# Курсовая работа

Предмет: Основы производства и менеджмента

Тема: Менеджмент как искусство

Симферополь 2008 г.

# Оглавление

Введение

1. Искусство и менеджмент, аспекты сближения и тождественности

1.1 Особенности и закономерности развития искусства

1.2 Основы развития менеджмента

2. Эволюция развития искусства управления

2.1 Этапы совершенства науки современного управления

2.2 Развитие искусства управления в Японии

Заключение

Список использованных источников

# Введение

Искусство совершенно. Хвала произведениям искусства не зависит от времени, и порой именно время проверяет подлинность художественных произведений. Подлинное значение того или иного шедевра не всегда понятно современникам, они могут не различить глубину видения творца, это сделает время. Между тем существуют и прижизненные работы художников, поэтов, композиторов приносили им славу, почет и известность. Настоящее значение творения ни когда не оставалось незамеченным и чаще всего те творения, которые отражали наиболее важные моменты современной действительности, показывали суть вещей просто и доступно обнажали противоречия эпохи.

Подобно искусству менеджмент и его теории, концепции и школы обнажают суть изменений происходящих в жизни общества, экономического развития. Менеджменту принадлежит и преобразующая роль производственной деятельности человека. Высшим значением постулатов науки управления является эффективность, которая просчитывается и качественно и количественно. Опыт и знания, озарения творческой мысли движут менеджмент по пути совершенствования, которому, очевидно, не будет предела, как не будет предела прогрессу экономической мысли.

Предметом исследования в курсовой работе служит предмет организации производства и менеджмента.

Для достижения поставленной цели планируется решить следующие основные задачи:

* рассмотреть основные черты искусства, и обобщив их особенности, провести сравнение с искусством управления
* привести примеры эволюционного развития современного менеджмента, определить его неразрывную связь с изменениями жизни общества и отражение этих изменений в науке управления
* обобщить результат исследований в работе.

**1. Искусство и менеджмент, аспекты сближения и тождественности**

**1.1 Особенности и закономерности развития искусства**

Искусство возникло на самом раннем этапе развития общества и вот уже на протяжении тысячелетий является, если воспользоваться словами А. В. Луначарского «автобиографией человеческого рода». Благодаря искусству люди обрели действенное средство познания мира истории и своего места в ней. Одновременно искусство - важнейший фактор исторического самопознания человека, духовного развития личности и общества в целом.

Искусство является частью духовной культуры общества, находится в постоянном взаимодействии с культурой материальной и, в свою очередь, активно влияет на развитие культуры в целом, отражает и характеризует уровень развития цивилизации. Естественно поэтому, что в искусстве выражается мысль человека о себе самом, о своем месте в мире и в истории, о ее закономерностях и причинно-следственных связях.

Одно из замечательных свойств искусства то, что лучшие его творения не стареют с ходом времени в отличие, например, от технических изобретений, теоретических систем, идеологических конструкций. С течением лет выдающиеся произведения искусства обретают как бы дополнительные исторические измерения; новые поколения наполняют наследие Эсхила, У. Шекспира и А.С. Пушкина, Андрея Рублёва, Леонардо да Винчи и Рембрандта, В.А. Моцарта, М.И. Глинки и С.С. Прокофьева новым смыслом, новым опытом, не теряя старый смысл, старый опыт.

Таким образом, благодаря искусству через историю проходит, устремляется в будущее «времен связующая нить». Искусство дает нам возможность вести диалог с теми, кто жил до нас и воплотил в слове, в звуке, в линии и красках свою надежду и свои разочарования, свое ощущение трагичности человеческого бытия и свои представления о человеке деятельном, творчески противостоящем невзгодам повседневности и бедам истории.

«Автобиографизм» искусства вовсе не означает, будто оно связано с историей лишь по принципу иллюстрирования «исторических событий». Если мы вглядимся в историю искусств, то обнаружим, что нередко произведения, некогда прославленные и служившие злобе дня, утверждавшие «правильные» (с точки зрения той или иной власти, идеологии) принципы, канули в реку забвения; они вызывают у потомков совсем обратную реакцию, нежели та, на которую были рассчитаны изначально. А произведения, казалось бы менее всего претендовавшие на «историческое изучение», не только входят в историю того или иного вида искусства как вечные шедевры, но еще и несут в себе подлинный дух истории, формируют историческое сознание новых поколений.

На протяжении веков люди изощрялись в способах «войти в историю при помощи искусства». Парадные портреты власть имущих, пышные триумфальные арки и многофигурные батальные сцены, назидательные поэмы и картины, наперед заданные художникам, драматургам, поэтам темы и сюжеты — всего этого в истории искусств более чем достаточно.

И за всем этим легко увидеть стремление утвердить в сознании современников и потомков раз навсегда установленную «модель» исторического развития. Но искусство всегда оказывалось столь же неподатливым, как и история. Они всегда были союзниками в непредсказуемом и в умении пережить, выразить это непредсказуемое, найти для него соответствующие формы. Вот только один пример. Французский король Людовик XIV, прозванный современниками Король-солнце» завершил формирование абсолютистского государства и поставил на службу такому государству все, что определяло жизнь людей, в том числе и духовную: религию, мораль, искусство. Была своя историческая логика и в становлении подобного государства, и — параллельно — в стремлении искусства к классической ясности, к строгости форм, к высоким античным образцам, соединившим в себе принципы добра и красоты, свободы и гражданской ответственности. Эти принципы, искомые самим искусством, замечательно выразили великие драматурги эпохи — Ж. Расин, Ж.Б. Мольер, П. Корнель. Выразил их и художник Н. Пуссен. Странность, однако, заключалась в том, что Пуссен, проработавший почти всю жизнь в Риме и ставший признанным главой европейских живописцев-неоклассиков, оказался «не ко двору», призван в Париж Людовиком, и вернулся, разочарованный и оскорбленный, в Италию. Что же произошло? Искусство Пуссена, связуя времена античности тогдашнюю современность, не только мыслило существовало исторически, связывало прошлое, настоящее и будущее в единый временной поток. Официальное же искусство (а среди его представителей были очень одаренные мастера) служило сиюминутным интересам власти, не забывая, разумеется, и о своих собственных, рядило злободневность в одежды вечности, приспосабливалось к закосневшим обстоятельствам, выдаваемым за «вершину исторического процесса»[18,c.29].

Так было не раз. И заканчивалось всегда одним и тем же: история ставила все на свои места, настоящее же искусство выносило приговор и прошлому, и настоящему, спешившему сотворить своих кумиров, свои удобные формулы и схемы. Примеров тому в истории огромное количество, приведем один из них.

Например, «Троица» — это одна из вершин размышлений искусства о добре и зле в истории. Это еще и памятник, связанный с одним из ключевых периодов нашей отечественной истории, с фигурой замечательнейшего деятеля Древней Руси — Сергия Радонежского. Именно он, борясь против политических усобиц, против нравственного оскудения в условиях национальной несвободы, размышлял о Божественной Троице как воплощении всеединства мира, человека с миром. Именно Сергий говорил о «ненавистности» разделенного мира — и этот общечеловеческий зов истории выразил в совершенной форме великий Рублёв [18,c.45].

Итак, осмысление истории искусством возможно не только в прямых, непосредственных образах, воспроизводящих то или иное конкретное событие, но и в формах символических, аллегорических, иносказательных. Тут многое зависит от концепции истории, бытующей в ту или иную эпоху, от общей идеологической системы, в которой творит художник. И если идеология средних веков была религиозной, значит, и высокий язык символа был «своим», понятным для художники и для тех к кому он обращался. И вот уже в 17 в. Симон Ушаков создает свою «Владимирскую Богоматерь» язык символов и сложен, и прозрачен, и религиозное сознание и национальное русского народа, мысль об истории и художественное выражение идеи красоты — все слито воедино. Древо жизни, прорастающее двумя мощными побегами, усеянное медальонами, на которых — изображения русских святых. Третий побег, вернее — мощный ствол, прорастает сквозь храм и увенчан образом Владимирской Богоматери — символа Руси, покровительницы ее. Чудесное древо поливают митрополит Петр и великий князь Иван Калита — зиждители Московской Руси. И возникает чудо за стенами Московского Кремля, свидетелями ему являются царь Алексей Михайлович, царица Ирина, царевичи[18,c.65].

Вот демонстрация еще одной тайны искусства - его способности в зримых, совершенных формах связывать времена, давать обобщенный образ истории, выражать нравственную оценку событиям, явлениям.

При этом не надо забывать, что с древних времен элемент высокой художественности несли в себе выдающиеся памятники собственно исторической мысли, такие, как труды Геродота, Ксенофонта, Плутарха в Греции; Тацита, Тита Ливия, Саллюстия, Полибия — в Риме; Сыма Цяня — в Китае. Авторы могли писать об отдельном эпизоде далекого или недавнего прошлого, создавать исторический портрет иш или сравнительные жизнеописания, излагать, наконец, последовательность событий, происходивших на протяжении длительного времени. Они могли ставить перед совой различные цели: осмыслить причинно-следственные связи в историческом процессе, воспроизвести в пластике слова былое, чтобы оно воскресло перед глазами читателей, как «живое», в ярких образах, и произнести моральный приговор ему, дать современникам «урок»[18,c.78].

С 16 в., благодаря, прежде всего, К. Марло и У. Шекспиру, в европейской драматургии и на театральной сцене утвердились жанры исторической трагедии и исторической хроники. Искусство овладевает новыми художественными средствами, осмысливая вечные темы.

В 20-м столетии особенно важное воздействие на восприятие людьми истории, на «образ истории», творимой искусством, оказал кинематограф. Искусство кино создало возможность запечатлевать действительность в ее непосредственной данности, в динамике. Кино смогло фиксировать огромное количество документальных, хроникальных эпизодов, которые мы видим в текущей хронике, в репортажах. Телевидение сделало экранный образ текущей истории уже не только привычным, но и повседневно, ежеминутно творимым. Телезрители могли, например, видеть во время международной акции по освобождению Кувейта (1991) от иракских захватчиков круглосуточные репортажи из окопов и других мест боевых действий.

Таким образом, можно сделать вывод о многообразии возможностей, которое несет в себе искусство. В диалектическом развитии искусства выкристаллизовались подлинные ценности, шедевры, не утеряна связь времен и определена безграничная сила и мощь отражения эпохальных изменений.

**1.2 Основы развития менеджмента**

У известного американского экономиста, патриарха менеджмента П. Друкера есть иллюстрация двух видов бизнеса по аналогии с двумя видами организмов: беспозвоночных (бесхребетных) и позвоночных (скелетообразных) [5,c.131].

Потребность в менеджменте, считает он, возникает тогда, когда бесхребетные перерастают в скелетообразные. По его мнению, в бизнесе такая потребность появляется, когда численность занятых достигает нескольких сот человек.

Управление (менеджмент) — это процесс планирования, организации, мотивации и контроля, необходимый для того, чтобы сформулировать и достичь целей организации. Иными словами, это деятельность, направленная на эффективное приобретение, размещение и использование человеческих усилий и физических ресурсов для достижения цели (целей)[6,c.98].

Менеджмент как практическая деятельность постоянно реализует и дополняет существующие знания о нем, которые в совокупности характеризуются как мысль менеджмента. Теоретические же отражения знаний о менеджменте, его функциях, целях и сферах представляют собой учения менеджмента. Как наука учения менеджмента существуют в виде концепций, сущность и история развития которых обогатили и продолжают обогащать современную теорию и практику управления.

По мере возрастания роли управления из общей производственной и общественной деятельности все отчетливее выделяется управленческая деятельность. Затем она обособляется, потом специализируется. Наконец, становится видом профессиональной деятельности.

Объектом профессионального менеджмента как самостоятельного вида деятельности является хозяйственная деятельность организации в целом либо ее конкретная сфера (производство, сбыт, финансы, НИОКР и др.) и субъектом — специалист-менеджер. Управление различными уровнями организации — низовым, средним и высшим — обеспечивают соответствующие менеджеры.

Необходимо различать понятия "менеджер" и "предприниматель". Менеджер независим от собственности на капитал фирмы, в которой он работает по найму. Предприниматель, как правило, собственник, который берет на себя риск расходов, связанный с организацией нового предприятия или с разработкой новой идеи, нового продукта, нового вида услуг. Однако часто, особенно на начальной стадии хозяйственной деятельности, предприниматель одновременно является и менеджером[10,c.43].

Рассматривая эволюцию управленческой мысли, необходимо помнить, что организация — это довольно старое явление в общественной жизни. Даже доисторические люди жили организованными группами. Безусловно, все это время существовала и практика управления, которая в различные периоды не была одинаковой. Однако как научная дисциплина управление возникло лишь в конце XIX — начале XX века.

Бум менеджмента в наиболее развитых странах, прежде всего в США, приходится на период после второй мировой войны.

Понятие "менеджер" стало означать профессию, "менеджмент" — область исследований. Возникли концепции, школы, учебники, специальная литература.

Важно различать менеджмент как функцию и практику, и менеджмент как область знаний и дисциплину.

В качестве первого менеджмент имеет очень глубокие корни — элементы его имели место еще 5000 лет до н.э. (Древний Египет, Греция, Китай, Индия и др.). Однако в виде систематизированного знания, науки его еще не было даже во времена А. Смита и К. Маркса. И один, и другой считали, что экономика подчинена действию объективных экономических законов, не зависящих от человека, в соответствии с которыми и следует организовывать экономическую жизнь, производство национального богатства. Последний из великих английских классиков политической экономии, основоположник неоклассики А. Маршалл добавил фактор организации (менеджмент) к трем факторам производства: земле, труду и капиталу. Но менеджмент все же не был центральным фактором [21,c.89].

С того времени знания менеджмента, основанные на фактах, на эмпирическом (индуктивном) понимании начинают заменяться знаниями, основанными на дедукции, т.е. мышлении, базирующемся на теориях. Менеджмент во многом становится похожим на капитал, а история все в большей степени подтверждает ту истину, что экономическое и социальное развитие общества в значительной мере является результатом работы, которую выполняет менеджмент.

Сегодня общепризнанно, что конкурентоспособность отдельных организаций, экономическое процветание нации в целом, прежде всего, зависят от уровня практического управления и от качества разработок теоретического менеджмента. Наличие природных богатств, производственная и технологическая оснащенность тех или иных стран становятся второстепенными факторами.

Общепризнанным стало и понимание того, что разрешение практических проблем управления прямо зависит от успехов теоретического менеджмента. Однако это признание отнюдь не прояснило традиционного для управленческой мысли вопроса: менеджмент — это наука или искусство, основанное на опыте? В этом, как представляется, кроется причина того, что "научно" обоснованные решения часто приносят не только пользу, но и значительный вред. Ведь зависят они, в конечном счете, только от реальной власти и принятых решений.

Итак, менеджмент — это не только сфера практической деятельности, но и исключительно важная самостоятельная область знаний, научная и образовательная дисциплина. Ее становление, развитие, эволюция — не всегда последовательные шаги вперед. На мысль менеджмента, а значит, и на подходы к объектам управления — технике и людям, влияют успехи в осмыслении вопросов, связанных с управлением, многими другими науками, такими как математика, инженерная наука, психология, социология, антропология [17,c.56].

Интерес не только того, какой была управленческая мысль, но и почему она была такой, а также какой она может стать в будущем роднит данный аспект с искусством.

Рассмотрим более подробно исторические и культурные особенности развития науки управления в общем, и на материале страны Японии.

**2. Эволюция развития искусства управления**

**2.1. Этапы совершенства науки современного управления**

Хронологический порядок развития современной управленческой мысли хорошо известен. Среди основных школ современного менеджмента наиболее авторитетными и общепризнанными выступают следующие школы [5,c.44]:

1. Школа научного управления (1885—1920). Основные представители: Ф. Тэйлор, Фрэнк и Лилиан Гилбрет. Изучали управление производства на низовом уровне, а не в целом.

2. Административная школа в управлении (1920—1950). Основные представители: Анри Файоль, Линделл Урвик, Джеймс Муни. Исследовали управление применительно ко всей организации, а не отдельной ее части.

3. Школа человеческих отношений (1930—1950). Основные представители: Мэри Паркер Фоллет и Элтон Мэйо. В 1950 годах трансформировалась в школу поведенческих наук (Дуглас Макгрегор, Герберт Саймон, Дэвид Макклелланд и др.).

4. Наука управления или количественная школа (1950—по н.в.). Особенно быстрое развитие эта школа получила во второй половине XX ст., когда появились компьютеры и соответствующее образование у менеджеров.

Каждая школа — это совокупность концепций относительно понимания сущности, принципов, функций и методов менеджмента как организации управления и как процесса принятия управленческих решений на основе цели, программы, действий, информации и пр. Именно в этом заключаются их общность, отличие и вместе с тем историческая значимость для развития теории и практики менеджмента. Продемонстрируем развитие современной управленческой мысли на рисунке 2.1.

#### Количественная школа

Школа человеческих

отношений

Административная

школа управления

Школа научного управления

### **Рис.2.1. Возрастание управленческой мысли**

Так, школа научного управления разработала принципы и методы организации труда, которые всегдазначимости эти две школы в западной литературе не без основания подчас объединяются в одну — классическую[5,c.55].

Вклад школы человеческих отношений в теорию менеджмента связан с разработкой научных основ решения проблем человеческого фактора в организации, умением эффективно управлять поведением людей. Суть количественной школы заключается в исследовании отдельных операций и моделей, что облегчает возможность увидеть и понять сложную ситуацию конкретной действительности. Эта школа опирается на экономико-математические методы[21,c.87].

Постоянный прогресс экономико-математических методов является предпосылкой возникновения новых подходов к планированию и организации производства. Вместе с тем, широкое их применение убедительно свидетельствует о том, что управление — это не только искусство, но и наука. Наверное, поэтому в специальной литературе количественную школу иногда называют наукой управления.

Кратко характеристику подходов, которые так или иначе основаны использованы в названных выше школах моно охарактеризовать, как процессный, системный и ситуационный.

Процессный подход связан с пониманием управления как универсального процесса, состоящего из определенных управленческих функций. Как известно, такое понимание управления и описание его функций впервые дали представители административной школы. Ими же, в частности А. Файолем, исходными функциями были названы планирование, организация, распоряжение, координация и контроль. В дальнейшем перечень функций значительно расширился[6,c.78].

К пяти названным выше функциям различные авторы относят сегодня также мотивацию, коммуникацию, исследование, оценку, принятие решений, подбор персонала, ведение переговоров, заключение сделок и т.п. И хотя перечень функций у различных авторов не совпадает, взгляды приверженцев процессного подхода остаются неизменными в понимании управления как серии непрерывных взаимосвязанных действий, представляющих указанные функции. Процесс управления является для них просто общей суммой всех его функций, в то время как организация рассматривается вне зависимости от отдельных ее частей и от окружающей среды[3,c.38].

В этом состоит главный недостаток процессного подхода к управлению — отсутствие системности. Устранить его призван возникший уже после второй мировой войны системный подход.

Системный подход предполагает, что менеджеры рассматривают организацию как совокупность взаимосвязанных элементов. При таком понимании конструкции организации ее структура не может быть стабильной. Более того, при изменении любого из элементов этой структуры (части организации) все другие части в определенной степени также испытывают его воздействие. Поскольку при этом положение других частей меняется не сразу, то изменения влияют на будущую эффективность организации в целом[3,c.42].

Понимание взаимодействия элементов структуры организации, а также возможных последствий этого взаимодействия очень важны для ее руководителей, особенно на высшем уровне. Руководители должны осознавать непосредственное воздействие решений, принимаемых в организации, так же как и их опосредованное воздействие. Они должны принимать во внимание воздействие окружающей среды на организацию и организации, в свою очередь, на внешнее окружение. В этом проявляется результирующий эффект управления, понимание его зависимости от многих различных факторов.

Системный подход устранил главный недостаток подходов различных школ к управлению, который заключался в сосредоточении внимания на какой-то одной части (элементе) организации. Он позволил увидеть организацию в единстве ее составляющих. А поскольку любая организация в обществе является открытой системой, то и в единстве с внешним по отношению к ней миром[3,c.45].

Системный подход, лучше других позволяет приблизиться к пониманию отличия подходов в менеджменте от его школ или концепций. Во-первых, он основан на теории систем, впервые примененной в менеджменте в конце 50-х годов количественной школой, либо школой науки управления. Во-вторых, системный подход не является разработкой мер по руководству, принципов или функций управления. Он — всего лишь способ мышления по отношению к организации, позволяющий умозрительно представить ее в единстве составляющих элементов. Наконец, в-третьих, как подход он позволяет интегрировать вклады всех школ и концепций, которые до него существовали в теории и практике управления и, вероятно, позволит синтезировать знания новых школ (концепций), которые появятся в будущем[2,c.68].

Ситуационный подход возник в конце 60-х годов как ответ на невыясненный системным подходом вопрос: какая из переменных организации или ее окружения является основополагающей, особенно важной? Для руководителя при принятии управленческих решений это подчас не менее важно, чем понимание того, что организация состоит из многочисленных элементов (частей)[2,c.72].

Ситуационный подход признает правильность традиционных теорий управления, а также связанных с ними конкретных приемов руководства. Согласно этому подходу не существует какой-либо один, лучший из всех способ управления организацией. Обилие факторов как в самой организации, так и в окружающей среде свидетельствует о действии "закона ситуации", о котором, как мы узнаем позже, говорили еще в 20 — 30-х годах основоположники школы человеческих отношений. Менеджер должен обладать знаниями, которые позволяли бы ему принимать решения, исходя из конкретно сложившейся ситуации[2,c.73].

По сути, как и в случае с системным подходом, мы видим, что ситуационный подход — это скорее способ мышления об организационных проблемах и их решениях. Искусство, управленческий талант менеджера заключается в нахождении наиболее значимых переменных в данной конкретной ситуации и определении специфических приемов, использование которых повлияло бы на эффективность достижения целей организации.

Итак, при наличии знаний о средствах профессионального управления, умения предвидеть в конкретной ситуации как положительные, так и отрицательные последствия, для успеха ситуационного подхода обязательным является способность менеджера правильно интерпретировать ситуацию и определять, какие факторы являются наиболее важными для получения желаемого эффекта. Безусловно, догадки, метод проб и ошибок для определения наиболее верного решения организационных проблем в условиях ситуационного подхода исключаются[2,c.78].

Научное исследование переменных, выделение из тысяч малозначимых переменных разумного их количества, причем без потери точности результата и возможности через управление ими влиять на ситуацию — таков наиболее важный вклад ситуационного подхода в менеджменте. Поиск этих переменных труден, создание модели управления "не различающей ситуации", возможно, пока нереально. Однако это не является свидетельством кризиса теории управления либо того, что ситуационный подход оторван от практики, становится препятствием на пути развития управленческой мысли.

Поиск истины и ее воплощения в искусстве управления продолжается.

**2.2. Развитие искусства управления в Японии**

Искусство управления и его роль были признаны лишь относительно недавно самими представителями японского менеджмента.

Один из лидеров японского бизнеса — Коносуке Мацусита, обращая внимание общественности на необходимость эффективного управления, писал[1,c.25]: «Современные предпринимательские организации выполняют важную роль — поддержание общественной жизни. Пища, одежда, жилье становятся доступными людям в результате производства и распределения. Получая работу, люди испытывают удовлетворение и получают пользу. Чтобы достичь этих социальных целей, каждая организация должна поддерживать свое здоровое и работоспособное состояние. Это зависит от качества и эффективности управленческих решений и действий. Деятельность, которую мы называем управлением, требует полной отдачи, в ней сконцентрирован человеческий интеллект и опыт. Человек, посвятивший себя управлению, занимает весьма почетное и вместе с тем ответственное положение, требующее полной самоотдачи и готовности пойти на самопожертвование».

За сравнительно небольшой отрезок времени Японии из феодальной страны превратилась в один из столпов человеческой цивилизации, это страна с передовыми технологиями, но создают это все люди и опыт развития управления в этой стране вызывает самый большой интерес в ходе данного исследования.

Вспомним, что современные методы управления сложились в Японии в условиях послевоенной разрухи. Смятение первых послевоенных лет поставило перед руководителями Японии задачу восстановления социальной, политической и экономической жизни. Лидеры бизнеса встали перед острейшей необходимостью борьбы за восстановление своих компаний.

Проведенная американской оккупационной администрацией чистка ведущих предпринимателей военных лет создала атмосферу, в которой те, кто столкнулся с задачей восстановления, познакомились и приняли (в ряде случаев неосознанно) идеологию управления и практические методы американского бизнеса. Именно в этот период лидеры японского бизнеса начали постепенно постигать социальную ответственность и последствия своей деятельности[9,c.73].

В условиях хаоса задача восстановления японской индустрии легла на плечи молодых администраторов.

Они осуществили свои задачи, сначала применив традиционные методы управления к новым условиям, а затем с помощью усвоенных ими теории и методов американского управления. Под руководством таких людей, как Курата (из «Хитати») и Исизака (из «Тосибы»), началось восстановление экономики, были заложены основы будущего роста [9,c.84].

В послевоенной Японии появились предприниматели с новыми идеями, духом открытости новому и желанием использовать предоставляющиеся возможности. Они пытались не только творчески применить предвоенный опыт к новым условиям, но и извлечь полезные уроки, воспринять новые идеи и таким образом создать новый японский путь развития.

Быстрое восстановление и развитие послевоенной Японии принесли новые проблемы — необходимость переоценки и пересмотра практики предшествующих лет, активных поисков новой управленческой концепции. Идеи К. Мацуситы и других ведущих специалистов оказались не только реакцией на существовавшее положение, но и серьезным вкладом в создание новой стратегии управления [13,c.102].

Творческий поиск завершился созданием специфической «японской» системы управления. На этот процесс, без сомнения, повлияли американские идеи, но, в то же время следует отметить, что непосредственное применение американских методов управления оказалось неудачным. Другими словами, идеи американских ученых способствовали установлению особого стиля мышления и подходов, присущих только японским управляющим. Эти трудности направили творческий поиск на развитие новых направлений управленческой мысли.

В результате основные черты японской системы управления определяет ряд концепций, отсутствовавших в американской модели. Важнейшими из них являются система пожизненного найма и процесс коллективного принятия решений.

Основанием для создания новых теорий и принципов управления служили также общие философские взгляды.

Внимательное изучение идей К. Мацуситы и резолюции, принятой в 1956 г. промышленной группой «Дойкай», показывает возникновение новой идеологии и философии управления в Японии [14,c.57].

Основные черты системы управления довоенного времени легко различимы. В" обществе существовали четкие грани деления на «сокин» (класс управляющих) и «коин» (рабочий класс). Хотя и в предвоенной Японии существовала определенная групповая ориентация, отношения между предпринимателями и рабочими были совершенно другими. Преобладала концепция, ориентировавшая бизнес на создание «дзайбацу». Согласно этой теории предприятия и рабочие коллективы рассматривались как нечто, из чего их владельцы могут извлекать прибыль. Учитывая эти обстоятельства, можно с полным правом утверждать, что изменения, произведенные крупнейшими предпринимателями после войны, были поистине революционными[14,c.105].

Стремление к изменениям классически продемонстрировано одним из виднейших современных предпринимателей С. Хондой: «Тот, кто является руководителем организации, пишет он, - должен в первую очередь сделать свое управление всесторонне обоснованным. Это значит, что он должен прекрасно понимать цели деятельности своей организации, обосновывать ее политику и создавать планы по достижению поставленных задач таким образом, чтобы его подчиненные работали с сознанием собственного достоинства и получали от работы удовлетворение. Для того чтобы выработать такой образ мышления, который подталкивал бы подчиненных к достижению определенных целей в любых условиях, лидер должен обладать, теоретически сильной и практически применимой концепцией»[17,c.94].

И такая концепция в Японии появилась.

Эта концепция опиралась на японскую философию и развивала ее в условиях стремительно меняющегося мира.

Обращаясь к эре Токугавы и учению Судзуки теоретики и практики современного японского менеджмента не упустили их идей.

С. Ямамото указывает, что, хотя Судзуки и был провозвестником индустриальной Японии, необходимо интерпретировать и усовершенствовать его идеи в соответствии с потребностями промышленного развития [22,c.85].

Эити Сибусана и другие исследователи выполнили эту задачу. В эру Мэйдзи они разработали новые общественные теории, применимые к современности, но сохраняющие существовавшие традиции. Йосино отмечает: «Эра Токугавы завещала современной Японии как способность быстрых преобразований, так и дисциплину и порядок в неизменном движении по пути совершенствования. Однако между эрой Токугавы и современной Японией было связующее звено – эра Мейдзи, когда систематически и последовательно обращались к традиционной философии и ценностям, для того чтобы принять вызов времени и противостоять проблемам эпохи. Сознательное обращение политической верхушки к отдельным элементам феодального наследия при решении новых проблем оценивается как ключевой фактор современного развития Японии, когда в сравнительно быстрый срок и относительно безболезненно был совершен переход от отсталой аграрной страны к ведущей промышленной державе мира»[22,c.68].

Описанные выше представления были предпосылками для изменений в стратегии управления, структуре организации и стиле руководства.

Стрежнем иной концепции стало признание социальной ответственности, лежащей на управляющих.

Как отмечает Мацусита «каждая компания, вне зависимости от ее размеров, должна иметь определенные цели, отличные от получения прибыли, цели, которые оправдывают ее существование. Она должна иметь собственное признание в этом мире. Если руководитель обладает пониманием этой миссии, он может довести до сознания служащих, чего хочет достичь компания, указать ее идеалы. И если его подчиненные осознают, что работают не только за хлеб насущный, они получат стимул к более напряженной совместной работе во имя достижения общей цели» [17,c.105].

Эта идея была выражена в документе, опубликованном в 1956 г. группой «Дойкай»: «Действия управляющих в современной корпорации выходят далеко за рамки извлечения прибыли. Как с нравственной, так и с практической точки зрения жизненно необходимо, чтобы управляющие стремились к производству продукции наивысшего качества при наименьших ценах посредством наиболее полного использования производственного потенциала в соответствии с общими интересами экономики и в целях повышения благосостояния всего общества. Несомненно, что ответственность управляющих перед обществом является важным рычагом, развивающим систему управления и направлении поставленных целей» [17,c.120].

Хотя «Дойкай» была не единственной организация, выдвигающей новые управленческие решения, её значение для новейшей японской истории не может быть переоценено. В нее входили молодые специалисты нового, послевоенного типа, и ее документы возникали в результате широких дискуссий и напряженной вдумчивой работы.

В 1947 г. «Дойкай» опубликовала свой первый документ «Одна из точек зрения на демократизацию бизнеса», где подводились итоги дискуссии, проводившейся в проблемной группе, руководимой М. Отсукой, по демократизации бизнеса [17,c.129].

Декларация указала в первую очередь, что компания должна контролироваться акционерами, управляющими и рабочими. В руководство компании, являющимся высшим органом, определяющим и контролирующим политику компании, должны входить представители всех трех групп. Кроме того, документ рекомендовал гарантировать минимальный доход как управляющим, так и рабочим и делить прибыли поровну между тремя указанными выше группами. Профсоюзы были признаны необходимым элементом в структуре компании, если они обеспечивают благосостояние рабочих в соответствии с их вкладом в достижение - целей компании.

Декларация 1947 г. стала документом большой важности. Она была первой попыткой выдвинуть концепцию, применимую в условиях послевоенного кризиса. Соглашались ли менеджеры с этими положениями или нет, это не столь важно, главное — они получили пример для создания своих доктрин, которые, по их мнению, могли помочь избежать экономической катастрофы. Он дал им толчок к размышлению, исходный пункт возможной позиции и основные направления для дискуссии.

Следующей важной вехой совершенствования подходов в национальном управлении бизнесом стал съезд 1956 года, где «Дойкай» приняла Декларацию «Ответственность руководителя бизнеса перед обществом». Этот документ был официальным. Комплексный характер, который приобрела к 1956 году японская промышленность, требовал усилий менеджеров по поддержанию общенационального благосостояния. Внимание к общественным факторам было чем-то новым. Поиски новой философии были вызваны обеспокоенностью судьбами нации. В нем уже не было призывов разделить доходы поровну между управляющими и исполнителями, а подчеркивалась важнейшая роль управленца и в этом ощутимо влияние американского менеджмента [17,c.131].

Вскоре после 1956 года Япония вступила в период беспрецедентного быстрого развития. Обострение конкуренции привело к краху отдельных фирм, и сомнительные действия менеджеров разошлись с высокими идеалами заявлений «Дойкай».

В 1964 году «Дойкай» опубликовала третье важное заявление «теория управления» в новых условиях. В документе подчеркивалась независимость и самостоятельность предпринимателей. Документ также призывал к новой философии управления. «В заявлении было признано, что слияние традиционных ценностей с современной технологией внесло большой вклад в быстрое экономическое развитие Японии. Однако в условиях быстро изменяющегося окружения была поставлена по сомнение эффективность ряда традиционных мер, включая традиционный взгляд на организацию компании. Новая философия управления, по мнению авторов, должна включать функциональную направленность, гибкость и профессионализм. Заявление также признало, что возможно эффективное использование ряда традиционных методов. В нем подчеркнуто, что система поощрения, основанная на выслуге лет, показала свою эффективность в условиях, где обычно награждение производится за приспособляемость и творческий подход. Однако не следует отказываться от системы пожизненного найма, поскольку преданность компании и идентификация интересов работника с ее интересами дают больший выигрыш, чем возмещение убытков, связанных с подобной системой. Составители документа призвали японских управляющих использовать и совершенствовать положительные моменты японской управленческой системы» [17,c.135].

В заявлении была подчеркнута общественная значимость профессии менеджера и указано, что его влияние распространяется не только на рабочих и ближайшее окружение, но в условиях высоко индустриализованного общества непосредственно или опосредованно также и на все общество.

В 1965 г. была организована комиссия по изучению текущих проблем теории управления, которая собрала воедино взгляды менеджеров. Комиссия выработала обобщенный взгляд, который среди всего прочего свидетельствовал об изменениях в понятии прибыли как цели деятельности: «Хотя извлечение прибыли остается основной целью деловой активности, необходимо уточнить, что понимает под этим тот или другой руководитель. Понятие о прибыли как о цели расширилось и преобразовалось в понятие создания и увеличения благ, причем одним из аспектов этого является рост общественной значимости менеджеров. Сюда же относится обеспечение общественного благосостояния и справедливое распределение созданного между участниками производственного процесса» [22,c.187].

Нефтяной кризис 1973 г. резко изменил обстановку, приостановив процесс быстрого роста, что вызвало новое беспокойство у бизнесменов. В последующем докладе «Дойкай» «Управление для восьмидесятых» (1980 г.) говорится: «Успех японских компаний в преодолении кризиса может быть объяснен постоянными усилиями в области энергосбережения. Энергичные усилия на технологическом уровне были основным фактором преодоления этой ситуации. Однако в преддверии 80-х годов часть японских компаний переместила акцент с адаптивной стратегии на технологическом уровне к оптимизации общекорпорационной политики». Дискуссия о философии управления не прекращалась в 70-е годы [22,c.198]..

Вышеизложенные положения позволяют рассматривать японскую систему управления как синтез импортированных идей и культурных традиций. Три доклада «Дойкай» определили основные направления деятельности управляющих в критические периоды. Именно с их помощью поиск путей к новой системе управления пришел к концепции, согласующейся с традиционным типом японского мышления. Ибука и Хонда выводили свои теоретические положения именно из этой, традиции. Они видели вклад культуры в эту теорию. Поэтому чтобы понять природу современной управленческой мысли Японии нельзя без понимания ее традиционной культуры.

Безусловным завоеванием японского менеджмента является пристальное внимание к человеческому фактору.

В своей книге «Искусство японского управления» Р. Паскаль и А. Атос противопоставляют американский и японский подходы к индивидуальным особенностям рабочих и, следовательно, те пути, которыми менеджеры обеих стран пытаются управлять своими служащими: «Японцы рассматривают каждого человека как имеющего экономические, социальные, психологические и духовные потребности, так же, как это делаем и мы, когда специально задумываемся над этим. Но японские руководители полагают, что их задачей является уделять как можно больше внимания именно человеческой личности, не столь сосредоточиваясь на других институтах (таких, как правительство, семья или религии). И они полагают, что только тогда, когда запросы личности вполне удовлетворены культурой отношений в корпорации, ее способности могут быть в полной мере использованы для производительного труда, результаты которого в большинстве случаев бывают выдающимися» [2,c.156].

Эти же авторы отмечаю также, что не только мастерство японских менеджеров проявляется в управлении персоналом концерна, но и черты, являющиеся природным достоянием японцев. «Достаточно легко утверждать, что японцы лучше проводят работу по использованию человеческого потенциала и что они более искусны в ряде моментов, связанных с управлением людьми. Сложность же заключается в том, что эти утверждения не помогают нам выработать нам собственную стратегию действий; они не отвечают на вопрос о корнях подобных способностей японцев. Мы считаем, что причина успеха японцев в этих отраслях коренится в допущении некоторых фундаментальных положений. Во-первых, японцы допускают в организационной жизни неопределенность, двусмысленность, несовершенство, как и многое другое, реально существующее. Кроме того, их кадровая политика и умение работать с людьми и группами людей базируются на предпосылках, принципиально отличающихся от наших. Во-вторых, японцы чувствуют себя гораздо более взаимозависимыми. Поэтому они готовы предпринимать дальнейшие усилия, направленные на совершенствование людей и на воспитание умения эффективно работать друг с другом» [2,c.163].

##### Заключение

В процессе работы над темой курсового проекта мной были сделаны следующие выводы и обобщения.

Искусство возникло на самом раннем этапе развития общества. Благодаря искусству люди обрели действенное средство познания мира истории и своего места в ней. Одновременно искусство - важнейший фактор исторического самопознания человека, духовного развития личности и общества в целом. Настоящее же искусство выносило приговор и прошлому, и настоящему, особенность искусства - его способность в зримых, совершенных формах связывать времена, давать обобщенный образ истории, выражать нравственную оценку событиям, явлениям. В диалектическом развитии искусства выкристаллизовались подлинные ценности, шедевры, не утеряна связь времен и определена безграничная сила и мощь отражения эпохальных изменений.

Приведенные выше признаки и характерные особенности искусства прямо показывают, что менеджмент — это не только сфера практической деятельности, но и исключительно важная самостоятельная область знаний, диалектика развития науки управления напрямую связана с жизнью общества, производственными достижениями и прогрессом материального производства, данные аспекты роднят науку управления с искусством.

Процесс изменений в мире продолжается, не стоит на месте и наука управления, она ищет наиболее эффективные формы ведения бизнеса, которые учитывают интересы не только производителя, но и интересы общества в целом, работников производства, потребителей. Реагирование на ситуации, которые преподносит менеджеру практическая деятельность всегда творчество, продуцирование идеи, которая затем реально воплощается в элементах материального производства.

## Список использованных источников

1. Гительман Л. Д. Преобразующий менеджмент. Лидерам реорганизации и консультантам по управлению. Учебное пособие. — М.: Дело, 1999;
2. Гончаров В.В., В поисках совершенства управления.Руководство для высшего управленческого персонала/опыт лучших промышленных фирм США, Японии и стран Европы, М:1996;
3. Гроуз Э.С., высокоэффективный менеджмент, М:1976;
4. История Менеджмента / Под ред. Валового Д.В., М:1997;
5. Коротков Э. М. Концепция менеджмента. Учебное пособие. — М.: Дека, 1997;
6. Кузнецов Б. Ю. Проблем теории и практики менеджмента, СПб:1994;
7. Лунев И.Д., Тактика и стратегия управления фирмой, М:1997;
8. Мерсер Д., IBM: Управление в самой преуспевающей корпорации мира / Пер. с англ. – М: Прогресс, 1991–456с;
9. Морита А., Сделано в Японии, М:1993;
10. Менеджмент: учебник. – 2-е издание, переработанное и дополненное. Под ред. Горчиковой И.Н. – М.: Банки и Биржи, ЮНИТИ, 1995;
11. Организация предпринимательской деятельности: Учебное пособие/ Багиев Г.Л., Асаул А.Н. Под общей ред. проф. Г.Л.Багиева. СПб.: Изд-во СПбГУЭФ, 2001. 231 с.;
12. Основы менеджмента: Учебное пособие, изд 2-е, дополненное и переработанное. / Гольдштейн Г.Я. Таганрог: Изд-во ТРТУ, 2003. 250 с.;
13. Пол Хайне, Экономический образ мышления – М: Глобус, 2002;
14. Пронкин В.А., Управление персоналом в Японии, М:1989;
15. Роль аналитика в управлении компанией: сборник статей и тезисов докладов, Москва: ИКФ Альт, 2002;
16. Cаймон П., Смитбург Д., Томпсон В., Менеджмент в организациях - М: 1995;
17. Скворцов Н.Н., Теория и практика менеджмента: зарубежный опыт, К:1992;
18. Справочник по искусствоведению / Под ред. Выртышевой А.И., М: 2003;
19. Харрингтон Дж., Управление в американских корпорациях. М: Экономика, 1990;
20. Управление организацией // под ред. А.Г. Поршнева, З.П. Румянцевой, Н. А. Соломатина — 2 - е изд., перераб. и доп. — М.: ИНФРА - М, 1999;
21. Уткин Э.А., История менеджмента, М:1997;
22. Шонбергер Р., Японские методы управления производством, М:1988.