**Содержание**

Введение

## 1. Теоретические и методологические аспекты теории управления

### 1.1 Понятие и сущность теории управления

1.2 Методология теории управления

2. Человек в системе управления

2.1 Комплексная модель человека в системе управления

2.2 Факторы, влияющие на психологическое поведение людей

Заключение

Список используемой литературы

**Введение**

Целью курсовой работы является изучение вопроса человека в системе управления и изучения его проблем.

В соответствии с целью были поставлены следующие задачи:

1) изучить теоретические и методологические аспекты теории управления;

2) рассмотреть понятие человека в системе управления.

Актуальность исследования. Управление можно рассмотреть в широком смысле. Оно представляет процесс, который поддерживает и функционирует из одной системы, в другую изменяя состояние.

Типы управления можно подразделить на:

- техническое (в неживой природе);

- естественное (основанное на законах зоологии и биологии);

- социальное (это непрерывный процесс воздействия на объект управления (личность, коллектив, предприятие, отрасль, государство) для достижения оптимальных результатов при наименьших затратах времени и ресурсов).

Естественно, что объектом управления являются люди и их совместная деятельность, при этом ее необходимо согласовывать с помощью особых механизмов (власть, планирование, контроль).

Каждый человек имеет свою индивидуальность, обладает своим характером, психологическими качествами, и поэтому его действия является непредсказуемыми. Поэтому управление человека на действие людей, является процессом сложность, что несет необходимость изучения человека в теории управления и его психологических проблем.

## 1. Теоретические и методологические аспекты теории управления

###

### 1.1 Понятие и сущность теории управления

Управление как социальный феномен известен с древних времен и является предметом изучения целого ряда наук, в том числе менеджмента, социологии, политологии, философии, кибернетики, психологии, экономики. Таким образом, теория управления как самостоятельная отрасль знания формируется и развивается как междисциплинарная система. Структура этой науки включает в себя разделы вышеперечисленных дисциплин, касающиеся управления. Это значит, что теория управления включает в себя социологию управления, экономику управления, философию управления, психологию управления, политику как искусство управления государством, менеджмент как науку и искусство управления организацией. Особое значение для становления теории управления имела кибернетика как наука об общих чертах процессов и систем управления в технических устройствах, живых организмах и человеческих организациях.

В современной науке управления выделяют два уровня знания, первый из которых представлен общими теориями социального управления, а второй – прикладными теориями организации и управления, обеспечивающими базу для практических рекомендаций по рационализации труда и совершенствованию управления.

Объектом теории управления являются управленческие отношения, то есть такие социальные отношения, которые складываются между организациями, учреждениями и отдельными индивидами (представителями этих организаций и учреждений) в процессе управленческой деятельности и устанавливают определенную структуру соподчинения между ними.

Управленческие отношения складываются по поводу координации и субординации общественных связей. В управленческих отношениях проявляется особый характер социального взаимодействия – соподчиненность, субординация, предполагающая, с одной стороны, авторитет целого, с другой – подчинение этому авторитету.

В качестве предмета теории управления могут выступать следующие направления научного исследования:[[1]](#footnote-1)

• сущность управленческих отношений как системы взаимодействия людей по поводу организации их совместной жизни;

• механизм управления различными социально-экономическими системами и их регулирование;

• механизм самоорганизации и саморегулирования;

• технологии и методика процесса управления;

• структурные элементы системы управления;

• принципы, методы управления и т. д.

Вычленение объекта и предмета теории управления позволяет дать определение данной отрасли знания. Теория управления представляет собой науку, изучающую управленческие процессы в социально-экономических системах, принципы, содержание и формы управленческих отношений. В центре ее внимания и изучение механизмов и социальных технологий эффективного управления.

Основными понятиями и категориями, используемыми в теории управления, являются: управление, система, субъект, объект, цель и принципы управления, управленческие отношения, методы, функции и процесс управления.

**1.2 Методология теории управления**

Теория управления при изучении своего предмета опирается на собственную методологию. Методологией называют систему принципов научного исследования. Методология теории управления*–* это совокупность исследовательских методов, процедур, техник, используемых при познании управленческих процессов. Выделяются несколько уровней методологии:[[2]](#footnote-2)

• философская методология (совпадает с гносеологией);

• общенаучная методология, в которой рассматриваются принципиальные подходы и методы познания, встречающиеся во всех науках;

• специально-научная методология, т. е. методология конкретных наук, в данном случае – теории управления;

• методика и техника научного исследования.

Соотношение теории и методологии можно выразить так: теория отвечает на вопрос: что необходимо делать, а методология – как необходимо делать. Она объясняет, как надо использовать познавательные средства в исследовательской деятельности.

Среди важнейших общенаучных методологических подходов выделим:

• исторический, рассматривающий явление в генезисе;

• сравнительный, выявляющий общие и специфические свойства, этапы становления и развития одного и того же явления;

• системный, исследующий социальное явление в виде социальной системы;

• комплексный, ориентированный на междисциплинарный синтез для получения многостороннего и целостного изучения сложно-организованных объектов.

Подчеркнем основные требования к использованию системного подхода:

• выделение той или иной системы из окружающего мира и определение взаимосвязи между ней и средой;

• определение составных элементов системы;

• рассмотрение отношений между элементами и определенной структурой системы;

• анализ функций элементов по отношению к системе;

• выявление системообразующих связей;

• определение механизма функционирования системы.

Обращаясь к характеристике специально-научной методологии, следует отметить, что их роль могут выполнять парадигмы и теории конкретных наук – социологии, психологии, кибернетики, экономики, менеджмента и т. д.

Выделим, прежде всего, такие подходы, как бихевиористский, ситуационный, количественный, деятельностный.

Бихевиоризм представляет собой прагматический подход к изучению организационно-экономического поведения людей. Программа бихевиоризма и сама теория были впервые представлены Уотсоном в 1913 г. Бихевиоризм акцентирует внимание на внешних формах поведения и его составных элементах – поступках, реакциях и т. д.[[3]](#footnote-3) Общеметодологическими предпосылками бихевиоризма явились принципы философии примитивизма, согласно которым наука должна описывать только непосредственно наблюдаемое. Отсюда и основной его тезис – изучать не сознание, а поведение, трактуемое как совокупность связей «стимул-реакция». Бихевиоризм не занимается поиском причинно-следственной зависимости поведения, он лишь фиксирует обнаруженные эмпирические связи между определенными «стимулами» и «реакциями» работников в производственной обстановке, отбирая в этих связях наиболее функциональные, быстро переводимые на язык практических предложений и рекомендаций.

Ситуационный подход был разработан в США в конце 60-х гг. ХХ в. В рамках данного подхода отрицается возможность выдвижения любых универсальных принципов управления деятельностью вне контекста деятельности, специфики ситуации, типа решаемых задач и внешней среды, технологии и др. Сторонники ситуационного подхода критикуют понятие социальной системы, настаивают на ограниченном его применении в управленческой практике. Они полагают, что организация является слишком сложной и динамичной системой, и вне контекста ситуации невозможно сформулировать универсальные требования к эффективной организации. Одним из центральных понятий, используемых представителями ситуационного подхода, является категория управленческой ситуации. Управленческая ситуация – это совокупность всех внутренних и внешних условий, определяющих закономерности развития и функционирования организации.

Представителями данного подхода в контексте ситуации были проанализированы ограничения на применение моделей организации, выдвинутые различными школами. Так, в качестве ограничения на применение:[[4]](#footnote-4)

• бюрократической модели они рассматривают динамичную внешнюю среду и изменяющуюся технологию;

• органической модели – низкую квалификацию персонала;

• децентрализованной модели организации – высокий уровень автоматизации.

Сторонниками ситуационного подхода, таким образом, был выдвинут постулат, согласно которому каждому типу управленческих ситуаций, решаемых задач, внешней среды, технологии соответствуют свои оптимальные требования к состоянию организации, средства, стратегия и структура.

Количественный подходв теории управления основан на применении математических методов к исследованию операций в организации и деятельности руководителя. Он также сводится к формированию моделей поведения. Создание модели позволяет:

• упростить сложные схемы поведения сокращением числа переменных факторов до пределов управляемости;

• объективно сравнить и описать каждый фактор и отношения между ними;

• использовать компьютеры для конструирования и анализа модели с большим числом переменных факторов.

Этот подход не получил широкого применения в силу того, что не все руководители владеют методологией количественного анализа.

Процессный подход основан на рассмотрении функций руководителя как процесса взаимосвязанных между собой действий. Общий процесс деятельности организации складывается из совокупности процессов деятельности ее членов, каждый из которых, в свою очередь, представляет совокупность выполняемых функций, состоящих из ряда взаимосвязанных процессов.

Деятельностный подход включает в себя выявление цели, средств, процесса и результата действий руководителя. При этом, если основанием деятельностного подхода является сознательно формулируемая цель, то основание цели лежит вне деятельности руководителя – в сфере мотивов, идеалов, интересов и ценностей работников.

Методология теории управления подвержена постоянным изменениям. Она постоянно обогащается, подчиняясь требованиям более глубокого познания управленческих отношений и процессов, которые, в свою очередь, также находятся в постоянном развитии.

управление поведение теория

2**. Человек в системе управления**

**2.1 Комплексная модель человека в системе управления**

Общий методологический подход к исследованию проблем экономики традиционно содержится в модели «экономического человека». Она базируется на идее А. Смита о воздействии «невидимой руки», или сил рынка, на эгоистичного предпринимателя, преследующего личный интерес и осуществляющего хозяйственную деятельность в условиях минимального вмешательства государства в сферу рыночных отношений. Этическим оправданием поведения «экономического человека» служит отождествление его личной выгоды и общественной пользы.

За двухвековой период в экономической теории разработано множество гипотез, уточняющих структуру данной модели. С течением времени ее ориентация на общественную пользу постепенно утратилась, а эгоизм «экономического человека» стал играть всеобъемлющую роль. Верификация модифицированных моделей позволяет судить о таких тенденциях трансформации структуры изначальной модели, как:[[5]](#footnote-5)

- ее упрощение, формализация и депсихологизация;

- вытеснение собственного интереса предпосылкой экономической рациональности и утверждение безличного характера экономических отношений;

- искажение образа реального человека, а именно: отдаление его качеств от этических ценностей и приближение, развитие и адаптация их к однобокой реальности жизни, воплощенной в системе рыночных отношений.

В современных моделях «экономического человека» присутствуют следующие аспекты:

- преобладает абстрактное восприятие предметов исследования (все явления рассматриваются как чисто экономические, при этом иные их аспекты и влияние неэкономических факторов хозяйственной деятельности не учитываются);

- цели экономических субъектов воспринимаются как заданные (ракурс исследований ограничивается рассмотрением способов максимизации средств, необходимых для удовлетворения известных потребностей человека, а проблема выбора его предпочтений остается за пределами экономики);

- определяющим является гедонистический характер, обусловленный ориентацией на максимизацию удовлетворения потребностей индивидов и игнорированием смысла их жизни и индивидуальных ценностей;

- потребности имеют одинаковые ценности для всех индивидов; отсутствует механизм, выявляющий особенности индивидуальных предпочтений;

- не учитывается зависимость реализации личного интереса человека от поведения других людей;

- не принимается во внимание такой важный регулятор поведения индивида, как его совесть.

По причине отмеченных недостатков модель «экономического человека» не может успешно применяться в системах управления экономикой инновационного типа, которая представляется как процесс постоянного «подтягивания» хозяйства до уровня опережающих потребностей. Эти потребности не постулируются, а выявляются научными методами в глубинах общественной жизни. Они задают программу развития хозяйственной деятельности, которая обеспечивает возможность их удовлетворения. Процесс формирования потребностей не может быть всецело отдан во власть рыночной стихии. Необходимы регуляторы, образующие этико-правовое русло, в пределах которого экономическая свобода выбора может быть реализована без ущерба для общества. Чтобы воплотить такой подход в жизнь, требуется комплексная модель, учитывающая индивидуальные склонности и предпочтения человека и чувствительная к влиянию неэкономических факторов. При ее построении разумно использовать имеющийся опыт и обратиться к рассмотрению моделей человека, предлагаемых другими отраслями общественной науки.

Известны модели «психологического», «духовного», «социального», «социологического», «антропологического», «политологического человека».

Их многообразие объясняется обособленным развитием отдельных научных направлений, для каждого из которых характерно свое представление о человеке, его первостепенном благе и логике поведения. В каждой общественной дисциплине выстраивается специфичная модель, где акцентируются те свойства личности индивида, которые составляют главный интерес для данной отрасли знания. От модели «экономического человека» их отличает следующее:[[6]](#footnote-6)

‑ меньшая абстрактность;

‑ неустранимость неопределенности;

‑ сосредоточенность внимания не на внешней, а на внутренней мотивации поведения индивида;

‑ изучение выбора не в связи с достигнутым результатом, а с точки зрения самого процесса выбора;

‑ придание значения привычкам, традициям и правилам в принятии решений;

‑ несовпадение рационального решения с оптимальным состоянием.

Общими недостатками упомянутых моделей являются их узкая специализация, специфичность, противоречивость и описательный характер, что делает невозможным применение каждой из них для системного представления экономических процессов. Это означает, что структуры данных моделей человека не могут быть перенесены в экономическую теорию. Необходимо сформировать новую универсальную теоретическую базу, которая позволит объединить отдельные модели в единый гармоничный ансамбль.

**2.2 Факторы, влияющие на психологическое поведение людей**

На поведение человека влияет ряд факторов. Прежде всего, можно отметить восприятие им окружающего мира, то есть организация и интерпретация представлений о нем. В результате возникает: принятие, отторжение, игнорирование, уход от действительности, «поведение страуса» и пр. Как считают специалисты, чтобы понять индивидуальное поведение человека, нужно «вычесть» из него восприятие.

Восприятие влияет на поведение личности не непосредственно, а, преломляясь через расположение, ценности, верования, принципы, уровень притязаний и проч.

Расположение, то есть положительное отношение к кому-то или к чему-то основывается на эмоциональных чувственных оценках внешнего окружения, например, коллектива, положения в нем, условий труда, его оплаты, содержания выполняемой работы, связанного с ней личного статуса и т.п. Расположение к людям проявляется в уважении, готовности придти на помощь в трудную минуту; расположение к работе — в увлеченности ею вплоть до отождествления себя со своим делом и принесения ему в жертву других своих интересов. Кто нравится, тому помогают, чтобы нравился еще больше; от чего ожидают, в то и вкладывают.

Устойчивое внутреннее расположение человека к другим субъектам или явлениям, основанное на их высокой индивидуальной оценке может быть охарактеризована как верование. Эта оценка бывает уже не только эмоциональной, но и рациональной.

Основу ценностей составляет осознанное отношение к перечисленным выше моментам, причем не только человека в отдельности, но и коллектива. Поэтому ценности часто приобретают самостоятельное по отношению к отдельному субъекту бытие. Для тех, кто их разделяет, они служат стандартами, критериями, с которыми сравниваются и с помощью которых оцениваются как собственные решения и поступки, так и действия других.

К таким ценностям можно отнести: гордость за свою организацию; заботу об общих результатах; целеустремленность; коллективизм; стремление к профессиональному росту, новаторству.

Устойчивая система верований и ценностей человека воплощается в принципах — определенных правилах поведения, которых он придерживается на практике, например, справедливости, добросовестности и т.п.

В поведении реализуется позиция человека, то есть постоянное и однозначное внутренне отношение к одним и тем же людям или одинаковым ситуациям, к тому, что нравится, или наоборот — не нравится. Позиция служит защитой в момент опасности; в позиции личность выражает себя, а поэтому позицию всеми силами защищают и укрепляют.

Каждая личность обладает определенным уровнем притязаний, характеризующим степень трудности целей, к достижению которых она стремится. Понятно, что для различных людей уровень притязаний не одинаков и определяется такими факторами как стандарты успеха, принятые в определенной социальной группе, степень самооценки и самоуважения данного лица, образование, включенность в свою роль, имеющийся профессиональный и жизненный опыт. Чем более развиты у человека перечисленные факторы, тем выше у него уровень притязаний.

Определяют уровень притязаний также пол и возраст, например у мужчин и молодежи он значительно выше, чем у женщин и лиц старших возрастов. Безусловно, речь здесь идет о неких условных «среднестатистических» личностях, поскольку в реальной жизни все значительно сложнее. В то же время связи между уровнем притязаний и психологическими особенностями личности не прослеживается.

Помимо перечисленных моментов на поведение работников влияют внешние факторы.[[7]](#footnote-7)

Круг общения субъекта. Этот круг бывает личным, включающим эмоциональные связи и служебным, предопределяемым связями должностными. На практике выделяется круг ближайшего общения, куда входят не более пяти человек, с которыми можно обсуждать любые проблемы, не боясь утечки информации; круг периодического общения, где рассматриваются только официальные вопросы, регулярно возникающие в процессе функционирования организации; круг эпизодического общения, охватывающий в потенциале всех сослуживцев и личных знакомых. В каждом конкретном круге общения складывается своя микроэтика, во многом определяющая взаимодействие лиц в рамках организации.

При переходе в другой круг общения, когда прежние взаимосвязи частично рушатся и обесцениваются, а новые еще не складываются, человек временно попадает как бы в определенный вакуум. В него, особенно если речь идет о руководителе, могут устремиться случайные, в том числе и корыстные люди, желающие как можно скорее утвердиться в его глазах. Считается, что удачное овладение кругом общения предшественника является одной из важнейших предпосылок успешной адаптации руководителя в новом коллективе.

Роль характеризуется совокупностью действий, ожидаемых от человека в соответствии с индивидуальными психологическими особенностями и местом в управленческой иерархии. Роли различаются способом получения (добровольно взятые или навязанные), направленностью, о которой мы уже говорили, степенью определенности, характеризуемой четкостью предъявляемых к ним требований, формализацией, эмоциональностью. Роль диктует правила поведения ее носителя и делает предсказуемыми поступки.

Роль должна быть понятной и приемлемой для человека, соответствовать его возможности и желанию идти навстречу окружающим, не ограничивать и не унижать людей. Ролевое поведение предполагает преломление ролевого ожидания, то есть того, что требуют окружающие, или, что намеревается делать сам индивид, через его характер личное истолкование роли. Но полностью замыкаться на своей роли человек не может, ибо этим ограничивает как свои возможности, так и возможности тех, кто с ним общается.

Статус это оценка окружающими личности данного субъекта и роли, исполняемой им, определяющая его реальное или ожидаемое место в системе социальных связей, ранг индивида. Он бывает формальным и неформальным. Первый определяется должностью его обладателя, привилегиями, заработком, значимостью решаемых им задач; второй личными свойствами, позволяющими влиять на окружающих: возрастом, знаниями, опытом, культурой, связями, нравственными качествами.

Генетически статус может быть естественным, связанным с происхождением индивида, или приобретенным, например профессионально-должностным, который в организациях считается базисным.

Статус личности связан со служебным положением, отражающим ее место в профессионально-должностной иерархии, совокупность условий, связанных с данной должностью. Служебное положение руководителя характеризуется обеспеченностью обслуживающим персоналом, транспортом, доступом к источникам информации, другими льготами и привилегиями, а также прямыми контактами с вышестоящими руководителями, допуском в те или иные круги общения. Руководители, формально занимающие один и тот же пост, но работающие в разных организациях, имеют различное служебное положение.

Статус бывает формальным и неформальным. Неформальный статус получил название авторитет. Последний формируется и поддерживается не только стихийно, но и целенаправленно при помощи различного рода мероприятий, ритуалов, распространения соответствующей информации. Сознательная фальсификация последней, неискреннее поведение людей и особенности восприятия действительности приводят к формированию у них ложного авторитета, существующего как в сознании окружающих, так и в представлении субъекта о самом себе.

На практике авторитету личности могут угрожать сложные ситуации, в которые она попадает, неблагоприятный морально-психологический климат в организации, целенаправленная деятельность соперников по его подрыву, случайные неудачи и т.п.

Действительно авторитетному человеку бояться их не приходится, ибо своими активными действиями на общее благо он без труда может восстановить доверие окружающих.

Обладатель ложного авторитета сделать этого не в состоянии. Постоянное опасение разоблачения формирует у него своеобразный психологический комплекс угрожаемого авторитета, толкающий человека не на совершенствование себя и своей деятельности, а на защиту любой ценой своих позиций.

Здесь может быть уход от ситуаций, в которых проявляется его некомпетентность, неспособность выполнять ту или иную работу; блокирование нежелательной информации; подкуп (например, в виде ослабления требований) или наоборот, угрозы и шантаж по отношению к окружающим; дистанцирование от других, чванливое, высокомерное поведение; запутывание многословными рассуждениями; раздача невыполнимых обещаний и пр.

В целом выделяют три типа поведения людей в организации: независимый, ориентирующийся на руководство или лидерство, нейтральный и зависимый, предполагающий подчинение. Каждый тип характеризуется объективными и субъективными причинами пониманием его необходимости и волей к нему.

Различное соотношение этих моментов приводит к тому, что для одних людей необходимость определенного типа поведения является вынужденной, внешне навязанной, что обусловлено как непониманием его важности, необходимости, так и отсутствием соответствующих навыков и привычек. В этих условиях выполнение функций руководства или подчинения воспринимается как насилие над личностью, посягательство на ее свободу, вызывает внутренний протест, а порой и озлобление.

Для других руководство или подчинение внутренне желательны, приносят определенное удовольствие. У руководителей это обусловлено возможностью проявить себя, продемонстрировать собственную власть, получить наслаждение от этого ощущения. Подчиненные освобождаются от необходимости думать, принимать самостоятельные решения, то есть также обретают своего рода свободу.

Но в этих условиях самое активное руководство и самое добросовестное подчинение не принесут большого эффекта, а наоборот, будут иметь неблагоприятные последствия из-за ориентации не на выполнение стоящих задач, а на достижение комфортного состояния. На этом в свое время сыграл Гитлер, освободив своих солдат от «химеры, называемой совестью».

Наконец, для третьих руководство и подчинение представляют собой осознанную необходимость, в том числе вытекающую из чувства долга. В этом случае они имеют по-настоящему активный, творческий характер, эффективны, результативны, вносят большой вклад в формирование личности.

**Заключение**

Итак, можно подвести следующие итоги. Основой устойчивого управления в смысле предсказуемости является чувство общевселенской меры субъекта управления. Каждый субъект (человек) несёт в себе индивидуальное чувство меры и должен знать, приступая к управлению любого уровня общественной значимости и самоуправления, качественные характеристики своей индивидуальной психики, чтобы не наломать дров и не привести по неведению, в конечном итоге управляемый им объект (а зачастую и себя) к катастрофе.

Поскольку чувство меры обусловлено личностным своеобразием, то личностный фактор в нестандартных ситуациях первенствует над стандартным образованием на каждом из уровней квалификации в каждой из сфер деятельности человека в обществе. Само же знание носит нравственно обусловленный характер, но во всяком варианте нравственности и поведенческой ориентации человека, образование без взращивания чувства меры бессмысленно, поскольку не позволяет соотнести с текущей действительностью даже известное знание и освоенные навыки, что делает невозможным управление, даже в стандартно разрешимых без ущерба ситуациях.

Кроме того, образование в качестве освоенных знаний и навыков, – только приданное к своеобразию (строю) психики.

Поведение человека строится на основе взаимодействия:

а) врождённых инстинктов и безусловных рефлексов;

б) бездумной автоматической отработке привычек и освоенных навыков поведения в ситуациях-раздражителях;

в) разумной выработке своего поведения на основе памятной вновь поступающей информации;

г) интуиция, выходящая за границы инстинктивного и разумного, рекомендации которой впоследствии могут быть поняты разумом.

Всё вышеперечисленное можно найти в учебниках общеобразовательной школы.

Хотя в психике людей всё вышеперечисленное присутствует, у разных людей эти компоненты по разному взаимодействует между собой.

**Список используемой литературы**

1. Теория управления: Учебник / Под общ ред. А.Л. Гапоненко, А.П. Панкрухина. - М.: Новое издание, 2007.

2. Виханский О.С, Наумов А.И. Менеджмент: Учебник 4-е изд, перераб. и доп. - М.: Новое издание, 2006.

3. Керженцев П.М. Принципы организации. - М.: Буквица, 2008.

4. Кнорринг В.И. Теория, практика и искусство управления. Учебник для вузов. - М.: Экономика и управление,2008.

5. Корицкий Э., Нинциева Г., Шетов. В. Научный менеджмент: российская история. - СПб.: Нева, 2007.

6. Райченко А.В. Общий менеджмент: Учебник. - М.: Буквица, 2006.

1. Теория управления: Учебник / Под общ ред. А.Л. Гапоненко, А.П. Панкрухина. - М.: Новое издание, 2007. – С. 145. [↑](#footnote-ref-1)
2. Теория управления: Учебник / Под общ ред. А.Л. Гапоненко, А.П. Панкрухина. - М.: Новое издание, 2007. – С. 145. [↑](#footnote-ref-2)
3. Виханский О. С, Наумов А. И. Менеджмент: Учебник 4-е изд, перераб. и доп. - М.: Новое издание, 2006. – с. 254. [↑](#footnote-ref-3)
4. Керженцев П. М. Принципы организации. - М.: Буквица, 2008. – С. 258. [↑](#footnote-ref-4)
5. Кнорринг В. И. Теория, практика и искусство управления. Учебник для вузов. - М.: Экономика и управление,2008. – С. 148. [↑](#footnote-ref-5)
6. Корицкий Э., Нинциева Г., Шетов. В. Научный менеджмент: российская история. - СПб.: Нева, 2007. – С. 365. [↑](#footnote-ref-6)
7. Райченко А. В. Общий менеджмент: Учебник. - М.: Буквица, 2006. – С. 325. [↑](#footnote-ref-7)