земли, внедрения агротехнической культуры и стимулирования производительности труда.

1.2Советская школа управления.

В европейских странах и США, где частная форма собственности всегда находилась под защитой государства, движение за повышение эффективности управления производством не сопровождалось таким количеством реформ государственного управления, как в России.

После победы 7 ноября 1917 г. Ве­ликой Октябрьской социалистической революции владельцы заводов, фабрик, банков и других крупных предприятий были лишены своей собственности. В связи с этим многие покинули Россию.

Переход такого большого количества предприятий в общественную собственность поставил перед Советом народных комиссаров (СНК) — новым правительством России сложнейшие задачи. В поисках новых форм управления обобществленным народным хозяйством в конце 1917 г. было принято решение о создании Высшего совета народного хо­зяйства (ВСНХ)[[3]](#footnote-3). Этот орган государственного управления экономикой должен был решать все задачи организации функционирования народ­ного хозяйства и государственных финансов. В губерниях управление перешло к местным органам экономического управления, в функ­ции которых входила координация экономической деятельности всех организаций, действующих на подведомственной территории. Для каж­дого крупного города, губернии или промышленного района из доверен­ных выборных представителей создавался Совет рабочего контроля.

 Принципиальное направление деятельности органов экономиче­ского управления на всех уровнях было определено в работе вождя революции В. И. Ленина «Очередные задачи советской власти». Оп­ределенный В. И. Лениным ряд задач составил основу для разработки будущих научных методов управления социалистическим производ­ством на всех уровнях народного хозяйства. Основных задач было не­сколько.

♦ Введение в управление на микро и макроуровне единоначалия.

♦ Повышение производительности труда на основе научной орга­низации труда.

♦ Введение наилучших систем учета и контроля.

♦ Материальная заинтересованность производителей в результа­тах труда.

♦ Разработка показателей, достоверно отражающих результаты хо­зяйствования.

♦ Укрепление трудовой дисциплины и поиск новых форм мораль­ного стимулирования рабочих и управленцев.

 Для разработки и внедрения научных методов управления произ­водством предлагалось перенимать все ценное из идей и опыта других стран.

Здесь необходимо отметить следующее. В. И. Ленин долгое время прожил в Европе, был знаком со многими работами по эффективнос­ти управления и публикациями Ф. Тэйлора. В связи с этим вопросы менеджмента занимали важное место и в теоретических разработках В. И. Ленина. Его учение стало своеобразной концепцией практиче­ской реализации национализации промышленности и создания еди­ного народного хозяйства. Он внимательно следил за всеми мировыми достижениями в решении вопросов управления. Его решение приспо­собить тэйлоровскую систему эффективности в условиях обобществлен­ного производства было обоснованным и прогрессивным. Российские ученые по отношению к тэйлоризму разделились на два противопо­ложных лагеря: тэйлористов и антитэйлористов. Первые считали, что учение Тэйлора принципиально, неоспоримо, универсально и практи­чески полностью может отождествляться с научной организацией со­циалистического труда и управления.

Вторые, напротив, утверждали, что тэйлоровскую теорию нельзя отождествлять с научной организацией труда, поскольку ориентация на интенсификацию труда, выходящую за пределы человеческих воз­можностей, противоречит ценностям нового социалистического строя[[4]](#footnote-4).

Первый вопрос будущей советской теории научной организации труда был вопросом терминологии. Ф. Тэйлор первым дал этой области управленческой деятельности название «научный менеджмент»[[5]](#footnote-5), что в переводе на русский значило «научное управле­ние»[[6]](#footnote-6). Популяризатор и толкователь принципов Ф. Тэйлора французский профессор А. Шателье перевел это название на французский язык как «научная организация труда». В Германии новая область науки быстро распространилась под именем «рационализация»[[7]](#footnote-7). В после революционной России все эти обозначения нередко употреблялись как синонимы, но все-таки развитие научного менеджмента началось со слова НОТ — научная организация труда, а разделение научного управления и собственно НОТ произошло много позднее.

 Началом процесса становления научной организации труда и оте­чественного научного менеджмента стала Первая Всероссийская ини­циативная конференция по научной организации труда и производ­ства, начавшая свою работу 20 января 1921 г. Ее организатором был Комиссариат путей сообщения, но вопросы конференции выходили далеко за пределы транспортных проблем.

В докладах уже известных российских ученых А. А. Богданова, В. М. Бехтерева, О. А. Ерманского, С. Г. Струмилина и других поднима­лись теоретические проблемы организации труда в масштабах обще­ства, народно-хозяйственного планирования, физиологии и психологии труда. Обсуждались сложные многоаспектные проблемы из разных об­ластей знаний. Работа проводилась в пяти секциях.

1. Организация работ в механическом производстве, в частности в железнодорожных мастерских.

2. Организация работ в железнодорожном транспорте.

3. Организация управления и его частей.

4. Рефлексология труда.

5. Мероприятия по объединению работ по научной организации труда и практическому их осуществлению.

В работе конференции принимали участие представители самых различных специальностей: техники, инженеры, экономисты, психо­логи, физиологи, врачи. Возможно, именно это позволило определить все расхождения в общетеоретических трактовках НОТ и понимании сущности научного управления. В целом ее участники достаточно глубоко осознавали сложность и многозначность самого понятия науч­ной организации труда и управления.

Были выделены несколько сторон этой деятельности: хозяйственно-техническая (что было характерно для Ф. Тэйлора), общественно-эко­номическая и психофизиологическая. Это позволило утвердить суще­ствование и обоснованность комплексного подхода к анализу вопро­сов менеджмента.

В резолюции конференции была дана формулировка НОТ: «Под научной организацией труда надлежит понимать организацию, осно­ванную на тщательном изучении производственного процесса со все­ми сопровождающими его условиями и факторами»[[8]](#footnote-8). Основным мето­дом при этом является измерение с натуры затрат времени, материалов и механической работы, анализ всех полученных данных и синтез, да­ющий стройный, наиболее выгодный план производства».

Важным итогом конференции было признание необходимости вве­дения в программы учебных заведений предметов по научной органи­зации труда и управления производством, а также создания специаль­ных органов по проведению НОТ в жизнь.

Уже после первой конференции под знаменем НОТ стали прово­диться исследования по организационно-управленческим проблемам. В этот период вокруг таких ученых, как А. А. Гастев, Ф. Р. Дунаев­ский, П. М. Есманский, Е. Ф. Розмирович, начали концентрироваться первые направления исследований. А.А. Гастев разрабатывал концепции как классической, так и школы человеческих отношений.

Внимание ученых сосредоточивалось на таких проблемах, как ра­циональная организация рабочего места, совершенствование структу­ры управленческого аппарата, упрощение делопроизводства, создание простых и дешевых форм учета и отчетности, постановка контроля над выполнением заданий, исследование эффективности отдельных функ­ций и методов экономического управления.

Важно отметить и то, что наука управления мыслилась российскими учеными межотраслевой, которая могла бы использоваться в одинако­вой степени во всех сферах жизни. Такой подход был присущ только нашим ученым и впоследствии был высоко оценен мировым научным сообществом.

Здесь следует отметить, что в те времена для пояснения областей применения науки управления использовались следующие трактовки:

♦ систематическое наблюдение происходящих в управлении яв­лений;

♦ принцип выделения из всей совокупности явлений определенных объектов, их изоляции, разложения на составные части и описа­ния (метод анализа);

♦ принцип соединения отдельных звеньев изучаемого процесса в «центростремительное целое» (метод синтеза);

♦ принцип измерения наблюдаемых явлений (во времени и про­странстве) и проведение эксперимента, в частности испытание практикой.

Вторая конференция НОТ начала работу 10 марта 1924 г. в Москве. Работало семь секций, причем наиболее многочисленной была секция общих вопросов управления, составляющих методологию науки. Но наибольшее внимание было уделено методам рационализации госу­дарственного аппарата, делопроизводству, отчетности, канцелярской технике. Все дискуссии проходили под лозунгом «В связи с жизнью, для жизни, не отрываясь от жизни». Так, например, в докладе № 33 «Оргприспособления в административной технике», сделанном на секции управления, главной ценностью оргтехники считалась способ­ность принудительно стандартизовать операции управления[[9]](#footnote-9).

Необходимость стандартизации приемов и условий выполнения работы вскоре приобрела самостоятельное развитие. В докладе № 33 приводилась также классификация средств оргтех­ники, позволяющая высоко оценить проводимую отечественными ис­следователями кропотливую работу в трудных 20-х гг. с позиций се­годняшнего дня. Эта классификация разбивалась на семь классов:

1) кондукторы операций — указатели, плакаты;

2) регуляторы операций — часы, сигналы;

3) распределители операций — графики, расписания;

4) анализаторы операций — диаграммы, сводки, учет, средства учета;

5) аккумуляторы операций — картотеки, журналы;

6) упростители операций — вычислительная техника, копироваль­но-множительная техника;

7) средства связи — телефон, внутренний транспорт.

В свою очередь, в докладе № 21 под названием «Психология управ­ления» рассматривались другие две задачи: подбор сотрудников к фун­кции и друг другу по их характеристикам (характерология) и задача воздействия на психику работников различными стимуляторами для достижения оптимальной производительности[[10]](#footnote-10).

На заседании секции управления было сделано свыше 30 докладов по изучению движений, профессиональному отбору, утомляемости, физической пригодности к труду, влиянию среды на организм. Были доклады и методологического характера: доклад № 81 «Проблема под­готовки организаторов», доклад № 74 «Подготовка администраторов», доклад № 126 «Методика преподавания НОТ» и многие другие[[11]](#footnote-11).

Вторая Всесоюзная конференция НОТ, используя тезис «помень­ше теоретизирования, оторванного от жизни»[[12]](#footnote-12), выработала следующие исследовательские задачи.

1. Переработка достижений западных теоретиков и практиков и об­мен опытом с ними.

2. Увязка научно-исследовательской работы с потребностями про­изводства.

3. Установление тесной связи между институтами и лаборатория­ми НОТ и их специализация.

4. Опытное изучение труда в производстве и управлении, а также отдельных трудовых процессов, организация школ для подготовки инструкторов, способных к внедрению лучших методов работы.

5. Введение в труд и изучение на всех ступенях и во всех типах учебных заведений принципов НОТ.

2.Особенности школы человеческих отношений в России.

Школа человеческих отношений появилась на рубеже 20-30-х гг. В ее основу были положены достижения психологии и социологии, именно поэтому проблема повышения производительности труда решалась посредством изучения поведения человека в трудовом процессе. Ученые понимали, что сосредоточив свое внимание на человеке, они смогут предложить методы эффективного стимулирования труда. Основоположником школы человеческих отношений принято считать Э. Мэйо. Он полагал, что прежние управленческие методы всецело направлены на достижение материальной эффективности, а не на установление сотрудничества, в то время как простое проявление внимания к людям оказывает очень большое влияние на производительность труда.

В СССР разработкой концепций школы человеческих отношений занимались: А.А. Богданов, П.М. Керженцев, Н.А. Витке, Д.М. Гришиани, С.И. Эйпштейн, О.Н. Жеманов, А.К. Гастев и многие другие.

А.А. Богданов создал всеобщую организационную науку – тектологию. Правда, организация и организованность в его работах еще не рассматривались как специфические процессы. Богданов выделил ряд положений , которые позже оказали сильное влияние на развитие школы человеческих отношений в России. В частности, он ввел понятие организационный комплекс[[13]](#footnote-13) (аналог понятия система), который определялся на основе того, что позже получило название синергического эффекта. Им был предложен анализ интеграционных механизмов[[14]](#footnote-14) (конъюгация), дезинтеграционных механизмов[[15]](#footnote-15) (распад комплекса), а также принцип строения комплексов - вхождения одного элемента в другой[[16]](#footnote-16) (ингрессия). В результате возник оригинальный синтез управленческих принципов, научной организации труда, социолого-психологических идей и общей теории систем (кибернетики), получивший название социальной инженерии.

Организационная концепция П.М. Керженцева, хотя и развивалась под мощным влиянием классической школы, особенно работ А. Файоля, представляла собой достаточно самостоятельное явление. Он первым выделил в качестве отдельной сферы НОТ изучение организационных принципов (научная организация управления) и человеческого фактора (личный фактор производства), с одной стороны, и материальные факторы организации - с другой. Акцент был сделан именно на социально-управленческой стороне организации: приемы управления, формирование структуры управления, система правильного распределения обязанностей и ответственности, подбор и расстановка кадров. П. Керженцев попытался выделить универсальные принципы управления, применяемые вне зависимости от сферы и отрасли деятельности, и сформулировал принцип оправданности переноса организационного опыта из одной отрасли в другую.

Среди общих признаков организационного порядка он выделил установление цели и задач, выбор типа организации (инструментальный взгляд на организацию), выработку плана (планированию он уделял особое внимание), методы работы с людьми, использование человеческих и материальных ресурсов, постановку учета и контроля.

Положения теории Н.А. Витке, с одной стороны, тоже корреспондируют с работами представителей классической школы (прежде всего А. Файоля), а с другой - предвосхищают идеи общинной модели организации. Его важнейшим достижением была концепция использования природы человеческого фактора в организации, выдвинутая в конце 20-х - начале 30-х гг. Отчасти она напоминала принципы школы человеческих отношений. Правда, свои идеи Н.Витке выдвинул раньше Э. Мэйо и Ф. Ротлисбергера. Поставив в центр управления работника, а не орудие труда и технику, и рассматривая его как активного субъекта деятельности, Н.Витке предложил необычную для тех лет трактовку организации как своеобразного сочетания людских воль. Суть же организационно-управленческой деятельности, по его определению, в направлении человеческой энергии к достижению определенной цели. Важнейшей чертой его концепции было также то, что вместо проблем организации деятельности отдельного человека (что было характерно для школы Центрального института труда и большинства представителей классической школы) он впервые обратил внимание на управление социальной общностью (система взаимодействия людей, трудовая кооперация), подчеркивая, что всякий работник находится в непрерывной связи и взаимодействии с другими людьми. При этом он рассматривал основную проблему целесообразной организации деятельности людей как проблему создания трудовой кооперации. Н. Витке, другим аспектом административной деятельности, считал конструирование человеческих отношений: содержание административной работы в создании благоприятной социально-психологической атмосферы и мотивации работников. Н.Витке много рассуждал о роли неформального авторитета и неформального лидерства.

 Так же значимыми работами являлись книги Д.М. Гвишиани: «Социология бизнеса» и «Организация и управление»[[17]](#footnote-17). Последняя служила своеобразной энциклопедией западной управленческой мысли. В ней изложены история возникновения, основные персоналии и положения научных школ менеджмента, таких, как классическая модель организации, школа человеческих отношений, школа социальных систем, социотехнический подход, эмпирическая школа. В «Организации и управлении» освещались практически не известные тогдашнему читателю воззрения Ч.Барнарда, Ф.Селзника, Г.Саймона, А.Гоулднера, А.Этциони, Р.Дабина, П.Друкера[[18]](#footnote-18). В центре оказывались проблемы синергии, логика возникновения и соотношения формального и неформального в организации, проблемы равновесия и баланса, идентификации работника с организацией, модели выживания организации, рациональные и естественные модели в организации.

 В работе С.Эпштейна достаточно подробно описана социальная философия Э. Мэйо, ранние организационно-романтические концепции неформальной регуляции организационного поведения.

В работе О. Жеманова этот материал дополнялся изложением двух принципов организации Д.Макгрегора (модели организации X и Y), описанием экспериментов в Филадельфии, Калифорнии, экспериментов К. Левина и более поздних - по участию работников в прибылях.

Алексей Капитонович Гастев (1882-1938), видный деятель в Советской России, организатор и директор Центрального института труда (1920-1938), член Совета по научной организации труда при НК РКИ СССР, участник революционного движения (член РСДРП с 1901 г.)[[19]](#footnote-19).

А.К. Гастев выдающийся ученый, научные труды которого, особенно повлияли на российскую модель управления. Для педагогической концепции А.К. Гастева характерно во многом иное, альтернативное понимание целей и задач педагогики и самого образования.

Прежде всего, в противовес школьной классической педагогии Гастев видел задачу создания новой индустриальной педагогики в широком смысле слова, направленной на воспитание профессионально устремленной личности, разработку социальной и трудовой технологии воспитания, формирование новой трудовой культуры и производственного поведения. Он выступал против неоправданной идеологизации воспитания, за общечеловеческий тип трудовой личности.

Трудовому типу личности должны быть присущи такие качества: наблюдательность, изобразительность (умение изображать, отображать и фиксировать в слове, в письме, в графике и фотографии), воля (готовность к действию, способность к переключению), двигательная культура (культура тела, трудовых, спортивных, бытовых движений), владение режимом (времени, жизни, труда), искусство отдыха и восстановления сил, умения и культура организатора, политехнизм[[20]](#footnote-20).

У Гастева речь шла не просто о педагогике профессионального обучения (хотя и о ней тоже), но прежде всего о воспитании человека для индустрии и с помощью индустрии, о формировании психологии работающего человека. Познакомившись с достижениями цивилизованного мира в области техники и труда, Гастев был убежден, что можно импортировать оборудование, но нельзя импортировать профессиональную, организаторскую и трудовую культуру его обслуживания.

Профессионализация личности как социализированный процесс для А.К. Гастева − это владение трудовой (в широком смысле слова) и производственной культурой, новая культурная установка. При всем разноречии трактовки термина культура, для Гастева это прежде всего «техническая и социальная сноровка»[[21]](#footnote-21), которая становится реальностью не через школу и народное просвещение, а через новых агентов культуры, которыми выступают как учреждения и организации (заводы, лаборатории, армия, скауты, милиция, спорт...), так и люди “двигательной культуры” − организаторы, наблюдатели (сыщики, журналисты и т.п.), монтажеры (строители, врачи и др.). Для Гастева культура − это не овладение высотами цивилизации, а тренировка, тренаж, сноровка, что также стало объектом серьезной критики.

Свою концепцию А.К. Гастев называл “педагогикой тренировки”. Ее можно отнести к рефлексологическому направлению педагогики 20-х годов . Для ее обоснования, помимо достижений мировой и отечественной науки и практики в области организации труда и производства, технологии и профессионального обучения, ЦИТом был вовлечен в научный оборот огромный материал по психологии, физиологии, психофизиологии, биологии, рефлексологии, биомеханике, психотехнике, педологии, естественно трудовой педагогике.

Социально-педогогическая технология ЦИТа была разработана в конце 20-х гг. для проектирования рабочего состава крупнейших заводов-новостроек (Уралмашстроя, Сталинградского и других тракторных заводов, Нижегородского автозавода и др.). В ЦИТе наряду с общей методологией проектирования был составлен универсальный алгоритм сбора, анализа и отбора исходных материалов по изучению производства. Он включал в себя характеристику завода, карты организации труда по цехам, схемы рабочих типов, квалификационные характеристики персонала, методику подготовки и расстановки рабочих по рабочим местам, материалы по организации учебно-установочных цехов, систему подготовки рабочих и их производственный инструктаж на рабочих местах, систему экспертизы и сдачу продукции заказчику. Вся система ЦИТа подчинялась универсальной формуле: расчет − установка − обработка − контроль − обслуживание (Р-У-О-К-О)[[22]](#footnote-22). Будучи универсальной и функциональной, формула в разных условиях наполнялась различным содержанием (под обработкой, например, понимались и процесс производства и процесс обучения). Таким образом, реализовывалась идея подготовки и адаптации определенных, заданных производством рабочих. ЦИТ принципиально отвергал идею приспособления производства к личности, эргономический подход. Ему были чужды идеи социальной охраны личности от агрессии техники.

Педагогическая концепция технологизации профессионального обучения была связана и с общей методологией ЦИТа, и с ее социально-педагогическими аспектами. Здесь нашла психолого-педагогическую интерпретацию теория трудовых установок, установочный метод Гастева, который впервые ввел понятие установки. Он выделял культурные, биологические (психофизиологические) и организационно-вещевые установки, имея в виду ценностные ориентации личности, систему предписаний, способствующих созданию путем тренажа устойчивых комплексов движений, организационно-технические факторы (оргустановки) и заводскую среду, создающие систему объективных предписаний. Очевидно, что это понятие не несло в себе принятого в современной психологии смысла, однако включало бихевиористский, рефлексологический подход к формированию поведения человека.

Педагогическая технология ЦИТа опиралась на вполне определенную концепцию образования и воспитания. Открытия конца XIX - начала XX в. в области биологии и психофизиологии (пластичность нервной системы, упражняемость, теория условных рефлексов, дрессура и др.), вскрывая действительные резервы личности, привели Гастева к выводу о возможности их использования для радикального повышения трудовых потенций, вплоть до генетического, биохимического и хирургического вмешательства в природу человека. О восприятии человека как объекта воздействия говорит факт отождествления педагогики в «человеководством»[[23]](#footnote-23).

В своем стремлении жестко детерминировать и технологизировать процесс профессионального обучения Гастев пришел к идее программированного профессионального обучения, в котором субъективное искусство инструктора заменяется объективными воздействиями вещной среды и предписаний, создающих и корректирующих формирование цепей реакций работника. Идея машинизации воспитания путем детерминации деятельности с помощью инструкций, водителей, шаблонов, направителей, тренажеров получила окончательное завершение в конструкции «социально-инженерной машины»[[24]](#footnote-24), выстроенной в ЦИТе. Речь шла об обучении ученика “в особой машине, где все установки ученика определяются не окриками и указаниями инструктора, а железными и деревянными деталями машины”. Ученик в ней закреплен как объект обучения, как “элемент” самой машины. Это еще раз подтверждает, что концепция была концепцией как безмашинного, так и машинного программированного обучения, основанного на идеях “обратной связи”, алгоритмизации и программирования.

Недостатком школы человеческих отношений является отсутствие комплексности исследования, изучение какого-то одного элемента организации, поиск единого пути решения управленческих проблем, он так же присущ и классической школе управления. Этот недостаток стал причиной возникновения нового направления в эволюции управленческой мысли – школы социальных систем, возникшей в конце 50-х годов.

3. Системный подход к менеджменту в России.

Теория систем впервые была применена в точных науках и в технике. Применение теории систем в менеджменте в конце 50-х гг. явилось важнейшим вкладом школы науки управления. Системный подход — это не набор каких-либо принципов для управляющих, а способ мышления по отношению к организации и управлению[[25]](#footnote-25). Система—это некоторая целостность, состоящая из взаимозависимых частей, каждая из которых вносит свой вклад в характеристики целого[[26]](#footnote-26). Все организации являются системами. Существует два основных типа систем: закрытые и открытые. Закрытая система имеет жесткие фиксированные границы, ее действия независимы от среды, окружающей систему. Открытая система характеризуется взаимодействием с внешней средой. Крупные составляющие сложных систем часто сами являются системами. Эти части называются подсистемами. В организации подсистемы — это различные отделы, уровни управления, социальные и технические составляющие организации[[27]](#footnote-27). Понимание того, что организации представляют собой сложные открытые системы, состоящие из нескольких взаимосвязанных подсистем, помогает объяснить, почему каждая из школ управления оказалась практически приемлемой лишь в ограниченных пределах. Они стремились сосредоточить внимание на какой-то одной подсистеме организации: поведенческая школа занималась социальной подсистемой, школы научного управления-техническими. Ни одна из школ серьезно не задумывалась над воздействием среды на организацию.

Модель организации как открытой системы. Организация получает из внешней среды информацию, капитал, человеческие ресурсы, материалы. Эти компоненты называются входами. В процессе своей деятельности организация обрабатывает эти входы, преобразуя их в продукцию или услуги. Эта продукция и услуги являются выходами организации, которые она выносит в окружающую среду. Если система управления эффективна, то в ходе процесса преобразования образуется добавочная стоимость входов. В результате появляются многие дополнительные выходы, такие, как прибыль, увеличение доли на рынке, увеличение объема продаж, рост организации. В СССР разработкой системного подхода занимались: В.Г.Афанасьев, П.Н.Лебедев, Г.Х.Попов, Ю.А.Тихомиров, В.Г.Подмарков, Г.С.Яковлев, Ц.Я.Ямпольская. Афанасьев понимает систему как совокупность объектов, взаимодействие которых обуславливает наличие новых интеграционных качеств, не свойственных образующим её частям, компонентам, связь между компонентами настолько тесна и органична, что изменение одних из них вызывает то или иное изменение других, а нередко и системы в целом[[28]](#footnote-28). Необходимость системного подхода к решению теоретических и практических проблем – по мнению В.Г.Афанасьева – «диктуется самой жизнью и, прежде всего, высокой степенью интеграции образовательных процессов», где, как никогда ранее, « всё связано со всем», когда решение одной проблемы зависит от решения множества других, когда « сами проблемы приобретают системный, комплексный характер»[[29]](#footnote-29).

Рассмотрим системный подход к менеджменту на примере пищевого предприятия. Основной принцип менеджмента пи­щевого предприятия заключается в ре­зультативном руководстве деятельнос­тью коллектива, направленной на не­прерывное улучшение качества про­цессов и продукции.

Системный подход основан на рас­смотрении деятельности пищевого предприятия как совокупности бизнес-процессов, в которых выделены внут­ренние и внешние связи, коренным образом влияющие на эффективность, результативность и стабильность[[30]](#footnote-30). В та­кой системе выявляются ее общие и частные функции. Первые направлены на планирование выпуска продукции, прогнозирование объема продаж, раз­работку новых продуктов, повышение экономической, организационной и производственной эффективности процессов посредством контроля, уче­та и анализа. Специфические стороны деятельности предприятия связаны с частными функциями менеджмента.

Эффективность функционирования бизнес-процессов пищевого производ­ства во многом зависит от соблюдения широко известных восьми принципов всеобщего управления качеством, главные из которых - удовлетворен­ность потребителя и непрерывность улучшения процессов и продукции.

Современные тенденции в развитии менеджмента пищевых предприятий также основываются на этих принци­пах, базовые из которых следующие:

• менеджмент организации должен основываться не на интуитивных реше­ниях руководства, а на анализе досто­верной информации, полученной с по­мощью современных научных методов;

• сочетание иерархического и функ­ционального принципов управления, при котором обеспечивается, с одной стороны, вертикаль власти при лидер­стве руководителя, а с другой - деле­гирование полномочий на нижние уровни и развитие горизонтальных функциональных связей;

• опора на кадры, особенно на сред­ний персонал пищевого предприятия, для которого организуется постоянная учеба, повышение квалификации;

• тесное взаимодействие с постав­щиками, создание экспертной системы анализа, оценки и выбора, проведение аудита на предприятиях, снабжающих сырьем, вспомогательными материа­лами и т. п.

К одной из важнейших подсистем менеджмента пищевого предприятия относится планирование и контроль производства, в рамках которых раз­рабатываются стратегические и опера­тивные планы выпуска продукции.

При стратегическом планировании производства учитываются существую­щий уровень продаж, результаты мар­кетинговых исследований и оценки по­требительских предпочтений и прием­лемости, возможности расширения производственных мощностей и закуп­ки сырья и материалов. При формиро­вании стратегического плана необходи­мо обязательное подключение финан­совых и экономических служб предпри­ятия. В стратегическом планировании предусматривается возможность разра­ботки и освоения производства новых видов продукции, рециклинга суще­ствующего ассортимента с целью повы­шения конкурентоспособности.

На основе стратегического плана, который подвергается периодической корректировке в соответствии с новы­ми условиями, разрабатываются опе­ративные планы, согласованные с цик­лами работы отдельных подразделе­ний предприятия: технологические цехи, отделы продаж, закупок и т. п.

Особое внимание уделяется системе контроля выполнения плановых зада­ний, анализу причин отклонений от за­данных показателей, как по количеству, так и по качеству. Для этих целей удоб­но использовать семь японских статис­тических инструментов качества.

Профессор К. Исикава (Япония) го­ворил: «Основываясь на опыте своей деятельности, могу сказать, что 95 % всех проблем фирмы могут быть реше­ны с помощью этих семи приемов»[[31]](#footnote-31).

К этим семи приемам относятся:

• контрольные листки;

• гистограммы;

• диаграмма Парето;

• причинно-следственная диаграмма;

• диаграммы рассеивания;

• методы расслаивания;

• контрольные карты. Контрольные листки и гистограммы -

это первичные формы сбора данных, на основе которых разрабатываются стати­стические инструменты более высокого уровня. С помощью диаграммы Парето можно выявить главные факторы, влия­ющие на процесс. Причинно-следствен­ная диаграмма, предложенная профессором К. Исикава, позволяет выявить и ранжировать по степени воздействия причины, влияющие на конечный ре­зультат процесса. В этой диаграмме ча­сто используется принцип пяти «М», т. е. в качестве основных причин рассмат­риваются оборудование (machine), пер­сонал (man), средства измерения (measure), методы выполнения опера­ций (method), окружающая среда (milieu) и далее они декомпозируются на более детальные факторы.

Диаграммы рассеивания использу­ются для анализа взаимосвязей пере­менных. С помощью этих диаграмм можно определить коэффициент корре­ляции между двумя характеристиками.

Используя метод стратификации, можно сгруппировать статистические данные в зависимости от условий их получения.

Наиболее распространенный и мощ­ный статистический инструмент - конт­рольные карты, которые широко ис­пользуются при контроле параметров бизнес-процессов в пищевой промыш­ленности. Контрольные карты пред­ставляют собой график изменения измеренных параметров во времени, при этом оцениваются их вариации по отно­шению к статистически отделенным верхней и нижней контрольным грани­цам. В результате анализа устанавлива­ется, насколько колебания параметров процесса вызваны обычными случай­ными причинами и насколько они зави­сят от чрезвычайных обстоятельств.

Реализация принципов системного подхода в менеджменте пищевых про­изводств обеспечивает более высокую конкурентоспособность выпускаемой продукции и финансово-экономическую стабильность предприятий. Пред­ставление деятельности завода по про­изводству продуктов питания, как совокупности процессов, при полной их стыковке в рамках системы позволяет повысить эффективность предприятия за счет оптимизации внутренних и внешних цепочек взаимных связей, улучшить работу обратных связей.

4. Перспективы менеджмента в России.

Экономические системы любого уровня пос­тоянно совершенствуются и стремятся повышать свою конкурентоспособность. Государства и ком­пании вынуждены приспосабливаться к таким вызовам времени, как глобализация и ужесточение конкуренции, широкое распространение информа­ционных и других современных технологий.

Доминируют в мировой экономике промышленно развитые страны, товарные и финансовые потоки не выходят за пределы постиндустриальной цивилизации. Шансы включения в эту систему других стран стремительно сокращаются. Появ­ление полностью интегрированного, открытого мирового рынка труда, технологий, товаров и услуг в обозримом будущем не предполагается.

Сегодня уже очевидно, что в России стандарт­ные подходы к управлению экономикой и интегра­ция в мировой рынок не гарантируют ускоренного роста. Нужны неординарные подходы к менедж­менту на всех уровнях, тщательно продуманный стратегический план развития и конкретные цели. Стратегичес­кие цели развития предполагают максимальное при­влечение инструментов системного, комплексного, трансформационного, иерархического, целевого подходов к повышению конкурентоспособности отечественной экономики, реформирование от­раслевой структуры, формирование общественных институтов, в частности социального партнерства.

В теории мировой экономики принято счи­тать, что стабильное развитие характеризуется такой трансформацией экономических систем, которая в долгосрочной перспективе приведет к более высоким темпам роста в сравнении с другими экономическими системами, находящимися в со­поставимых условиях[[32]](#footnote-32). И в первую очередь при этом система управления должна быть нацелена на фор­мирование будущего (включая новые технологии, новые управленческие услуги, развитие трудового потенциала — человеческого капитала и т.д.), то есть, основана на постоянном самосовершенство­вании, для чего, прежде всего, нужен эффективный менеджмент: гибкая внутренняя структура системы, легко адаптируемая к внешней среде, современная, оптимальная информационная система.

 Уровень экономического развития управленческих систем в будущем наиболее тесно связан с развитием человеческого капитала и инновационно-инвестиционной деятельности системы.

В России лишь начинают эти связи активно учитывать, так использовать стратегические под­ходы при разработке программ развития на всех уровнях менеджмента, например одной из целей среднесрочной программы на 2005 — 2008 гг. является формирование новой экономики-экономики знаний и человека. Иинновационно ориентированный сценарий, предполагающий интенсивные структурные сдвиги в пользу высокотехнологического информационного сектора и ослабление зависимости от нефтегазового и сырьевого экспорта, рассчитан на рост инновационного и технологического сектора(до 17% в 2007 г). По прогнозу занятость в этом секторе возрастет почти на 7%[[33]](#footnote-33).

Наукой и практикой менеджмента доказано, что развитие современных экономических сис­тем всех уровней связано с информационными, коммуникационными и прочими современными управленческими технологиями, предполагается, что и их доля будет расти высокими темпами.

Реализация стратегии развития менеджмента в глобализирующейся экономике требует особого подхода в России к региональному и муниципаль­ному менеджменту в силу наличия целого ряда специфических проблем.

Моделирование в данном случае является оп­тимальным инструментом его совершенствования. Так, постиндустриальная модель развития может быть выигрышна лишь в отдельных субъектах России, прежде всего в мегаполисах с развитой технологической базой и в значительной степени недоиспользованным кадровым потенциалом. В большинстве субъектов Федерации наиболее перспективна индустриальная модель, в которую могут быть интегрированы поэтапно отдельные элементы новой экономики. Для этого требуется формирование механизмов их устойчивого разви­тия, значительная финансовая база, кардиналь­ные изменения, «реинжиниринг» регионального и муниципального менеджмента, перевод его на принципы стратегического управления.

Предприятия, нахо­дящихся на подъеме, ведут стратегическую работу. При этом само по себе планирование разработки стратегического плана также относится к числу стратегических процессов. Это свидетельствует о тесной взаи­мосвязи между экономическим благополучием предприятия и наличием у его менеджмента стра­тегических целей. Так, ни одно из группы наиболее успешных предприятий не считает стратегическое планирование излишним, в то время как среди на­именее успешных предприятий так не считается. Активно развиваются стратегические процессы и на мезоуровне. В насто­ящее время более 70 городских и муниципальных образований, а также некоторые целые федераль­ные округи (например, Южный федеральный ок­руг) разрабатывают свою стратегию.

Что подтверждает, к примеру, описание хими­ческой и нефтехимической отрасли муниципаль­ного образования г. Краснодар для стратегического плана, которое выглядит следующим образом.

1. Общие сведения:

1.1. Количество предприятий: зарегистриро­ванных — 246, из них ведут финансово-хозяйственную деятельность 83 предприятия;

1.2 Численность: в данной отрасли работают 2 560 человек;

1.3 Среднемесячная заработная плата: 3 200 руб.;

1.4 Уплачено налогов во все уровни бюджета в 2004г.: 35 425тыс. руб.

1.5. Наиболее успешно работающие предпри­ятия: ЗАО «Кубаньтехгаз», ЗАО «Краснодарский за­вод РТИ», ООО фирма «БВА», ОАО «Аванта», ОАО «Краснодарская фармацевтическая фабрика»[[34]](#footnote-34).

2. Основные проблемы развития отрасли:

• одной из основных проблем отрасли является доминирование продукте импортного производства, что значительно снижает потребление отечественной продукции и увеличение роста цен на сырье и энергоносители, что увеличивает себестоимость, а продукция данной отрасли — материалоемкая;

• высокая арендная плата на землю.

3. Основные направления развития отрасли, меры, необходимые к применению на муниципальном уровне для улучшения положения дел в отрасли: наращивание оборотов; удерживать объемы производства, не допуская их снижения; обновления основных средств; инвестиционные проекты; увеличение коэффициента обновления продукции; снижение цен; улучшение службы маркетинга; меры гос. Поддержки.

Довольно сложная ситуация в нашей стране сложилась и на микроуровне, пос­кольку одновременный переход к рынку и гло­бальной информационной экономике затрудняет принятие долгосрочных инвестиционных решений большинством предприятий. В условиях высокой внутренней неопределенности и благоприятной внешнеэкономической конъюнктуры частные инвесторы вкладывают средства в краткосрочные, быстроокупаемые проекты, как-то: торговля, финансовая сфера, а также в надежные активы, в частности в недвижимость. Эти решения бизнеса усугубляют несбалансированность экономики страны.

Из-за невостребованности квалифицирован­ных кадров в большинстве секторов экономики, отсутствия конкурсных условий занятия должнос­тей и несоответствия вузовской подготовки кадров спросу на рынке труда ухудшается и качество человеческого капитала. В создавшейся ситуации развитие человеческого капитала как одной из ос­новных составляющих эффективного менеджмента вряд ли сможет стать основным стратегическим фактором повышения конкурентоспособности российской экономики.

Возрастание значимости нематериальных ресурсов и информационных технологий стимули­рует развитие гибкой организационной структуры. Компании нацеливаются на прибыль в широком смысле, они заинтересованы в поддержании соци­альной справедливости, по крайней мере, в рамках своего предприятия. Сохранение конкурентоспо­собности требует высокой скорости коммуника­ций, что невозможно без максимального участия сотрудников и их заинтересованности в результатах своей деятельности. Предприятия вынуждены тратить все больше средств на обучение и пере­подготовку персонала, формирование собственных культурных ценностей.

 Причинами отставания рос­сийских компаний от зарубежных конкурентов по эффективности управления являются не только отсталые технологические уклады, но и отсутствие прозрачности бизнеса, недооценка роли постоян­ного развития и повышения качества всех своих подсистем. Наиболее важны­ми аспектами развития менеджмента всех уровней управления являются:

• повышение прозрачности деятельности и бизнеса за счет перехода на международные стандарты финансовой отчетности и форми­рование эффективных механизмов контрол­линга;

• непрерывное совершенствование стратегии процессов управления, и в первую очередь планирования, организационной структуры, информационных систем, менеджмента ка­чества;

• оптимизация всех внутренних бизнес-процес­сов;

• усиленное стимулирование инновационных процессов (модернизация всех, и в первую очередь информационных, подсистем, бизнес-процессов и производственного оборудования, разработка новых товаров и услуг);

• постоянная оценка и поощрение компетент­ных сотрудников, создание условий для мак­симизации их вклада в развитие соответству­ющей системы, обеспечение их непрерывного обучения;

• существенное концептуальное изменение ви­дения объектов стратегического планирования персоналом, которое состоит в изменении соотношения между социальным, групповым и индивидуальным. Основными носителями фундаментальных конкурентных преимуществ системы становится не столько труд как соци­альное явление, сколько отдельный человек или группа людей, являющаяся носителем специфического неотторжимого знания. В современных условиях выигрывают те системы (предприятия), на чьей стороне лучшие созда­тели стратегий и их лучшие исполнители; • обеспечение безопасности, реализация зако­на самосохранения системы. В современных условиях на первый план выходят разделы стратегии, связанные с безопасностью и целостностью функционирования (систем) предприятий. Для защиты систем (предпри­ятий) должны формироваться ассоциации, не поглощающие, но помогающие им. В вузах и бизнес-школах целесообразно развивать науч­но-практическую дисциплину, которую можно было бы назвать «экология экономических систем (предприятий)». Здесь речь идет об эко­логии как естественной среде для человека — работника, потребителя, акционера, собствен­ника. Цель данной дисциплины — сохране­ние «экономической природы», защита ее от необдуманных и разрушительных действий человека или групп людей;

• создание условий для реализации закона си­нергии, в связи с чем специальным объектом внимания менеджеров должны стать «стыки» и взаимосвязи подсистем управления, в том чис­ле как внутри системы, так и за ее пределами, не упуская и подсистему, которая формирует культурную среду или которая генерирует из­менения в институциональной системе, созда­ет совокупность знаний и навыков совместного применения технологий, средств и предметов труда, входящих в активы систем, и в частности «исторические» подсистемы, которые форми­руют «историческую память» — запас знаний, сведений и эмоциональных впечатлений от­носительно образцов поведения собственной или других систем (предприятий)-эталонов, или, наоборот, — «неудачников»;

• обеспечение требования системности страте­гии. Оно должно стать основным в стратеги­ческом процессе на всех уровнях. Бессмыс­ленно стараться вырвать из общей структуры отдельную подсистему и ставить ее во главу «стратегического» угла без надлежащего со­гласования с другими. Так, например, концен­трация стратегии на знаниях сама по себе не сможет изменить конкурентного положения системы (предприятия). Уже отмечено, тот факт, что в ряде компаний появились «дирек­тора по знаниям», «директора по обучению», еще не гарантирует успеха. Дополнительно системе менеджмента любого уровня для оптимального формирования и реализации стратегий нужен и «директор по рыночному планированию», «директор по корпоративной культуре», «директор по бенчмаркингу». Взаи­модействие, стыки между руководимыми ими подсистемами должны также стать объектом стратегического планирования не только на российских предприятиях и на всех уровнях менеджмента — только так возможно обеспе­чить требования системности. Кроме того, только системное стратегичес­кое планирование может охватить предприятие, отрасль, территориальное образование во всей его полноте. В этом — миссия стратегического планирования на всех уровнях управления. По мере раскрытия новых проблем и возможностей деятельности систем они должны быть включены в стратегический процесс.

Реинжиниринг стратегического планирова­ния — важнейшей подсистемы менеджмента должен предусматривать:

• расширение сфер стратегического планиро­вания за счет включения всех подсистем ме­неджмента, культуры, институтов, знаний и их координации между собой и традиционными подсистемами;

• перенос центра тяжести стратегического планирования на развитие нематериальных активов:

• создание в стране систем многоуровневого кластерного стратегического планирования, постепенную интеграцию этих систем в общестрановую систему индикативного страте­гического планирования;

• синтезирование систем стратегического пла­нирования с бизнес-проектированием, бюд­жетированием на всех уровнях менеджмента;

• совершенствование системы принятия страте­гических решений, демократизация стратеги­ческого планирования, разработка организа­ционно-методических основ стратегического планирования, адаптированных в российской практике хозяйствования.

Успех экономических реформ во многом зави­сит от того, как приоритеты долгосрочной страте­гии развития менеджмента будут воплощены в ре­альном секторе экономики, как будут проводиться дальнейшее оздоровление экономики и социальная политика. В этих условиях вопрос о необходимости и пределах управленческих воздействий на форми­рование и реализацию стратегии развития менедж­мента имеет принципиальное значение.

Заключение.

В соответствии с проделанной курсовой работой можно сделать следующие выводы.

Эволюция управленческой мысли в России имеет длительную предысторию формирования, это являлось базой для создания науки управления в дальнейшем. Менеджмент в России как управленческая наука сформировался в начале XXв. вместе с образованием советской власти. Отечественные ученые при формировании советской модели менеджмента опирались на труды зарубежных коллег, таких как: А. Файоль, Э. Мейо, Ф. Тейлор. Учитывая опыт зарубежных ученых, советские ученые все же, подстраивали модель управления под социалистическую направленность и сохраняли свою индивидуальность. А.А. Богданов шагну дальше, он создал собственную науку «Тектологию». Следует отметить что не редко советские ученые опережали иностранных. Н.А. Витке опередил Э. Мэйо, свей концепцией использования природы человеческого фактора в организации.

Развитие науки управления стало возможным благодаря вождю революции Л.И. Ленину. В СССР было много ученых занимающихся управленческой наукой. Одними из главных являлись А.А. Богданов и А.К. Гастев.

 Нужно отметить, что впервые после философии, математики и ло­гики в теории А. А. Богданова предметом исследования стали не вещи, свойства и процессы, а организационные отношения, а объектом иссле­дования — всеобщий организационный опыт. Тектология А. А. Богданова не давала и не дает конкретных реко­мендаций для совершенствования организации конкретного рабочего места, но она заставляет анализировать связи организации с другими процессами и явлениями. Развитие идей тектологии помогло рождению многих научных на­правлений XX в.: теории систем, системотехники, синергетики, кибер­нетики, информатики, теории коэволюции и других.

А.К. Гастев организатор и директор Центрального института труда (1920-1938), внес огромный вклад в создание советской модели управления. В своей работе он рассматривал как административные методы управления так и демократические.

Разработкой концепций классической школы управления в России занимались: А. А. Богданов, В. М. Бехтерев, О. А. Ерманский, С. Г. Струмилин, А. А. Гастев, Ф. Р. Дунаев­ский, П. М. Есманский, Е. Ф. Розмирович. Концепции школы человеческих отношений разрабатывали: А.А. Богданов, П.М. Керженцев, Н.А. Витке, Д.М. Гришиани, С.И. Эйпштейн, О.Н. Жеманов, А.К. Гастев.

Системный подход к менеджменту разрабатывали: В.Г.Афанасьев, П.Н.Лебедев, Г.Х.Попов, Ю.А.Тихомиров, В.Г.Подмарков, Г.С.Яковлев, Ц.Я.Ямпольская. Основной принцип этого подхода состоит в том, что системный подход — это не набор каких-либо принципов для управляющих, а способ мышления по отношению к организации и управлению. Система—это некоторая целостность, состоящая из взаимозависимых частей, каждая из которых вносит свой вклад в характеристики целого. В.Г.Афанасьев, в ряду ведущих признаков, посредством которых системы могут быть описаны как целостные образования, выделяет преемственность, историчность, или связь прошлого, настоящего и будущего в системе и её составляющих компонентах.

В России стандартные подходы к управлению, не гарантируют больших перспектив. Нужны неординарные подходы к менедж­менту на всех уровнях, тщательно продуманный стратегический план развития и конкретные цели. Стабильное развитие характеризуется такой трансформацией экономических систем, которая в долгосрочной перспективе приведет к более высоким темпам роста в сравнении с другими экономическими системами, находящимися в со­поставимых условиях. Перспективы менеджмента в России направлены на формирование новой экономики-экономики знаний и человека. Это предполагает интенсивные структурные сдвиги в пользу высокотехнологического информационного сектора. Возрастание значимости нематериальных ресурсов и информационных технологий стимули­рует развитие гибкой организационной структуры. Это означает, что компании заинтересованы в поддержании коммуникаций, справедливости, мотивации персонала. Предприятия вынуждены тратить все больше средств на обучение и пере­подготовку персонала, формирование собственных культурных ценностей. Некоторое аспекты развития менеджмента являются наиболее важными. Повышение прозрачности бизнеса, позволит владельцам капитала выйти из тени и заниматься своей деятельностью открыто. Непрерывное совершенствование стратегии процессов управления, и в первую очередь планирования, организационной структуры, информационных систем, менеджмента ка­чества. Оценка работы персонала, его обучение и повышение квалификации. Создание условий для реализации закона си­нергии, в связи с чем специальным объектом внимания менеджеров должны стать «стыки» и взаимосвязи подсистем управления. Обеспечение требования системности страте­гии Бессмыс­ленно стараться вырвать из общей структуры отдельную подсистему и ставить ее во главу «стратегического» угла без надлежащего со­гласования с другими. Синтезирование систем стратегического пла­нирования с бизнес-проектированием, бюд­жетированием на всех уровнях менеджмента. Создание в стране систем многоуровневого кластерного стратегического планирования, постепенную интеграцию этих систем в общестрановую систему индикативного страте­гического планирования.

Россия отстает от других более развитых государств и по экономическому регулированию и по менеджменту предприятий. Но взятый нашей страной курс в 2000г. позволяет сделать вывод что в перспективе российский менеджмент ни чем не будет уступать иностранному.

Список литературы.

1.С.Н. Чудновская. История менеджмента, М, 2006.

2. Богданов А.А. Тектология. Всеобщая организационная наука. Т.1, 2. М.: Экономика, 1989.

3. Гвишиани Д.М. Организация и управление. 2. М.: Наука, 1972.

4. А.К. Гастев. Поэзия рабочего удара. М., 1971.

5. Виханский О.С. , Наумов А.И. Менеджмент/Под ред. З.К. Зазулиной 2003.

6. Афанасьев В.Г. Общество: системность, познание, управление. М.: Политиздат, 1981.

7. Н.Н. Евсеев Пищевая промышленность 2006 №10.

8.И.В.Шевченко, Г.В.Клейменова, Э.Л.Тахмазян. Развитие российского менеджмента в глобализирующейся экономике. Финансы и кредит 2007 №259.

1. С.Н. Чудновская. История менеджмента, М, 2006. 57с. [↑](#footnote-ref-1)
2. С.Н. Чудновская. История менеджмента, М, 2006. 57с. [↑](#footnote-ref-2)
3. С.Н. Чудновская. История менеджмента, М, 2006. 60с. [↑](#footnote-ref-3)
4. С.Н. Чудновская. История менеджмента, М, 2006. 62с. [↑](#footnote-ref-4)
5. С.Н. Чудновская. История менеджмента, М, 2006. 62с. [↑](#footnote-ref-5)
6. С.Н. Чудновская. История менеджмента, М, 2006. 62с. [↑](#footnote-ref-6)
7. С.Н. Чудновская. История менеджмента, М, 2006. 62с. [↑](#footnote-ref-7)
8. С.Н. Чудновская. История менеджмента, М, 2006. 66с. [↑](#footnote-ref-8)
9. С.Н. Чудновская. История менеджмента, М, 2006. 67с. [↑](#footnote-ref-9)
10. С.Н. Чудновская. История менеджмента, М, 2006. 67с. [↑](#footnote-ref-10)
11. С.Н. Чудновская. История менеджмента, М, 2006. 68с. [↑](#footnote-ref-11)
12. С.Н. Чудновская. История менеджмента, М, 2006. 68с. [↑](#footnote-ref-12)
13. Богданов А.А. Тектология. Всеобщая организационная наука. Т.1, 2. М.: Экономика, 1989.12с. [↑](#footnote-ref-13)
14. Богданов А.А. Тектология. Всеобщая организационная наука. Т.1, 2. М.: Экономика, 1989.12с. [↑](#footnote-ref-14)
15. Богданов А.А. Тектология. Всеобщая организационная наука. Т.1, 2. М.: Экономика, 1989.13с. [↑](#footnote-ref-15)
16. Богданов А.А. Тектология. Всеобщая организационная наука. Т.1, 2. М.: Экономика, 1989.13с. [↑](#footnote-ref-16)
17. Гвишиани Д.М. Организация и управление. 2. М.: Наука, 1972. 50с. [↑](#footnote-ref-17)
18. Гвишиани Д.М. Организация и управление. Изд. 2. М.: Наука, 1972.23с. [↑](#footnote-ref-18)
19. А.К. Гастев. Поэзия рабочего удара. М., 1971.1с. [↑](#footnote-ref-19)
20. А.К. Гастев. Трудовые установки. М., 1973.20с. [↑](#footnote-ref-20)
21. А.К. Гастев. Трудовые установки. М., 1973.20с. [↑](#footnote-ref-21)
22. А.К. Гастев. Трудовые установки. М., 1973.37с. [↑](#footnote-ref-22)
23. А.К. Гастев. Поэзия рабочего удара. М., 1971.10с. [↑](#footnote-ref-23)
24. А.К. Гастев. Трудовые установки. М., 1973.67с. [↑](#footnote-ref-24)
25. Виханский О.С. , Наумов А.И. Менеджмент/Под ред. З.К. Зазулиной 2003.13с. [↑](#footnote-ref-25)
26. Виханский О.С. , Наумов А.И. Менеджмент/Под ред. З.К. Зазулиной 2003.13с. [↑](#footnote-ref-26)
27. Виханский О.С. , Наумов А.И. Менеджмент/Под ред. З.К. Зазулиной 2003.14с. [↑](#footnote-ref-27)
28. Афанасьев В.Г. Общество: системность, познание, управление. М.: Политиздат, 1981. – 432 с. [↑](#footnote-ref-28)
29. Афанасьев В.Г. Общество: системность, познание, управление. М.: Политиздат, 1981. – 433с. [↑](#footnote-ref-29)
30. Н.Н. Евсеев Пищевая промышленность 2006 №10 56с. [↑](#footnote-ref-30)
31. Н.Н. Евсеев Пищевая промышленность 2006 №10 56с. [↑](#footnote-ref-31)
32. Финансы и кредит 2007 №259. Развитие российского менеджмента в глобализирующейся экономике И.В.Шевченко, Г.В.Клейменова, Э.Л.Тахмазян. 78с. [↑](#footnote-ref-32)
33. Финансы и кредит 2007 №259. Развитие российского менеджмента в глобализирующейся экономике И.В.Шевченко, Г.В.Клейменова, Э.Л.Тахмазян. 79с. [↑](#footnote-ref-33)
34. Финансы и кредит 2007 №259. Развитие российского менеджмента в глобализирующейся экономике И.В.Шевченко, Г.В.Клейменова, Э.Л.Тахмазян. 80с. [↑](#footnote-ref-34)