РЕФЕРАТ

по дисциплине «Менеджмент»

по теме: «Менеджмент как наука и искусство, проблемы интеграции»

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ

1. Эволюция научных концепций менеджмента

2. Современный менеджмент с позиции науки и искусства

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

ЛИТЕРАТУР

**ВВЕДЕНИЕ**

Социальное управление – свойство, присущее человеческому обществу. Оно воздействует на общество с целью его упорядочения, сохранения качественной специфики, совершенствования и развития и обусловлено общественным характером труда, а также необходимостью общения людей в процессе труда и жизни. Возникновение управления как особого вида общественной деятельности обусловлено, прежде всего, появлением и развитием разделения труда, которое специализировало труд производителей и коллективов.

Управление в социальных системах можно рассматривать в широком смысле как управление в любой организации людей независимо от целей их деятельности: управление государством, регионом, армией, церковью, библиотекой, больницей, национальной безопасностью, непредпринимательской корпорацией и предпринимательской корпорацией и др. Во всех названных организациях управление может рассматриваться как целенаправленная деятельность, позволяющая выполнять им конкретные функции. Однако в этой общей массе имеются организации, конкретные функции которых направлены на получение прибыли. Это промышленные организации, банки, страховые и трастовые компании, инвестиционные структуры, туристические агентства, гостиницы, транспортные компании и т.п., целью деятельности которых является получение прибыли. Управление в этих организациях носит название менеджмент. Это – особый вид управленческой деятельности.

Менеджмент как наука, возникшая на базе практического опыта управления, опирается на всю сумму знаний об управлении, накопленных человечеством, и содержит концепции, теории, принципы, способы и формы управления. В то же время имеются основания рассматривать менеджмент и как искусство.

Анализу менеджера с позиций науки и искусства, интеграции этих двух взаимосвязанных понятий и посвящена данная работа.

**1. Эволюция научных концепций менеджмента**

Науке известно, что управление существовало еще в древнем Шумере пять тысяч лет назад. Однако до XIX в. управления как науки не существовало. Процесс управления в тех условиях носил характер искусства.

Менеджмент как наука управления возник в 1886 году. Это связано с собранием общества инженеров-механиков. В тот день в выступлении докладчика промелькнула мысль о возможности существования законов управления бизнесом и трудовыми ресурсами. Эта мысль так и осталась бы незамеченной, если бы на собрании не присутствовал Фредерик Тейлор. Он развил эту идею, написал книгу и стал отцом научного менеджмента.

До Тейлора понятие менеджмента носило весьма обобщенный характер. Он впервые определил его как «рациональную организацию вообще» или «организацию производства» по отношению к промышленному предприятию. Теория возникла в условиях монополистического капитализма. Рост масштабов и концентрация производства требовали стандартизации и унификации всего производственного процесса. Дальнейший рост эффективности производства стал немыслим без всесторонней рационализации экономики, времени и ресурсов.

Ф. Тейлор, А. Файоль, Г. Эмерсон, Г. Форд, дополняя друг друга, создали теорию научного менеджмента. Ее основатели пришли к созданию теории на основе своей практической деятельности, работая в качестве инженеров и администраторов на промышленных предприятиях. Затем опробированные эмпирическим путем принципы привели к созданию теории.

Ф. Тейлор сосредоточивал свое внимание на цеховом управлении. Г. Эмерсон и Г. Форд – на всем производственном процессе, А. Файоль занимался организацией управленческого труда на высших его ступенях. Все они работали в одном направлении, и каждый из них привнес в научный менеджмент что-то новое. Довольно долгое время менеджмент рассматривался только с научных позиций. Крупное капиталистическое производство потребовало новых путей рационализации управления. Тейлоризм перестал удовлетворять требованиям современного капитализма. Президент «Дженерал Форд корпорейшн» отмечал: «Каждый человек имеет тело, ум и душу. Каждая из этих частей, особенно душа, должна быть использована для достижения максимальной производительности труда». Настало время для привлечения на помощь к науке менеджмента искусство менеджмента. Как их синтез возникает школа человеческих отношений.

Представителями школы человеческих отношений большое внимание уделяется вопросам совершенствования труда в самой системе управления. Абрахам Маслоу и другие представители этой школы считали, что мотивами поступков людей являются, главным образом, не экономические интересы, а различные потребности, которые лишь частично и косвенно могут быть удовлетворены с помощью денег.

Основываясь на своих исследованиях и выводах, представители школы человеческих отношений считали, что если руководство заботится о своих подчиненных, то уровень удовлетворенности должен возрастать, а это, в свою очередь, положительно скажется на производительности труда. Среди рекомендаций школы – использование приемов управления человеческими отношениями через эффективные действия непосредственных руководителей, предоставление работникам более широких возможностей общаться на работе, консультироваться с ними, изучать их нужды.

Главной целью школы поведенческих наук (Крис Арджирис, Ренсис Лайкерт, Дуглас Макгрегор, Фредерик Герцберг) было повышение эффективности предприятия (организации) за счет повышения эффективности человеческого фактора (человеческих ресурсов). Если школа человеческих отношений сосредоточивала свое внимание главным образом на методах налаживания межличностных отношений, то новый подход стремился в большей степени оказать помощь работнику в осознании своих собственных возможностей. Методы изучения работника основывались на применении науки о поведении к построению и управлению организациями.

В процессе дальнейшего развития управленческой мысли произошел полный поворот к практике управления. Появилось новое направление менеджмента – эмпирическая школа, которая явилась отражением борьбы предыдущих течений. По мнению приверженцев этой школы, главная задача теоретиков в области менеджмента – получение, обработка и анализ практических данных и выдача на этой основе рекомендаций управляющим. Этот подход нашел много приверженцев среди видных менеджеров, собственников компаний, ученых и лиц, непосредственно занятых практикой управления.

Многих исследователей проблем управления не устраивала односторонняя ориентация эмпирической школы на практику в менеджменте, взгляд на менеджмент только как на искусство управления. Ряд ученых университетского профиля (Д. Марч, Г. Саймон, А. Этциони и др.), пытаясь обосновать дальнейшее развитие рыночных отношений, критически переосмыслили предшествующие управленческие теории с учетом современного опыта и сформулировали новую теорию – теорию социальных систем. Эта теория использует в своих воззрениях выводы школы человеческих отношений. Работник в организации рассматривается как социально ориентированное и направляемое существо, потребности которого влияют на среду в организации. В свою очередь, среда оказывает обратное влияние на работника. Школа социальных систем рассматривает человека в социальной группе как один из множества взаимозависимых и взаимодействующих факторов в сложном комплексе социальных отношение организации.

При дальнейшей эволюции взглядов на менеджмент возникает новая школа, которая вновь использует в основном научные составляющие менеджмента. Эта школа характеризуется развитием современных количественных методов обоснования решений путем внедрения в науку управления аппарата точных наук и компьютеров.

Среди наиболее видных последователей новой школы можно назвать таких известных исследователей менеджмента, как Р. Люс, Д. Форстер, А. Голдберг и др.

Развитию положений этой школы способствовало появление кибернетики и исследование операций. Вначале исследование операций было направлено на разработку методов количественного анализа конкретной задачи. Со временем исследование операций выделилось в самостоятельную отрасль науки, которая начала развиваться в двух главных направлениях: построение математических моделей явлений, наиболее характерных для менеджмента (управление запасами, распределение ресурсов, массовое обслуживание, замена устаревшего оборудования, выбор стратегий поведения в условиях неопределенности и др.) и изучение систем.

В 60-е годы в этой новой школе возникла самостоятельная научная дисциплина – теория управленческих решений, которая в настоящее время занимается методами математического моделирования процессов выработки решений в коллективах; алгоритмов выработки оптимальных решений с применением теории статистики, теории игр; количественных прикладных и абстрактных математических моделей экономических явлений (моделей воспроизводства в масштабе общества и отдельных фирм, моделей баланса затрат и выпуска продукции моделей прогнозирования научно-технического и экономического развития). В дальнейшем в теории управления за рубежом происходит постоянный поиск новых форм и методов рационализации убавления. Так на рубеже 70-х годов была выдвинута новая четко сформулированная идея о том, что организация – это открытая система, которая приспосабливается к своей весьма многообразной внешней и внутренней среде и главные причины того, что происходит внутри организации, следует искать вне ее. В 60-80 годы возникает школа, которая вновь смотрит на менеджмент как на искусство. Она получает название «школа ситуационного подхода». Ранее рассмотренные, школы основывались на определении принципов, относящихся к функциям управления. Они вместили в себя комплекс теоретических знаний о том, как должен работать руководитель, а применение этих принципов в управлении производством рассматривалось как искусство, достигаемое опытным путем. Ситуационный подход дал возможность прямо приложить науку к конкретным условиям и ситуациям. Центральным фактором ситуационного подхода является сама ситуация, т.е. комплекс обстоятельств, влияние которых на организацию в данное конкретное время самое сильное. Ситуация находится в центре внимания руководителя, что вынуждает его мыслить ситуационно. Именно это помогает руководителю выбрать тот метод управленческого воздействия, который в данной ситуации будет в наибольшей мере способствовать достижению цели организации.

Ситуационный подход не отрицает правильности теоретические концепций управления с момента их возникновения и до настоящего времени. Ситуационный подход следует рассматривать как способ мышления об организационных противоречиях и их устранении. Он не отрицает концепции процесса управления, характерной для всех организаций, но утверждает, что хотя общий процесс одинаков, конкретные методы воздействия, которые использует руководитель для достижения эффективности цели организации, могут быть абсолютно разными.

Таким образом, ситуационный подход эффективно увязывает конкретные приемы и научные воззрения с конкретными ситуациями достижения целей организации.

Подводя итоги раздела можно сделать вывод, что различные концепции управления рассматривали менеджмент, как с позиции науки, так и с позиции искусства управления людьми.

**2. Современный менеджмент с позиции науки и искусства**

Характерной особенностью 90-х годов прошлого века и начала нынешнего было то, что управленческая мысль развивалась в трех основных направлениях. Первая из них связана с повышением уровня материально-технической базы современного производства и оказания услуг. Во всем мире усилилось влияние научно-технического прогресса на достижение целей организации для повышения конкурентоспособности продукции. Управленческая мысль концентрирует свои усилия на управлении операциями и поднятии уровня производительности с помощью синтеза деятельности людей и использования технологических факторов производства. В целом эту тенденцию можно характеризовать как усиление «технократизма» на новой более высокой технической базе.

Второе направление проявилось, с одной стороны, в усилении внимания к организационной культуре, а с другой – к различным формам демократизации управления, участия в доходах предприятия рядовых работников, в осуществлении ими управленческих функций, участия в собственности. Это направление зародилось еще в 30-е годы, однако в американской экономике развивалось довольно медленно. В Японии и Европе оно использовалось более активно. Но в настоящее время и в США оно приняло широкие масштабы и стало объективной реальностью ведения хозяйства в условиях рыночных отношений.

Третьей особенностью эволюции современной управленческой мысли является усиление международного характера управления – международный менеджмент. В 90-е годы прошлого века большинство развитых стран перешло к открытой экономике, что резко повысило международную конкуренцию, а она, в свою очередь, усилила кооперацию производства, вызвала рост транснациональных корпораций. Международный менеджмент ставит ряд новых проблем перед теорией и практикой управления.

Из характеристики этих управления следует, что менеджмент здесь рассматривается как с позиций научных тенденций, о чем свидетельствует усиление технократизма в менеджменте, так и о повышении внимания к искусству управления, что заключается, например, в развитии организационной культуры.

Большинство современных ученых рассматривают менеджмент с позиции того, что это все таки, в первую очередь, наука, возникшая на базе практического опыта управления, опирающаяся на всю сумму знаний об управлении, накопленных человечеством, и содержащая концепции, теории, принципы, способы и формы управления[[1]](#footnote-1). Однако есть и другие мнения. Так, например, Вахрушев отмечает, что «Наибольшее значение в управленческой практике имеют творческие решения, которые принимаются в условиях большой неопределенности, когда значительная часть необходимой информации неизвестна, а последствия принятия решений плохо предсказуемы»[[2]](#footnote-2).

Нефедов А. считает, что «еще в 1955 году Питер Ф. Друкер признавал, что, спустя 69 лет после рождения менеджмента, полная управляемость и предсказуемость все еще остаются недостижимым идеалом. Но он все еще верил, будто «искусству управлять» можно научиться и что «…менеджер будущего наверняка не сможет оставаться интуитивным менеджером». Этой надеждой он вдохновил многих последователей, которые хотели избавиться от беспокойства, вызванного непредсказуемостью. Обещание Друкера способствовало росту популярности управленческих идей.

Но его обещание не исполнилось. С тех пор прошло еще 50 лет, и все новые и новые исследователи отмечают важную роль интуиции, которая остается чуть ли не единственным инструментом в мире бесконечного количества стратегий и непредвиденных изменений. Тщетные поиски единой формулы менеджмента продолжаются до сих пор. И продолжают оставаться тщетными»[[3]](#footnote-3).

Майкл Флад писал: «Если мне и удалось в чем-то убедиться за 40 лет профессиональной карьеры, так это в том, что редко кто из преуспевающих менеджеров, с которыми мне довелось познакомиться, походил характером и стилем работы на своих коллег: одни откровенно упивались своим положением, тогда как другие были затворниками; одни поддерживали безукоризненный внешний вид, а другие одевались всегда небрежно; одни работали по намеченному плану, а другие действовали по наитию; одни стремились к общему согласию, а другие предпочитали диктовать свою волю; некоторые были превосходными ораторами, а иные не могли связать и двух слов, одни пользовались любовью подчиненных, а другие заставляли своих сотрудников трепетать от страха. Единственным общим знаменателем этого или другого руководителя, который мне удалось для себя выяснить, было отсутствие какого-либо общего знаменателя»[[4]](#footnote-4).

Напоследок упомянем довольно одиозное мнение о том, что менеджмент не является ни наукой, ни искусством. Севакович считает, что для полноценной научной дисциплины управление пока является слишком эклектичной областью знаний[[5]](#footnote-5). В отсутствии собственной «единой теории поля» менеджмент на данный момент представляет достаточно разнородное информационное пространство. В нем соседствуют самые различные концепции: одни претендующие на универсальность, другие являющиеся инструментом для решения отдельно взятых задач, одни достаточно хорошо проработанные, другие представляющие собой не более чем набор лозунгов, одни сочетающиеся и взаимодополняющие, другие прямо противоречащие друг другу. При том, что сама возможность создания какой-либо единой теории управления пока остается под вопросом, концептуальные разработки в менеджменте сегодня в значительной степени продиктованы конъюнктурными соображениями (в ущерб интересам действительного научного исследования). Искусство же – это проектная по своему характеру сфера деятельности, «штучное производство», тогда как менеджмент – сфера рутинная, осуществляемая на циклической, регулярной основе. Художник может заниматься искусством, когда ощутит вдохновение, а менеджер должен выполнять свою работу каждый день, независимо от творческого подъема и общего самочувствия.

Однако, с данным мнением согласиться нельзя. Даже в искусстве не обойтись без рутинной однообразной деятельности и множественность разнородных концепций не может помешать признать дисциплину наукой. Современный менеджмент является наукой и искусством одновременно, и их интеграция все более усиливается.

**ЗАКЛЮЧЕНИЕ**

В попытке создать технологию управления наука пыталась сделать управляемым и предсказуемым изменчивый мир бизнеса. Но все исследователи отмечают, что роль неопределенности, то есть того, что не поддается управлению и предвидению, как была, так и остается чрезвычайно высока. Более того, неопределенность становится главной составляющей науки управления в ее высшем исполнении.

Наука пыталась создать технологию управления, чтобы стать независимой от человеческого фактора, но снова и снова на первое место выходит не технология, а свойства личности, не методики, а мышление индивидуума. Однако любое мышление, в том числе и менеджера, должно опираться на определенный багаж знаний. Чтобы достичь управленческих целей менеджер должен быть искушенным как в науке, так и в искусстве менеджмента.

**ЛИТЕРАТУРА**

1. Вахрушев А. Принципы японского управления. М., 2002.
2. Герчиков М.Н. Менеджмент. М., 2005.
3. Нефедов А. Управление реальностью. Минск, 2002.

Севакович А.З. Менеджмент не наука, не искусство.// Менеджмент. 2006. №2.

1. Фрад М. Менеджмент как наука и искусство. М., 2005

1. Герчиков М.Н. Менеджмент. М., 2005. С. 79. [↑](#footnote-ref-1)
2. Вахрушев А. Принципы японского управления. М., 2002. С. 31. [↑](#footnote-ref-2)
3. Нефедов А. Управление реальностью. Минск, 2002. С. 31. [↑](#footnote-ref-3)
4. Фрад М. Менеджмент как наука и искусство. М., 2005. С. 301. [↑](#footnote-ref-4)
5. Севакович А.З. Менеджмент не наука, не искусство.// Менеджмент. 2006. №2. [↑](#footnote-ref-5)