Содержание

Содержание 2

1. Историческое развитие управленческой мысли как предпосылка научного менеджмента 3

2. Возникновение теории научного менеджмента. Ф. Тейлор 4

3. Концепция человеческих отношений и социологические методы в управлении 7

Заключение 13

Литература 14

## 1. Историческое развитие управленческой мысли как предпосылка научного менеджмента

Формирование специфической отрасли научных знаний об управлении началось в конце XIX - начале XXв. Однако прежде чем она выделилась в самостоятельную отрасль знаний, человечество на протяжении тысячелетий накапливало опыт организации совместного труда, обмена продуктами материальной и духовной деятельности, что невозможно без управленческих действий, пусть самых примитивных и простых.

Первые, самые простые формы упорядочения и организации совместного труда существовали еще на стадии первобытно общинного строя, когда управление осуществлялось сообща всеми членами рода, племени и общины. Старейшины и вожди родов и племен олицетворяли собой руководящее начало в организации совместного труда и распределения продуктов. К зарождению новых экономических и управленческих отношений привела «Неолитическая революция», произошедшая около 8-10 тыс. лет до нашей эры и ставшая толчком для образования древнейших цивилизаций – деспотические государства не могли существовать без достаточно хорошо развитой управленческой деятельности.

Первые трактаты, в которых сформулированы некоторые исходные понятия об управлении, появились в Древнем Китае и Древней Индии, на Ближнем Востоке в V-VI вв. до н.э. Однако наибольшее влияние на становление управленческой мысли оказало творчество древнегреческих философов Сократа, Платона и Аристотеля. В своих трудах они обстоятельно описали три формы правления – монархию, аристократию и демократию. В трудах средневековых мыслителей Аврелия Августина (Блаженного) и Фомы Аквинского проблемы управления рассматривались с теологических позиции. Они разделяли «Божий град» и «Земной град», отдавая несомненный приоритет первому, выводя из него идеи управления миром и людьми.

Своеобразные концепции управления были сформулированы в эпоху Нового времени в социальных утопиях Т. Мора и Т. Кампанеллы, а также в знаменитых трудах Н. Макиавелли «Государь», «Искусство войны» и др., который подчеркивал, что общество развивается и управляется не по воле Бога, а благодаря управленческому искусству, а для этого необходимо сильное государство с мудрым м жестким государем.[[1]](#footnote-1)

Очередным этапом в развитии управленческой мысли стала эпоха Просвещения. В трудах просветителей 17-18 вв. (Т. Гоббс, Ш. Монтескье, М. Вольтер, Д. Дидро Н.А. Радищев) содержались важные социальные идеи о естественном праве и его роли в развитии государства. В 19 – начале 20 вв. не только практическими, но и теоретическим проблемами управления занимались Н. Мордвинов, С.Ю. Витте, П.А. Столыпин.

В конце 19 века были предприняты первые попытки привести в систему знания, имеющиеся в сфере управления производством. Именно тогда произошло оформление менеджмента в социально-экономическое учение. Этому процессу способствовала разработка американцем Джозефом Вартоном в 1881г. первого систематического курса управления для преподавания в колледже. Однако широкое распространение преподавание этого учебного предмета получило в начале 20 века, особенно после публикации в 1911 г. книги известного инженера Фредерика Тейлора «Принципы научного управления» и организации Херлоу Персон первой научной конференции по менеджменту в США.[[2]](#footnote-2)

## 

## 2. Возникновение теории научного менеджмента. Ф. Тейлор

Имя Ф. Тейлора прочно связано с зарождением теории научного менеджмента. С него, по мнению одного из исследователей – доктора философских наук, специалиста в области социологии труда, профессора О.Н. Жеманова, начинается первый этап развития данной теории. В своей монографии «Менеджмент: социально-философский аспект»[[3]](#footnote-3) Жеманов О.Н. предложил следующую периодизацию развития теории менеджмента:

* Первый этап – конец 19 – 20-е годы 20 века – становление научного менеджмента (Фредерик Телйор).
* Второй этап – конец 20-х – 50-е годы 20 века – доминирование теории и практики человеческих отношений (Элтон Мэйо).
* Третий этап – с конца 50-х – начала 60-х годов до настоящего времени – развитие разнообразных тенденций, концепций и идей.[[4]](#footnote-4)

Хронологически эта периодизация соответствует и другой периодизации предложенной авторами двухтомника «Социальное управление: теория и практика», опубликованного в 2003г.[[5]](#footnote-5), которые в отличие от О.Н. Жеманова предложили несколько иную, но не противоречащую, характеристику этапов.

К первому этапу развития теории научного менеджмента они, как и ряд других авторов, относят становление классической (административной) школы менеджмента. Ее создателями являются Ф. Тейлор, Л. Гилберт, А. Файоль и др. Основателем классической школы управления считается Фредерик Уинслоу Тейлор.

Будучи инженером и теоретиком научного управления производством Ф. Тейлор высказал мнение о том, что управлять можно научно. Фактически ставилась задача перенести идеи инженерных наук на управление в низовом производственном звене. Ему удалось разработать ряд методов научной организации труда, основанных на изучении движений рабочего с помощью хронометража, стандартизации приемов и орудий труда; и введении целесообразных режимов смен труда и отдыха, и позволивших повысить производительность труда благодаря четкой регламентации деятельности.

«Высококвалифицированный грузчик, переносящий в течение рабочего дня 12,5 тонны груза, используя методику Тейлора, переносил за тот же рабочий день 47 тонн. Причем, как показал хронометраж, рабочий работал лишь 26 минут в течение каждого часа рабочего времени, а отдыхал 34 минуты, то есть больше половины рабочего времени. Это позволяло ему снимать усталость».[[6]](#footnote-6)

Концепция Ф. Тейлора - это концепция «механической» организации или рационализации, акцент в ней делается главным образом на манипулирование трудом через детальное планирование операций. Он разработал эффективную методику увеличения производительности труда и создал систему наилучшей подготовки рабочих, обеспечивающую возможность выполнить любую поставленную перед ними задачу. Значение его концепции состояло в том, что впервые были сформулированы теоретические положения о новых основах организации управления. Благодаря исследованиям Тейлора руководители-практики и ученые того времени увидели, что методы и подходы, используемые в науке и технике, могут быть эффективно применены в практике достижения целей организации.

Дальнейшее развитие идей научного менеджмента привело к появлению новых концепций:

* концепции бюрократического менеджмента (М. Вебер); суть концепции в разработке «теории бюрократии», или «идеального типа» административного управления;[[7]](#footnote-7)
* концепции административного менеджмента (А. Файоль); суть концепции: главное условие успешного эффективного менеджмента –администратор - менеджер, обладающий набором таких качеств, как интеллектуальные и организаторские способности, высокая компетентность в своей области, искусство обращения с людьми, энергичность, самостоятельность, настойчивость, чувство долга и др.[[8]](#footnote-8)

Не смотря на кажущееся разнообразие предметов исследования (методы организации труда, администратор, управленческая система), которым уделяли свое внимание представители классической школы, общим для них было то, что они не очень заботились о социальных аспектах управления, их целью было создание универсальных принципов организации этого процесса. Ключевым моментом их подхода к управлению стал контроль. Рабочий рассматривался как продолжение машины и не учитывался отдельно от процесса производства. Путем разбивки производства на простейшие компоненты и детализации каждой задачи работа становилась высокостандартизованной. Рабочие жестко контролировались и часто могли быть уволенными без возможности восстановления. Управлению требовалось эффективное производство, никого не интересовало благосостояние и самочувствие рабочих, хотя выплачивались заработная плата и премии.

Постепенно классическая школа управления, пройдя определенные этапы развития, в совершенстве изучив техническую сторону производственного процесса, в значительной степени исчерпала свои возможности а сам классический подход к управлению к середине 30-х годов 20 в. стал рассматриваться как дегуманизированный и механистический.

На смену ему пришла «поведенческая школа» или так называемая «школа человеческих отношений», которая изучала поведение человека в производственной среде и зависимость производительности труда от морально-психологического состояния исполнителя. С возникновением нового направления в развитии менеджмента связано начало нового этапа в развитии управленческой мысли.

## 3. Концепция человеческих отношений и социологические методы в управлении

Считается, что начало новому направлению положил Элтон Мэйо (австралиец, большую часть жизни работал в Гарвардском университете). Э. Мэйо изучал взаимосвязи между физическими условиями труда (освещенностью, температурой и т. п.) и продолжительностью и производительностью труда. Результаты, полученные Мэйо в ходе экспериментов на промышленных предприятиях, стали основанием для оформления их в самостоятельную концепцию, суть которой заключается в следующем. Сама работа, производственный процесс имеют для рабочего меньшее значение, чем его социальное и психологическое положение в производстве. Отсюда – вывод – все проблемы производства и управления должны рассматриваться с позиции человеческих отношений. На основании обобщения полученных материалов знаменитой серии Хоуторнских экспериментов, проведенных в 1924-1932 гг. на предприятии компании «Уэстерн электрик» в Хоуторне, близ Чикаго, Мэйо пришел к сенсационному в то время открытию, исследуя зависимость производительности труда от уровня освещенности рабочего места (хоуторнский эффект). Мэйо увеличил уровень освещенности рабочего места и отметил серьезное увеличение производительности. Тогда в научных целях экспериментатор уменьшил уровень освещения, однако производительность снова возросла. После многочисленных экспериментов было установлено - производительность труда растет не из-за уровня освещенности, а в силу того, что к исполнителям проявлялось внимание. В ходе дальнейших экспериментов был сделан вывод, что рабочие предпочитают нормальные человеческие отношения высоким заработкам.[[9]](#footnote-9) Мэйо заключил, что человеческий фактор имеет очень большое влияние на производительность. Его исследования дали начало развитию поведенческих наук, направленных на изучение процесса повышения производительности труда и организационной эффективности путем акцента на человеческом аспекте организации.[[10]](#footnote-10)

Первым серьезным достижением поведенческой школы было доказательство того факта, что на производительность труда исполнителя оказывают влияние не только материальные факторы, но и психологические и отчасти социальные. В этом отношении показателен эксперимент, проведенный Э. Мэйо в 1923-1924 гг. на текстильной фабрике в Филадельфии. Ежегодная текучесть кадров на прядильном участке этой фабрики составляла 250%, а производительность была значительно ниже, чем на других участках. Причем материальные стимулы не помогли исправить ситуацию. В результате специальных исследований Мэйо пришел к выводу, что причинами такого положения явились организация труда, исключающая возможность общения, и непрестижность профессии. Однако стоило ввести два десятиминутных перерыва для отдыха, как положение сразу изменилось: текучесть рабочей силы резко снизилась, а выработка возросла.[[11]](#footnote-11) Этот эксперимент еще раз подтвердил, что производительность труда рабочего определяется скорее групповыми неписаными правилами и нормами, действующими в группе, чем их физическими возможностями и жесткими предписаниями руководства. Отсюда всякое управленческое действие должно учитывать особенности самовосприятия и самооценки рабочих и, опираясь на этот социально—психологический механизм, влиять на отношения, складывающиеся между ними, на их солидарность как членов единой социальной группы. Следовательно, управление может быть эффективным только в том случае, когда менеджеры учитывают неформальные отношения и неформальные организации, возникающие в рабочей среде, ту социальную ситуацию, которая складывается в управляемом цехе, предприятии и т.д.[[12]](#footnote-12)

Выводы хоуторнских и других исследований сводились большей частью к трем постулатам:

* человек представляет собой «социальное животное»;
* жесткая иерархия подчиненности, формализация организационных процессов несовместимы с природой человека;
* решение проблемы человека - дело бизнесменов.

Если Тейлор видел ключ к решению проблемы управления в жесткой регламентации производственного процесса, то Мэйо во главу угла поставил человеческие отношения, что также, вероятно, являлось несколько упрощенным подходом. Мэйо полагал, что конфликты между человеком и организацией, а в более общем случае с обществом в целом, можно снять, удовлетворяя потребности исполнителя, от чего выигрывали как работники, так и работодатели. Доктрина человеческих взаимоотношений сменила классическую школу.

Движение за человеческие отношения зародилось в ответ на неспособность полностью осознать человеческий фактор как основной элемент эффективности управления. Мэйо обнаружил, что четко разработанные рабочие операции и хорошая заработная плата не всегда вели к повышению производительности труда, как считали представители классической школы. Силы, возникающие в ходе взаимодействия между людьми, могли превзойти и часто превосходили усилия руководителя. Иногда работники реагировали гораздо сильнее на давление со стороны коллег по группе, чем на желания руководства и материальные стимулы.[[13]](#footnote-13)

Несомненно результаты полученные Мэйо в ходе исследований внесли большой вклад в теорию научного менеджмента, хотя и носили скорее эмпирический нежели теоретический характер. Однако значение их не ограничивается только выводами о решающем влиянии на производительность труда рабочего социальных и психологических факторов.

Эксперименты, проводимые Э. Мэйо в Хоуторне, стали, пожалуй, первыми социологическими исследованиями процесса управления и его влияния на производительность труда и положили начало новой отрасли социологического знания - социологии управления или менеджмента,[[14]](#footnote-14) как разделу социологии, изучающему закономерности и проблемы функционирования социальных отношений в процессах управления.[[15]](#footnote-15)

Существенный вклад в развитие управленческой мысли в целом и в социологию управления вслед за Э. Мэйо внесли крупные американские социологи –представители структурно-функционального анализа Т. Парсонс и Р. Мертон.

Толкотт Парсонс рассматривал социологические проблемы управления в контексте теории действия и социальных систем. С его точки зрения, важная роль в понимании сущности управления принадлежит тому аспекту социальных систем, который занимается явлениями институционализации образцов ценностных ориентацией, выступающих важнейшими компонентами, управляющими поступками и действиями отдельных индивидов, малых групп, локальных общностей и формальных организаций, вплоть до общества. Сама же институционализация в этой концепции предстает как процесс формирования относительно устойчивых норм и стандартов, регулирующих соответствующие типы социальной деятельности отдельных личностей и их общностей. Институционализация оказывает регулирующее воздействие на любую социальную систему, начиная от отдельных личностей и кончая обществом и характеризуется четырьмя особенностями:

1. обеспечивает стабильность нормативных стандартов и стабильность действия соответствующей системы;
2. эта стабильность в свою очередь обеспечивает определенный уровень связанности действующих единиц системы (индивидов или их группы);
3. все это приводит к одинаковому пониманию всеми членами общества смысла нормативных регулирующих стандартов
4. формирует «интеграцию частного нормативного комплекса в более общий комплекс, управляющий системой в целом на нормативном уровне» (Т. Парсонс. Функциональная теория изменения)[[16]](#footnote-16)

Особую роль Т. Парсонс уделял системе контроля как фактору, обеспечивающему регулирующую роль институционализации и как важнейшей функции управления.

Не меньший вклад принесли в социологию управления исследования Р. Мертона, который обращал особое внимание на изучение явных и латентных (скрытых) функций, которые осуществляются управляемыми организациями. Мертон ставил в прямую зависимость эффективность управленческой деятельности и учет скрытых функций, если последние четко установлены и учтены эффективность управления резко повышается.[[17]](#footnote-17)

Развитие социологии управления, начавшееся в 20-е гг. 20 в., продолжается и по сей день. Усилиями исследователей на передовые рубежи вышел сегодня системный подход в управлении, базирующийся на теории социальных систем, развитой лидерами социологии того же структурно-функционального анализа т, Парсонсом, Р. Мертоном, Р. Саймоном и др. Применение системного подхода к изучению управления не случайно, если учесть что каждая организация – большая и маленькая, простая и сложная является системой, а люди и их социальные взаимодействия - ее составными компонентами. Внедрение системного подхода в социологию управления привело к появлению современных объекта и предметов, устоявшегося круга проблем исследования данной науки:

1. Социология управления изучает органы управления с точки зрения функционирования их в качестве социальных систем и включает изучение комплекса подбора, расстановки, воспитания управленческих кадров, отношений, складывающихся между людьми при выполнении ими управленческих функций. В изучении этих проблем социология управления близка к социологии организации.

2. Другая группа проблем, изучаемых социологией управления, включает постановку и реализацию социальных целей управления с точки зрения социальных критериев; анализ социальных последствий принимаемых управленческих решений, исследование и разработку системы учета интересов, мнений и предложений людей.

3. К социологии управления относится также исследование проблем целенаправленного воздействия на управляемые подсистемы и связанные с этим вопросы дисциплины, ответственности, исполнительности, так как соответствующие явления рассматриваются не просто как социальные качества личности, а как выражение определенных отношений, которые возникают в процессе управления.

4. Важным компонентом управленческой деятельности, изучаемой социологией управления, является проблема внутригруппового регулирования и социальная самоорганизация в отдельных группах и на предприятии в целом.[[18]](#footnote-18)

## Заключение

## Существование научной управленческой мысли, начавшей свое становление в конце 19-начале 20 века, сегодня не мыслимо без социологии управления. А социология управления немыслима без человека как объекта и субъекта управления. Вышедшая из «концепции человеческих отношений» социология управления продолжает бурное развитие и по сей день, ее развитие не завершено, в нее включаются все новые и новые тенденции, выводы, обобщения. При всем их многообразии суть их заключается в одном: социология в изучении управленческой деятельности в рекомендациях по ее совершенствованию сосредотачивает свое внимание на управлении не машинами, а людьми, на мотивации их сознательной и целеустремленной творческой деятельности в интересах не только развития производства, но и в интересах развития самого человека.

## Литература

1. Бабосов Е.М. Социология управления. Минск., 2002
2. Вачугов Д.Д., Веснин В.Р. Из истории менеджмента. //Социально-политический журнал. 1993, №3
3. Галкина Т.П. Социология управления: от группы к команде. М., 1999
4. Жеманов О.Н. Менеджмент: социально-философский аспект. Екатеринбург, 1999
5. Пищулин Н.П., Пищулин С.Н., Бетуганов А.А. Социальное управление: теория и практика: Учебное пособие: В 2т. М., 2003. Т.1

1. Бабосов Е.М. Социология управления. Мн., 2002. с.17 [↑](#footnote-ref-1)
2. Вачугов Д.Д., Веснин В.Р. Из истории менеджмента. //Социально-политический журнал. 1993, №3 [↑](#footnote-ref-2)
3. Жеманов О.Н. Менеджмент: социально-философский аспект. Екатеринбург, 1999 [↑](#footnote-ref-3)
4. Жеманов О.Н. Менеджмент: социально-философский аспект. Екатеринбург, 1999. с.15. [↑](#footnote-ref-4)
5. Пищулин Н.П., Пищулин С.Н., Бетуганов А.А. Социальное управление: теория и практика. Учебное пособие: В 2 т. М., 2003 [↑](#footnote-ref-5)
6. Пищулин Н.П., Пищулин С.Н., Бетуганов А.А. Социальное управление: теория и практика. с.25 [↑](#footnote-ref-6)
7. Бабосов Е.М. Социология управления. Мн., 2002. с.23 [↑](#footnote-ref-7)
8. Там же, с.22 [↑](#footnote-ref-8)
9. Пищулин Н.П., Пищулин С.Н., Бетуганов А.А. Социальное управление: теория и практика. с.28 [↑](#footnote-ref-9)
10. Галкина Т.П. Социология управления: от группы к команде. М., 1999. с.12 [↑](#footnote-ref-10)
11. Пищулин Н.П., Пищулин С.Н., Бетуганов А.А. Социальное управление: теория и практика. с.28 [↑](#footnote-ref-11)
12. Бабосов Е.М. Социология управления. Мн., 2002. с.25 [↑](#footnote-ref-12)
13. Пищулин Н.П., Пищулин С.Н., Бетуганов А.А. Социальное управление: теория и практика. с.29 [↑](#footnote-ref-13)
14. По мнению Галкиной Т.П., высказанному ей в книге «Социология управления: от группы к команде» М., 1999. с.7, термины «менеджмент» и «уп­равление» можно использовать как тождественные, т.к. русский термин «управление» по своему содержанию значительно шире американского термина «менеджмент», под которым почти всегда понимается некоторая действующая организация и наличие фигуры менед­жера в ней как субъекта управления; говоря о более общей, обез­личенной, государственной системе управления, они используют термин «administration» — администрирование: и может включать как понятие «менеджмент», так и поня­тие «администрирование» [↑](#footnote-ref-14)
15. Галкина Т.П. Социология управления: от группы к команде. М., 1999. с.16 [↑](#footnote-ref-15)
16. Цит. по Бабосов Е.М. Социология управления. Мн., 2002. с.29 [↑](#footnote-ref-16)
17. Бабосов Е.М. Социология управления. Мн., 2002. с.31 [↑](#footnote-ref-17)
18. Галкина Т.П. Социология управления: от группы к команде. М., 1999. с.21 [↑](#footnote-ref-18)