Специфика теории и практики управления в СССР

Содержание

Введение

Глава 1. Предпосылки становления управленческой мысли

Глава 2. Эволюция теории управления

Глава 3 . Развитие науки управления в СССР

Заключение

Список использованной литературы

**Введение**

История управления в России после 1917 года насчитывает около пяти лет. Точкой отсчета принято считать создание в августе 1990 года ассоциации менеджеров, положившей начало созданию теории Российского управления. За пять лет существования управления в нашей стране были созданы Университеты и другие учебные заведения, имеющие своей целью разработку программ обучения персонала работе в условия немонопольной экономики и свободного предпринимательства. Необходимы специалисты, могущие вести разумное управление предприятиями и обеспечивающие оптимальные условия производства.

В настоящее время теория управления предприятием является многогранной системой. Современный менеджмент включает в себя ряд важных операций: планирование издержек, планирование производства, планирование сбыта и, наконец, финансовое планирование (планирование прибыли). Менеджмент, как наука, позволяет предпринимателю так спланировать деятельность фирмы в кратком, среднем и долгом периодах, чтобы обеспечить получение фирмой максимально возможной прибыли с минимальными затратами в условиях изменчивости состояния рынка. Конечно, это связано с неизбежным финансовым риском, особенно в современных Российских условиях, но правильно проведенное стратегическое планирование позволит свести риск к минимуму.

*Актуальность темы курсовой работы* обусловлена тем, что нам необходимо критически переосмыслить опыт внутрифирменного и отраслевого управления в СССР, научиться находить наилучшие (оптимальные) решения в условиях недостаточной стабильности и неопределенности социально-экономической жизни, характерной для сегодняшней России, для того чтобы не допускать грубых ошибок в дальнейшем.

*Предметом исследования* является теория управления.

*Объектом исследования* в данной работе являются эволюция управленческой мысли и развитие управления в СССР.

*Целью курсовой работы* является исследование развития управления в СССР

*Из цели вытекают задачи исследования:*

- рассмотреть эволюцию управленческой мысли;

- исследовать этапы развития управления в СССР и России;

*Структура работы*. Работа состоит из введения, основной части из двух глав, заключения и списка использованной литературы

В первой главе раскрыта история управленческой мысли от момента возникновения до развития современных научных школ управления.

Во второй главе рассмотрена эволюция управленческой мысли.

В третьей главе исследована история становления российской управленческой мысли.

**Глава 1. Предпосылки становления управленческой мысли**

Управление зародилось примерно семь тысяч лет назад, но только с конца XIX века и особенно в ХХ-м, с развитием социального рыночного хозяйства, менеджмент выделился в самостоятельную область знаний, т.е. в науку. Западный менеджмент - это, прежде всего, особая субкультура со своими ценностями, нормами и законами. С другой стороны - это совокупность технических процедур и методов, сумма неких практических действий по планированию, организации, мотивации и контролю, необходимых для достижения поставленных целей. В этой связи, объем и содержание понятий управление и менеджмент несколько не совпадают, так как менеджмент можно трактовать как «успешное управление», как достижение цели с учетом ресурсных ограничений. Термин менеджмент применим к любым типам организаций, но если речь идет об общественном секторе, то используется выражение «государственное управление (регулирование)», «муниципальное управление», а для обозначения более абстрактного уровня управления применяется понятие «администрирование». В настоящее время наука управления породила ряд специализаций - финансовый менеджмент, инновационный менеджмент, социальный менеджмент, стратегический менеджмент, инновационный менеджмент и совсем недавно - региональный менеджмент[[1]](#footnote-1). Эта тенденция к «отпочкованию» будет, по-видимому, закрепляться. Поэтому мы, если особо не оговаривается, будем пользоваться термином управление - менеджмент как синонимичными (сближающимися понятиями) и не становиться на позицию ортодоксальности (существует, де мол, только классика - менеджмент предприятия - организации).

Первая управленческая революция произошла 4-5 тыс. лет назад в период формирования цивилизаций Древнего Востока (Египет, Шумеры).

Каста священников (жрецов) постепенно трансформировалась в класс религиозных функционеров, которые организовывали жертвоприношения (не только человеческие, а и в виде денег, скота, ремесленных изделий и т.п.). Жрецы собирали налоги, руководили ирригационными работами в масштабе целых областей, организовывали строительство пирамид.

На управленцев тех далеких веков возлагалась необходимость координации действий десятков тысяч рабов, крестьян и других слоев населения. Особняком стояло военное искусство управления.

Жрецы вскоре стали богатым и влиятельным сословием. Помимо соблюдения ритуальных почестей («для Бога»), они управляли делами государства, ведали казной, вели имущественные и другие споры. Это был прототип нынешнего чиновничества.

Древние греки большое внимание, помимо общегражданских функций, уделяли вопросам управления домохозяйствами и латифундиями. Так, Платон выделяет такие надзоры как титанический (основанный на силе) и политический.

В те времена родились такие термины, относящиеся к искусству управления, как «демагогия» (демос - народ, аго - веду), т.е. – «руководство народом» и «деспотия» - прежде всего власть господина над рабами, стремление к неограниченному господству (корень «дес» означает «сковывать»).

Древний Рим продвинул управленческую мысль. Так, управление из Рима провинциями было со временем децентрализовано, что улучшило сбор налогов, общее управление, учитывало местные особенности. Это была система прокураторов, имевших определенную власть и права в решении гражданских дел. Реформа территориального управления была осуществлена императором Диоклетианом и до сих пор считается шедевром территориального управления. Большое внимание уделялось управлению латифундией (крупной фермой), подробно регламентировались работы, которые планировались в годовом измерении. В латинском языке существует слово mancepts - предприниматель. За корнем man тянутся значения: руки, работа, а за корнем ceptio - приобретать, присваивать (капитал!), то есть предприниматель - это человек, зарабатывающий капитал своими руками, трудом, упорством, ловкостью[[2]](#footnote-2).

Крупным вкладом в управление был свод законов - Кодекс вавилонского правителя Хаммурапи. Содержащиеся в Кодексе 285 законов регулировали все многообразие отношений между социальными группами населения. Это была первая формальная система администрирования, возникновение чисто светской манеры управления.

Через тысячу лет после Хаммурапи царь Навуходоносор возродит в Вавилоне разработку и строительство технически сложных проектов (вавилонская башня, висячие сады и т.п.), а также эффективные методы организации работы текстильных мануфактур и контроля за качеством продукции.

Так этап религиозно-коммерческого управления сменился светско-административным, а затем - строительно-производственным.

В средние века наиболее совершенной была административная иерархия Римской католической церкви, построенной по принципу функционализма.

Заметный вклад в развитие теории управления внес итальянский государственный и политический деятель Никколо Макиавелли (1469-1527). Он раскрыл принципы взаимоотношений руководителей и подчиненных, стиля работы руководителя, давал советы по организации его труда (порой циничные, существует нарицательный термин коварного управления – «макиавеллизм»).

Перемещая исторический экскурс в Европу, вставшую, по Тойнби, на «историческую ось времени», то есть начавшую опережать остальные континенты в своем развитии, следует отметить выдающуюся роль промышленного переворота ХVIII-ХIХ веков, стимулировавшего, начиная с Англии, развитие европейского капитализма. Если до него те или иные новации, двигавшие управление-менеджмент вперед, происходили от случая к случаю, то теперь они стали практически регулярными.

Созрела система акционерного капитала, руководитель-собственник постепенно был заменен наемным управляющим, а менеджмент превратился в самостоятельную область жизнедеятельности.

Классическое направление управления включало в себя три области: собственно научный менеджмент, административный менеджмент и концепцию бюрократических организаций.

Теперь обратимся к России. В начале XX века в России аграрное население преобладало над индустриальным. На Западе интенсивность и производительность труда были гораздо выше, чем в России.

Отличительными чертами российской экономики служили наличие огромной доли дешевой рабочей силы, низкая заработная плата, неограниченный рабочий день, пренебрежение элементарными требованиями техники безопасности, отсутствие наследственной рабочей аристократии, рабочих династий и устойчивого кадрового ядра рабочего класса. Рабочие, вчерашние выходцы из деревни, по культуре и организации труда оставались все еще кустарями-отходниками.

Проблемами организации труда и профессионализации отдельные российские специалисты начали заниматься в начале XX века и независимо от Тейлора. Так. Л.Крживицкий разработал учение о профессиональных типах и даже пытался построить карту размещения в обществе способностей[[3]](#footnote-3). На рубеже XX века усиливается интерес к социальным прогнозам, изучению различных форм профессиональной ориентации и социальной организации. Такой интерес во многом стимулировали экспериментальные исследования всемирно известного русского физиолога И.М.Сеченова, послужившие основой для созданного им позже теоретического учения о трудовых движениях человека. Таким образом, теоретические основы учения о трудовом действии появились в России раньше, чем в Америке и Европе. Их практическим осуществлением занялся в начале XX века Велавенцев, идеи которого, согласно оценкам Гастева, по методической стройности оставляют позади работы Гилбретта.

Первые ростки научного отношения к организации труда и управления появились в России на рубеже XIX- XX веков, но особенно стали заметными в первые десятилетия XX века, когда в США и Европе приобрели широкую популярность тейлоризм, фордизм, файолизм и др. В России разработка научных основ управления велась в рамках научной организации труда НОТ. В период становления управления как науки она имела несколько терминологических обозначений. Родоначальник этой отрасли знания американский инженер Ф. У. Тейлор дал её название научный менеджмент, что при переводе на русский язык значит научное управление (management - управление). В свою очередь, толкователь принципов Ф. Тейлора французский ученый де Шателье перевел это название на французский язык как научная организация труда. В Германии же эта новая область науки быстро распространилась под обозначением рационализация. В России все эти обозначения обычно употреблялись как синонимы, а развитие научного управления долгое время шло под флагом НОТ (научная организация труда)[[4]](#footnote-4). Разделение же научного управления и собственно НОТ произошло гораздо позднее.

Импорт в Россию иностранной техники, капиталов и специалистов сопровождался заимствованием прогрессивных идей в области НОТ и управления. Первые упоминания о тейлоризме появились в 1908-1909 гг. в узкоспециализированных журналах Металлист и Записки Русского технического общества. Пик интереса к творчеству Ф.Тейлора приходится на предвоенные годы, когда в ряде петербургских и московских организаций проходят публичные диспуты о западных новинках НОТ. Переводятся основные работы Ф.Тейлора, Ф.Гилбрета, Г.Гантта, и др.

Пик популярности идей Тейлора в России следует пришелся на 1913 год, когда появился журнал Фабрично-заводское дело, где систематизировалась самая разнообразная информация о создателе научного управления. Мало где в мире самому Тейлору и его системе уделялось столь широкое внимание на всех уровнях общества - начиная со студенческих аудиторий и кончая профсоюзами, научными обществами, министерскими кабинетами и залами заседания Государственной Думы. В обсуждении приняли участие такие известные русские ученые, публицисты, политики как В.И.Ленин, И.Озеров, П.Маслов, А.Богданов.

До революции мнения о системе Тейлора разделились на два противоположных лагеря - ее сторонников и противников. После революции, а именно в 20-е годы, общественное мнение по-прежнему выражали два лагеря - тейлористы и антитейлористы.

Критиков тейлоризма (В.Воронцов, П.Маслов, И.Поплавский, Г.Алексинский) можно назвать приверженцами популистской ориентации. Они полагали, что в России при низком уровне организации производства и жизни населения, произволе предпринимателей и отсутствии законодательных гарантий внедрение системы Тейлора на принесет выгоды только бизнесменам. Российские предприниматели, полагали антитейлористы, позаимствуют у Тейлора то, что выгодно им, а не рабочим - форсированный труд. Наиболее ярко выражает подобные устремления статья В.И.Ленина Система Тейлора - порабощение человека машиной, написанная до революции.

Отношение Ленина к Тейлору изменилось с приходом большевиков к власти. В 1918 году он заявляет, что построить социализм без высокой культуры и производительности труда невозможно, а эти факторы, в свою очередь, невозможны без внедрения тейлоризма. Ленин призывает молодежь изучать, преподавать и распространять тейлоризм по всей России. Именно Ленин в 1921 г., вопреки ожесточенной критике недругов А.Гастева, прозванного русским Тейлором, поддержал его начинания и выделил миллионы рублей золотом на создание Центрального Института Труда - те миллионы, которые советники Ленина предлагали употребить на решение других, более насущных проблем[[5]](#footnote-5). Нигде в мире глава государства не ставил судьбу страны в зависимость от системы управления.

Сторонники технократической ориентации (тейлористы), в их числе Р.Поляков, Н.Сарровский, В.Железнов и И.Озеров, видели в этой системе символ научно-технического прогресса: тейлоризм победит старую систему управления и бескультурье, как в свое время паровая машина победила ремесленный традиционализм. Система Тейлора - проявление общемировых тенденций производства, и рост безработицы связан именно с ними, а не с тейлоризмом. Сторонники Тейлора указывали, что в его системе нет ничего, что способствовало бы ускоренному изнашиванию организма работника. Напротив, без НОТ такой процесс протекал бы как раз быстрее. Одновременно они предостерегали против механического переноса чужих идей: надо искать новые пути, учитывая исторический опыт нации и трудовую этику народа.

**Глава 2. Эволюция теории управления**

Если «донаучный менеджмент» (примерно с 1845 по 1900гг.) состоял в поисках управления фабриками и людьми на них работающими, причем это делалось относительно бессистемно, то 1-й этап его осмысленно зафиксированного формирования связывают с собранием Американского общества инженеров - механиков в 1886г. На нем Генри Тауном был прочтен доклад «Инженер в роли экономиста». В докладе-презентации была высказана мысль, чтобы инженеров должно интересовать нечто большее, чем техническая эффективность, а именно подсчет затрат, доходов и прибылей. На презентации присутствовал тот, чьи идеи заложили принципы и направления развития американской промышленности. Это был Фредерик Уинсенд Тейлор (1856-1915г.), «отец научного управления»[[6]](#footnote-6).

Капитализм «на стыке веков» вступал в свою новую монополистическую стадию, полным ходом шла техническая революция, принесшая миру электричество в быту и электричество в производстве, телефонную связь, двигатели внутреннего сгорания (автомобили и самолеты), конвейер Форда и трубопроводы Нобеля, автоматические механизмы и оружие (пулемет Максима), жилье с «удобствами» и новый рост производительности труда. Технический прогресс и машинное производство требовали стандартизации и унификации всего производственного процесса, до сих пор управляемого с помощью ремесленеческих «дедовских» методов.

Широкая известность пришла к Тейлору после его выступления на слушаниях в Конгрессе США по изучению цехового управления. Впервые менеджменту была придана смысловая определенность – он определен Тейлором как «организация производства». Основные теоретические концепции Ф.У.Тейлора изложены в его работах «Управление фабрикой» (1903г.), «Принципы научного управления» (1911г.), «Показания перед специальной комиссией Конгресса» (1912г.). С 1885г. Тейлор - член Американского Общества инженеров-механиков, которое сыграло большую роль в организации движения за научные методы управления производством в США[[7]](#footnote-7).

До Тейлора считалось наиболее важным найти хорошего управляющего, целью же его подхода стало создание системы организации труда, базирующейся на экспериментальных данных по расчленению физического труда и его организации на составные части и последующем анализе этих частей для определения наименьших затрат ресурсов (трудовых, материальных и финансовых) при достижении максимальных результатов.

Основным положением, по Тейлору, является научно- обоснованные задание рабочему и методов его выполнения, что должно повышать производительность труда. Большое значение Тейлор придавал также стимулирующим системам оплаты труда и нормальному обслуживанию рабочих мест (инструментами, тарой и т.п.). Большое внимание уделялось лучшему использованию производственных фондов предприятия. Требование рациональности распространялось также на планировку предприятий и цехов.

Фактически тейлоризм продолжался около 30 лет, распространяясь на все новые сферы производства.

Кроме Ф.У.Тейлора, к «научному менеджменту» принадлежали Генри Грант и супруги Лилиан и Фрэнк Гилберты. Широкую известность получил график Гранта, отображающий плановые и реальные объемы на всех стадиях процесса производства.

Ф. Гилберт (1868-1924гг.) уделял особое внимание рационализации труда, в частности таких профессий, как каменщик и хирург. Л. Гилберт, пережившая мужа на 38 лет и воспитавшая без него их 12 детей, сосредоточила свои интересы на пионерских разработках в сфере организационной психологии и управления персоналом.

У классического научного управления были такие недостатки, как непризнание различия между индивидами, неучет возрастающих потребностей рабочих, игнорирование предложений рабочих. Это приводило к усилению конфликтов, способствовало более интенсивной эксплуатации рабочих. Тейлор смотрел на управление как на нечто машинное, и преподнесение управления шло в виде промышленного управления. Значительный вклад в развитие системы Тейлора внес Харрингтон Эмерсон (1853-1931гг.), который исследовал принципы трудовой деятельности независимо от типа производства. Широко известна его работа: «Двенадцать принципов производительности». Кроме того, большое внимание Эмерсон уделял исследованию штабного принципа в управлении, подобно тому, как Тейлор внедрил функциональный принцип, дополнивший существовавший еще из «донаучного» управления принцип линейности[[8]](#footnote-8).

Генри Форд (1863-1947гг.) продолжил дело Тейлора в области организации производства. Форд применил конвейерную систему работы, максимальную специализацию, регламентированный ритм работы, механизацию транспортных операций, развивал предприятие как комплекс, обеспечивающий себя всем необходимым, отделял основное производство от его обслуживания. Первый конвейер был запущен в 1913 году и превзошел все ожидания. Модель «Т» фордовского автомобиля были выпущены с 1908 по 1927гг. в количестве 15 млн. автомобилей. Генри Форд является автором книги «Моя жизнь, мои достижения» (1923г.).

Следующая область классического управления получила известность как административные принципы, приверженцы которых основное внимание уделяли организации в целом и таким функциям управления как планирование, организация, командная цепочка, координация и контроль.

Основной вклад в развитие административного управления внесли француз Анри Файоль (1841-1925гг.) и Мари Паркер Фоллет.

В своей наиболее известной работе «Общее и промышленное управление» (1916г.) он выделяет 14 базисных принципов управления, некоторые из них сохраняют значимость и в наше время. Например, единовластие, единство направления - единый план - один менеджер, разделение труда, скалярная цепочка управления. Краеугольным камнем концепции Файоля являлось деление предприятия как организма на две сферы: материальную и социальную. Первая была изучена, второй Файоль посвятил всю жизнь. Администрирование, составляя часть управления, тем не менее, по Файолю, весьма существенна. В значительной степени успех зависит от опыта администратора, его способностей и таланта, здесь не может быть строгой регламентации, наподобие хронометрирования. Деятельность по управлению есть администрирование, и оно подразделяется на такие операции как планирование, организация, контроль и мотивация[[9]](#footnote-9).

Из качеств, необходимых менеджеру, Файоль неизменно выделял компетентность и приобретение опыта. Он негативно относился к уже тогда существующей системе подготовки менеджеров ввиду ее ограниченности инженерно-технической стороной. Если Тейлор устанавливал рациональное управление предприятием, фигурально говоря, «снизу», то Файоль – «сверху». Тут нет противоречия, утверждал Файоль, а есть рассмотрение разных уровней организации производства.

Заслуга Файоля заключалась и в том, что он разделил все функции управления на общие (относящиеся к любой сфере деятельности) и специфические.

Идеи Файоля развивали его последователи. Так Мари Паркер Фоллет в своем анализе динамики взаимодействий менеджеров и организаций рассматривала вопросы этики, власти, лидерства, максимизации отдачи подчиненных. Ее концепция открыла новую страницу в теоретических исследованиях.

В книге «Новое государство» (1920г.), принесшей ей широкую известность, Фоллет выдвинула гармонию труда и капитала, которая могла быть достигнута при правильной мотивации и учете интересов всех сторон.

Фоллет пыталась совместить концепции школ «научного управления», административную и школу человеческих отношений.

Интересны и полезны были исследования Честера Барнарда в области «неформальной организации». Такая структура, как считал автор, существует внутри любой организации - ее образуют естественным образом сложившиеся социальные группы. Неформальные отношения представляют собой мощную силу, которая может мешать, но и может быть использована в целях повышения эффективности организации.

Еще одна научная школа классического направления управления разработана немецким ученым Максом Вебером (1864-1920гг.), она предполагала анализ компании как бюрократической организации. Управление, по Веберу, должно строиться на безличной, сугубо рациональной основе. Он определил эту форму как бюрократию. Такая концепция предполагала четкое определение должностных обязанностей и ответственности работников, ведение формальной отчетности, разделение собственности и управления.

Бюрократические правила и процедуры являют собой стандартный способ взаимодействия: к каждому из сотрудников предъявляются одни и те же требования, все они руководствуются одними и теми же правилами. Именно бюрократия позволила многим организациям добиться высокой эффективности деятельности, и не носила в подходе Вебера негативного смысла.

В своей главной работе «Теория социально-экономической организации» Вебер сформулировал принципы построения «идеальной» организации. Бюрократические модели построения организации получили большое распространение в 30-40-е гг. XX века. В дальнейшем увлечение этим подходом («организация работает как машина») привело к усилению громоздкости управленческих структур и стало препятствовать гибкости и оперативности предпринимательской деятельности.

В целом период доминирования классического направления управления был плодотворным - появилась наука управления, новое фундаментальное понятие, повысилась эффективность.

Следует обратить внимание на развитие школы человеческих отношений (гуманистический менеджмент). Приверженцы этого направления уделяли основное внимание психологии отношений, поведению людей, их потребностям, социальным взаимодействиям и групповым интересам. Обычно выделяют три области гуманистического направления управления: человеческие отношения, человеческие ресурсы и бихевиоризм[[10]](#footnote-10).

Классическая школа управления в недостаточной степени учитывала человеческий фактор как основополагающий элемент эффективности организации. Поэтому в 30-50гг. XX в. получила распространение неоклассическая школа, а в ее составе - школа человеческих отношений, перенесшая центр тяжести в управлении с выполнения производственных задач на отношения между людьми.

Возникновение этой школы непосредственно связано с именем немецкого психолога Гуго Мюнспгербергера (1863-1916гг.), переехавшего в США. Он фактически создал первую в мире школу промышленных психологов, был одним из основателей психотехники (отбор кадров, тестирование, совместимость и т.д.). В своей работе «Психология и промышленная эффективность», получившей широкую известность, он сформулировал принцип отбора людей на руководящие должности.

Особая заслуга в создании теории и практики человеческих отношений принадлежит психологу Элтону Мейо (1880-1949гг.), проведшему «хатторнские эксперименты» в городке Хатторн вблизи г.Чикаго на предприятиях фирмы «Вестерн Электрик». Они продолжались с 1927 по 1933 гг. и не имеют аналогов по масштабности и длительности.

Эксперименты показали, что можно влиять на отношение людей к труду посредством создания неформальных групп. Искусство общения с людьми должно было стать главным критерием отбора администраторов, начиная с мастера. Работы Мейо и его сподвижников положили начало многочисленным исследованиям взаимоотношений в организациях, выявлению мотиваций к труду, роли небольших групп. Это определило развитие управленческой теории и практики на четверть века вперед.

Суть концепции, развивающейся в русле человеческих отношений, состоит в разработке рабочих заданий в соответствии с принципом мотивации, когда работники получают возможность полностью реализовать свой потенциал и тем самым удовлетворить свои высшие потребности.

К наиболее известным представителям относят Абрахама Маслоу (1908-1970гг.). Психоаналитик и ученый-теоретик, он пришел к выводу, что существует иерархия потребностей, основу которой образуют физиологические потребности, на которые опираются потребности в безопасности, принадлежности, самоуважения и, наконец, самоактуализации[[11]](#footnote-11). Основываясь на этой теории Дуглас Макгрегор сформулировал Теорию Х и Теорию У. Классический менеджмент основывается на первой из них, а вторая - более реалистична и полна. Предположения теории У сводятся к тому, что нет врожденной неприязни к труду, внешний контроль и санкции - не единственный и не самый эффективный способ контроля (мотивации), большинство работников способны проявлять изобретательность и что, наконец, потенциал интеллекта «среднего» индивида используется далеко не полностью. Их исследования способствовали возникновению в 60-е годы особой управленческой функции "управление персоналом". Теория Маслоу была использована в качестве основы многих моделей мотивации труда, в том числе поведенческих подходов (бихевиоризма).

Эта одна из областей гуманистического управления предполагает использование научных методов для изучения поведения людей. Корни подхода уходят в психологию, социологию, экономику. Главная задача бихевиоризма - идентификация и анализ движущих мотивов поведения, взаимодействие работника с другими людьми в организационной среде. В 1970-80-е гг. число разновидностей бихевиористских теорий растет, что во многом связано с ростом значения человеческого фактора и усилением конкуренции. Сам термин был предложен еще в 1913 г. американцем Дж. Уотсоном.

Появление нового направления непосредственно связано с переходом от экстенсивных к интенсивным методам управления производством.

Также следует обратить внимание на количественную школу науки управления.

Эта школа сформировалась в 50-е гг. XX в. и существует, совершенствуясь, до настоящего времени. Она привела к углублению понимания сложных управленческих проблем, благодаря разработке и применению моделей. Широко использованы количественные методы в помощь руководителям, принимающим решения в сложных ситуациях. Наиболее известными представителями этой школы являются Р. Акофф, С. Бир, А. Гольдбергер, Р. Люс, Л. Клейн и др[[12]](#footnote-12).

В школе науки управления различают два главных направления: производство рассматривается как «социальная система», во-первых, и используются системный и ситуационный анализ с применением матметодов и ЭВМ («РС»), во-вторых.

Школой было разработано большое количество принципов, правил, подходов и т.д. Ученые считают, что внедрение новых методов управления отражает стремление компаний к достижению высоких результатов в условиях НТР, усиления социальных начал, росту постиндустриальных элементов жизнедеятельности фирм - информационных, безотходных, космических, биологических технологий, расширение и усложнение правовой базы, новых форм конкуренции, типов послепродажного обслуживания и т.д.

Назовем лишь некоторые новые эффективные подходы: дерево решений, мозговой штурм, управление по целям, диверсификация (конгломераты), теория Z, бюджетирование (с нулевой базой), кружки качества, портфельный менеджмент, интрапренерство.

Кроме процессного подхода (развит в 50-е гг., но зарождался в классической школе управления) широко стали применяться системный (конец 60-х - 70-е гг.) и ситуационный (80-90 гг.) подходы.

Системный подход рассматривает процессы и явления в виде совокупных целостных элементов, структур, движущих ими. Системы имеют иерархическое устройство, горизонтальные и вертикальные связи, системам присущи определенные функции, центростремительные и центробежные тенденции, обратные связи (помимо прямых), экзогенные и эндогенные факторы развития.

Системы делятся на закрытые, функционирующие изолированно (независимо) от внешней среды, и открытые - связанные с метасистемой, внешним воздействием. Простые и сложные системы различаются деревом целей.

Системный подход в 60-70-е гг. становится универсальной идеологией управления, а системный анализ - общепризнанным инструментарием. Применение теории систем к управлению облегчило для руководителей задачу увидеть организацию (фирму) в единстве составляющих ее частей и их разновременной динамики. Методология системности помогла интегрировать вклад всех школ, в разное время доминировавших в теории и практике управления, не противопоставляя, а дополняя и пополняя известные управленческие новации.

Ситуационный или кейзовый подход (кейз-ситуация) является и способом мышления и набором конкретных действий. Разработанный в Гарвардской школе бизнеса (США) этот подход направлен на выработку ситуационного мышления и непосредственное использование полученных теоретических знаний, ведет к анализу реальных ситуаций и принятию типологичных решений. Ситуационный подход, в отличие от процессного и даже системного, чаще используют в нестандартных случаях, в ситуациях неопределенности, неожиданного нестандартного реагирования окружающей среды. Подход такого рода воспитывает у менеджеров особые качества: гибкость, предвидение, умение принять запрограммированные решения в нестандартных ситуациях, быть оригинальными в достижении целей. Это управление антикризисного типа, массовых расстройств типичного хода процесса, катаклизмов и т.п[[13]](#footnote-13).

Рассмотрение ситуации как важного явления было предвосхищено еще Мери П. Фоллет в 20-е гг. Однако лишь значительно позже это вошло в «жизнь управления». Учет ситуаций очень важен и при сравнении стилей управленческой культуры в различных странах.

В описываемый период появились заметные различия и в национальных (страновых) подходах. Наиболее ярко это видно при сравнении американской, японской и европейской традиции.

В конце века, на рубеже 90-х гг., в развитии управления просматриваются следующие тенденции:

1. В связи с усилением влияния научно-технического прогресса на достижение целей организации, роли качества продукции в конкурентной борьбе и усложнения места и роли предложения (сэплайсайдеры) в экономике - произошел как бы возврат (на новом историческом уровне) к проблемам производства, осознании значения материально-технической базы современного производства.

2. Усиление внимания к различным формам демократизации управленческих функций, участие рядовых работников в управлении, в прибылях

3. Возрастание влияния международных внешних условий, интернационализация управления. Возникает проблема «стыковки» местного (национального) и международного типов управления, пределов универсальности методов управления, учет неустранимых национальных стилей управления.

Если появление каждой конкретной идеи нововведения является данью случайности, то статистически вся их совокупность позволяет поддерживать функционирование и развитие большой (макроэкономической) системы и обеспечивает закономерное направление эволюции. Как только многообразие идей иссякает, например, в условиях монополизма или неконкурентной среды, а управляющий уровень воздействия неадекватен (например, бюрократизирован или коррумпирован), система разрушается.

В числе других моментов «нового управления» можно назвать еще следующие:

- управление качеством в условиях глобализации;

- нарастание многообразия рабочей силы (в том числе появление так называемого «жесткого стиля управления»);

- «открытый» менеджмент;

- «отпочкование» все новых видов специального управления и выход его за пределы фирмы.

**Глава 3 . Развитие науки управления в СССР**

Формирование отечественной науки управления и организации труда разворачивалось в 20-е годы на фоне острой дискуссии вокруг системы Тейлора и вопросов НОТ. Одни считали его приемлемым почти без оговорок, а другие почти целиком отвергали идеи Тейлора. Если антитейлористы умалчивали о достижениях западной теории рационализации, то тейлористы, которых было много среди инженеров и технических специалистов, напротив, некритически превозносили американские и европейские методы НОТ. Распространенным течением был и файолизм.[[14]](#footnote-14)

Важными этапами в развитии научного управления в России стали две конференции по научной организации труда, проведенные в 1921 и 1924 годах. На первой из них было дано следующее определение НОТ: Под научной организацией труда надлежит понимать организацию, основанную на тщательном изучении производственного процесса со всеми сопровождающими его условиями и факторами. 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.

На второй были определены главные задачи в области НОТ: переработка достижений западных теоретиков и практиков и обмен опытом с ними; увязка научно-исследовательской работы с потребностями производства; установление тесной связи между институтами и лабораториями НОТ и их специализация; опытное изучение труда в производстве и управлении, а также отдельных трудовых процессов; организация школ для подготовки инструкторов, способных к внедрению лучших методов работы; внедрение в труд и изучение на всех ступенях и во всех типах школ принципов НОТ.

В рассматриваемый период прикладные исследования доминировали над теоретико-методологическими. Методологические исследования не были прекращены, просто их удельный вес в общем объеме организационно-управленческой тематики относительно сократился. Как бы закрепляя указанную тенденцию в развитии отечественной мысли происходит смена названий: НОТовское движение все чаще именуется рационализаторским, а термины НОТ, управление, научное управление хотя и продолжают употребляться, но все чаще заменяются словом рационализация, которые употреблялось как синоним.

В 1920-ые годы весьма плодотворными были и теоретико-методологические исследования. Дискуссии проходили по таким вопросам, как определение понятия управление, возможность и необходимость выделения особой науки об управлении, её предмет, метод, пути развития и так далее. Российские ученые-управленцы также высказывали суждения о методе науки о менеджменте. В русской литературе применительно к науке управления были сформулированы следующие способы и приемы изучения организационно-управленческих процессов[[15]](#footnote-15):

1) принцип систематического наблюдения происходящих в управлении явлений;

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

3) принцип соединения отдельных звеньев изучаемого процесса в центростремительное целое (метод синтеза);

4) принцип измерения наблюдаемых явлении (во времени и пространстве);

5) принцип эксперимента и, в частности, испытания практикой.

При этом наиболее важная роль отводилась именно последнему принципу, утверждалось даже, что его применение является главным двигателем науки управления.

Кроме того, необходимо отметить, что наука управления мыслилась российскими учеными межотраслевой, применимой в одинаковой степени ко всем сферам жизни.

Таким образом, развитие научного управления в России с самых первых его шагов осуществлялось в органическом единстве прикладных и общетеоретических исследований.

20-е годы стали периодом развития управления, когда отечественная наука управления создала теоретические концепции и практические методы, сопоставимые с лучшими зарубежными образцами. Массовое движение за научную организацию труда и управления развивалось в самых разнообразных формах. Основными из них стали следующие:

1) научно-исследовательские институты и лаборатории;

2) ведомственные организации в области НОТ и управления;

3) рационализаторские органы учреждений и предприятий;

4) самодеятельно-общественные организации;

5) центральные органы, руководящие всем движением НОТ и управления, играющие роль административно-координационного центра.

Ведущими научными институтами были ЦИТ (Центральный институт труда, директор - А. К. Гастев), КИНОТ - Казанский институт научной организации труда (директор - И. М. Бурдянский), ВСУИТ - Всеукраинский институт труда (директор - Ф. Р. Дунаевский), ТИНОП - Таганрогский институт научной организации производства (П.М. Нсманский), ГИТУ - Государственный институт техники управления при НК РКИ (Е. Ф. Розмирович) и некоторые другие[[16]](#footnote-16). В этих ведущих научных центрах сложились свои школы научного управления.

Основная задача этих НИИ и лабораторий заключалась в изучении проблем организации труда и управления и разработка обобщения полученных результатов, создание систематизированных концепций в области управления. Однако нередко академические исследования переплетались тесно с практической работой, вследствие чего большинство институтов того времени одновременно являлись и рационализаторскими центрами. Кроме научно-изыскательской и рационализаторской функций, многие ведущие институты осуществляли также подготовку персонала. Учеба администраторов различных уровней проводилась непосредственно в стенах ЦИТа, ИТУ, КИНОТа, ТИНОПа, а также в ВУЗах и ВТУЗах.

Рассматриваемый период развития научного управления в нашей стране представлен рядом ярких, исключительно одаренных и творчески плодовитых специалистов.

Среди теоретиков управления, несомненно, выделяется фигура A.A.Богданова[[17]](#footnote-17) (1873-1928). Он известен как выдающийся экономист, философ, писатель, ставший одним из основоположников отечественной научной фантастики. Научный кругозор Богданова простирался от истории рабочего движения, политэкономии, социологии, психологии, литературоведения и философии до геронтологии и гематологии. Основные его работы, в которых получили отражение его организационные идеи: Очерки всеобщей организационной науки (Самара, 1921); Организационная наука и хозяйственная планомерность (1921); Организационные принципы социальной техники и экономики (1923 год) и другие. Главным научным трудом А. Богданова считают его фундаментальную монографию в трех томах Всеобщая организационная наука (тектология), в которой он пытался отыскать универсальные принципы организации, присущие и живой, и неживой природе. Изобретение нового термина Богданов объяснял так. В греческом языке от одного корня образовался целый куст новых понятий: таттейн - строить, тектон - строитель, таксис - боевой строй, технэ - ремесло, профессия, искусство. В подобном ряду заложена общая идея организационного процесса. Отсюда и название книги. До Богданова термин тектология применял к законам организации живых существ только Геккель.

В концепции А. Богданова содержатся немало интересных и важных идей, однако его теория не была по достоинству оценена современниками[[18]](#footnote-18). Да и сегодня она еще недостаточно осмыслена. Следует также заметить, что Богданов исключительно философичен, а его язык философски перегружен и требует соответствующей подготовки и уровня мышления.

О.А. Ерманский (1866-1941 гг.) является автором концепции о физиологическом оптимуме. Он был одним из первых российских ученых, подвергших глубокому критическому анализу западные теории научной организации труда и попытавшихся выделить в них положительные и отрицательные стороны. Он довольно точно выделил предпосылки, определяющие возможность возникновения теории организации труда как самостоятельного направления. Её становление автор связывал с развитыми на определенном уровне технико-экономическими условиями, с бурным развитием крупного машинного производства, усиливающим потребность в организующих и рационализирующих научных методах. Именно Ерманский впервые употребил аббревиатуру НОТ. Он полагал, что возникновение научной организации возможно только при наличии соответствующих достижений и в области научной мысли, так как НОТ - синтетическая научная система, черпающая материал из других научных дисциплин, главным образом, из сферы техники, экономики и психофизиологии труда.

Несомненным лидером отечественной науки управления и НОТ в 20-е годы и наиболее известным автором в современной России является А.К. Гастев (1882-1941), возглавлявший Центральный институт труда (ЦИТ). Институт был самым крупным и продуктивным научно-исследовательским институтом в области организации труда и управления. А. Гастев написал более 200 монографий, брошюр, статей. Под его руководством институт превратился в ведущий исследовательский, учебный и практико-рационализаторский центр России в области научной организации труда и управления. Институт сочетал в себе исследовательское, педагогическое и консультационное учреждение, чего ещё не было даже в Европе[[19]](#footnote-19). Таким образом, А. Гастеву и его соратникам удалось сделать одну из наиболее ценных находок в истории мировой организационно-управленческой мысли, а именно - сформулировать и опробовать на практике идею триединого механизма развития научного управления.

# **Заключение**

В современных условиях перестройки экономики на основе рыночных отношений одним из приоритетных ее направлений является выработка основных теоретических и методологических позиций по использованию управления в практической деятельности российских организаций. Основной особенностью управленческой мысли становится поиск новых конкретных и реальных путей совершенствования системы управления, выработка позиции по различным проблемам управления применительно к рыночным условиям и на основе творческого осмысления передового зарубежного опыта.

Рыночная экономика требует адекватной ей системы управления, которая должна претерпеть радикальные преобразования вместе со всем обществом. В условиях перехода к рыночным отношениям важнейшим фактором успеха становится непрерывное совершенствование теории и практики управления

Концепция создания российской теории управления исходит из полного учета особенностей российской ментальности с использованием аспектов мирового опыта управления. При этом невозможно ни слепое копирование западного и восточного опыта, ни полное отрицание достижений западной и восточной школы управления. И первое, и второе одинаково неприменимо. Необходимо отметить, что еще А. Маршалл утверждал, что: “Экономическая наука это не совокупность конкретной истины, а лишь орудие для открытия конкретной истины”.

На наш взгляд это высказывание полностью можно перенести и на науку менеджмент. В настоящее время в России наблюдается разбалансированность всего механизма управления страной. Отечественный менеджер в своей практической деятельности сталкивается с такими проблемами, которые совсем незнакомы западному менеджеру. Поэтому в создавшихся условиях особое значение приобретает получение нового знания по искусству управления.

Эти принципы управления достаточно актуальны в сегодняшнем Российском бизнесе. Дело в том, что в условиях полного государственного контроля над производством не возникало необходимости считаться с человеческим фактором в том мере, в которой приходится делать это сейчас при наличии у работника альтернативы государственным предприятиям - частного сектора экономики.

Многие люди создали свой бизнес на волне разгосударствления экономики и сейчас, после спада ажиотажа вокруг этого процесса оказались перед выбором: либо создавать свою систему управления персоналом и производством, либо принимать то, что известно и применяется во всем мире. Необходимо создавать высшие и среднеспециальные учебные заведения для обучения руководителей как среднего, так и самого высокого уровней работе в новых для них условиях. Причем, нельзя бездумно копировать менеджмент, исправно работающий в условиях западной экономики не учитывая специфику, необходимо создать адаптированную концепцию, учитывая специфические исторические и экономические факторы развития экономики в нашем государстве.

Поэтому, российский менеджмент должен иметь свое специфическое содержание, формы и методы управления, соответствующие специфике российского менталитета.

# **Список использованной литературы**

1. Видяпина В.И. Бакалавр экономики (Хрестоматия) Т.2: Принципы планирования в экономической организации, М.: 1999, - 524 с.
2. Грейсон Д., О'Делл К. Американский менеджмент на пороге XXI века. -М: Экономика, 1991.- 284 с.
3. Дункан М. Основополагающие идеи в менеджменте, М.,1996, -194 с.
4. История управления. Учебное пособие. /Под редакцией Д.В. Валового/. М.: 1997, -228 с.
5. Кравченко А.И. История управления М, 2000, -294 с.
6. Менеджмент: Учебник/ под ред. М.М. Максимцова и А.В. Игнатьевой. -М.:ЮНИТИ, 1998 – 318 с.
7. Семенова И.И.История управления: Учебное пособие для вузов. -М.:ЮНИТИ - ДАНА, 1999.-274 с.
8. Современный менеджмент: теория и практика - СПб: Питер, 2000. -416 с: ил.
9. История менеджмента: Учебное пособие для вузов. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2000. - 222 с.
10. Кунц Г., О'Доннел С. Управление: системный и ситуационный анализ управленческих функций. -М.: Прогресс, 1981. Т. 1. – 192 с.
11. Коротков Э.М. Концепция управления. Учебное пособие. - М.: Дека, 1997. – 362 с.
12. Менеджмент в России на рубеже веков: опыт лучших и стратегия успеха. - М.: Общественный фонд "Лучшие менеджеры", 2000 г.-225 с.
13. Попов А.В. Теория и организация американского управления. - М.: МГУ, 1991. -263 с.
14. Семенова И.И. История менеджмента: Учебное пособие для вузов. - М: ЮНИТИ- ДАНА, 2000. - 222 с.
15. Управление организацией: Учебник / Под ред. А. Г. Поршнева, З. П. Румянцевой, Н. А. Саломатина, М, ИНФРА-М, 1999 -352 с.
16. Уткин Э.А. История менеджмента. М.1997, -204 с.
17. Чудновская С.Н. История менеджмента. Учебник для ВУЗов.-СПб., Питер, 2004-239 с.: ил.

1. Уткин Э.А. История менеджмента. –М: 1997, -с.157. [↑](#footnote-ref-1)
2. Чудновская С.Н. История менеджмента. Учебник для ВУЗов.-СПб., Питер, 2004-с. 21 [↑](#footnote-ref-2)
3. Уткин Э.А. История менеджмента. М.1997, -С.82 [↑](#footnote-ref-3)
4. Менеджмент в России на рубеже веков: опыт лучших и стратегия успеха. - М.: Общественный фонд "Лучшие менеджеры", 2000 г.-С.64. [↑](#footnote-ref-4)
5. Семенова И.И. История менеджмента: Учебное пособие для вузов. - М: ЮНИТИ- ДАНА, 2000. – С.52 [↑](#footnote-ref-5)
6. Уткин Э.А. История менеджмента. М.1997, -с.185 [↑](#footnote-ref-6)
7. Попов А.В. Теория и организация американского управления. - М.: МГУ, 1991. -с. 39 [↑](#footnote-ref-7)
8. Грейсон Д., О'Делл К. Американский менеджмент на пороге XXI века. -М: Экономика, 1991.- с. 128 [↑](#footnote-ref-8)
9. Дункан М. Основополагающие идеи в менеджменте, М.,1996, -с.107 [↑](#footnote-ref-9)
10. Семенова И.И.История управления: Учебное пособие для вузов. -М.:ЮНИТИ - ДАНА, 1999.- с.64 [↑](#footnote-ref-10)
11. Менеджмент: Учебник/ под ред. М.М. Максимцова и А.В. Игнатьевой. -М.:ЮНИТИ, 1998 –с. 157 [↑](#footnote-ref-11)
12. История управления. Учебное пособие. /Под редакцией Д.В. Валового/. М.: 1997, -с. 22 [↑](#footnote-ref-12)
13. Коротков Э.М. Концепция управления. Учебное пособие. - М.: Дека, 1997. –с. 88 [↑](#footnote-ref-13)
14. История менеджмента. Учебное пособие. /Под редакцией Д.В. Валового/. М.: 1997, -С.62. [↑](#footnote-ref-14)
15. Кравченко А.И. История менеджмента М, 2000, -С.173 [↑](#footnote-ref-15)
16. Менеджмент: Учебник/ под ред. М.М. Максимцова и А.В. Игнатьевой. -М.:ЮНИТИ, 1998 –С.84. [↑](#footnote-ref-16)
17. Семенова И.И.История менеджмента: Учебное пособие для вузов. -М.:ЮНИТИ - ДАНА, 1999.-С.204 [↑](#footnote-ref-17)
18. Менеджмент: Учебник/ под ред. М.М. Максимцова и А.В. Игнатьевой. -М.:ЮНИТИ, 1998 – С.284. [↑](#footnote-ref-18)
19. История менеджмента: Учебное пособие для вузов. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2000. – С.123 [↑](#footnote-ref-19)