Основные этапы и концепции развития менеджмента.

*1.Введение.*

История менеджмента начинается с «предыстории» ( от древних цивилизаций до новой истории) зарождения менеджмента как особого научного знания и вида деятельности.

Этапы и концепции развития менеджмента подразумевает под собой единый сложных процесс формирование менеджмента, как составляющего экономических отношений, производства, торговли и жизни вообще.

Этапы менеджмента рождались под воздействиями:

-развитие реального общественного и затем промышленного производства;

-появление новаторов и теоретиков-идеологов, обобщавших опыт и прокладывавших новые пути;

-развитие внутренней (собственной) логики менеджмента, приводящее вкупе с двумя вышеуказанными причинами, к смене парадигмы (системы принципов и подходов в менеджменте как науке).

«История учит» - этот тезис здесь более чем уместен, так как позволяет изучающему понять циклы развития менеджмента, его движущие силы (они же - критерии этапов), предвосхитить будущие тенденции.

*2.Историческая периодизация развития менеджмента.*

Идеи управления не всегда были такими, какими мы видим сегодня, хотя проблемы природы и принципов справедливого управления волновали мыслителей на протяжении многих веков.

В этой связи представляет интерес приводимый Бенгтом Карлом, шведским профессионалом- практиком в своей работе «Деловая стратегия», управленческий континуум, составленной Клодом Ст. Джоржем, в котором содержится описание развития менеджмента с 5000 г. до нашей эры. Данная таблица полностью показывает полное развитие менеджмента, то есть показывает все этапы и концепции формирования.

Управленческий континуум.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Годы** | **Индивидуум или этническая группа** | **Основной вклад в развитие менеджмента** |
| 5000 до н.э. | Шумеры | Письменность; регистрация фактов. |
| 4000 до н.э. | Египтяне | Признание необходимости планирования, организации и контроля. |
| 2700 до н.э. | Египтяне | Признание необходимости "честной игры". Доверительные беседы- "облегчи свою душу". |
| 2600 до н.э. | Египтяне | Децентрализация в организации управления. |
| 2000 до н.э. | Египтяне | Признание необходимости письменных запросов. Использование рекомендаций "штаба". |
| 1800 до н.э. | Хаммурапи | Использование свидетелей и письменных документов для контроля; установление минимальной заработной платы; признание недопустимости перекладывания ответственности. |
| 1600 до н.э. | Египтяне | Централизация в организации управления. |
| 1491 до н.э. | Евреи | Концепции организации, скалярный принцип, принцип исключения. |
| 1100 до н.э. | Китайцы | Признание необходимости организации, планирования, руководства и контроля. |
| 600 до н.э. | Навуходоносор | Контроль за производством и стимулированием через заработную плату. |
| 500 до н.э. | Менциус | Признание необходимости систем и стандартов |
|  | Китайцы | Признание принципа специальности |
|  | Сун-Цзы | Признание необходимости планирования, руководства и организации. |
| 400 до н.э. | Сократ | Формулировка принципа универсальности менеджмента |
|  | Ксенофонт | Признание менеджмента как особого вида искусства |
|  | Кир | Признание необходимости контактов между людьми, проведения исследований мотивации, составления планов и обработки материалов. |
| 350 до н.э. | Греки | Использование научных методов труда и рабочего ритма. |
|  | Платон | Формулировка принципа специализации. |
| 325 до н.э. | Александр Великий | Создание штаба |
| 175 до н.э. | Като | Использование описаний работ. |
| 50 до н.э. | Варрон | Использование рабочих спецификаций |
| 20 н.э. | Иисус Христос | Единоналичие. Золотое правило. Человеческие отношения. |
| 284 | Диоклетиан | Делегирование полномочий. |
| 900 | Альфараби | Требование к руководителю. |
| 1100 | Газали | Требования к менеджеру. |
| 1340 | Л. Пачоли (Генуэзец) | Двойная бухгалтерия. |
| 1395 | Франциско Ди Марко | Учет издержек производства. |
| 1410 | Братья Сорансо | Использование журнала доходов и гроссбухов. |
| 1418 | Барабариго | Формы предпринимательской организации; обработка статистических отчетов. |
| 1436 | Арсенал Венеции, венецианцы | Учет издержек производства; чеки и балансы для контроля; присваивание номеров при инвентаризации; использование метода конвейера; использование управления кадрами; стандартизация и взаимозаменяемость деталей; контроль товарных запасов; контроль себестоимости. |
| 1500 | Сэр Томас Мор | Призыв к усилению специализации; анализ недостатков плохого менеджмента руководства. |
| 1525 | Николло Макиавелли | Осознание принципа массового согласия; признание необходимости целеустремленности в организации; определение качества руководителя. |
| 1767 | Сэр Джеймс Стюарт | Истоки теории власти; исследование влияния автоматизации. |
| 1776 | Адам Смит | Применение принципа специализации к промышленным рабочим; концепции контроля; расчет оплаты труда. |
| 1785 | Томас Джефферсон | Обратил внимание на концепцию взаимозаменяемости частей. |
| 1799 | Эли Уитни | Научные методы; использование методов исчисления себестоимости; контроль качества; концепция взаимозаменяемости частей; признание интервала менеджмента. |
| 1800 | Джеймс Уатт, Маттеус  Бултон Сохо,  Англия | Стандартные операции; спецификации, рабочие методы; планирование; стимулирование заработной платой; стандартное время; стандартные данные; Рождественские праздники для служащих; Рождественские премии; страховое общество служащих; ревизии баланса и отчетности. |
| 1810 | Роберт Оуен, Нью-Ланарк, Шотландия. | Использование на практике личного опыта; ответственность за подготовку рабочих; строительство домов с удобствами для рабочих. |
| 1820 | Джеймс Милл | Анализ и обобщение человеческой мотивации. |
| 1832 | Чарльз Баббедж | Упор на научный подход; признание особой важности специализаций; разделение труда; исследование трудовых движений и затрат времени; влияние различных цветов на эффективность труда; исчисление себестоимости. |
| 1835 | Маршалл, Логлин и др. | Признание и обсуждение относительной важности функций менеджмента |
| 1850 | Милл и др. | Интервал контроля; единоналичие; контроль труда и материалов; специализация- разделение труда; стимулирование через заработную плату. |
| 1855 | Генри Пур | Принципы организации, связи и информации в применение к железным дорогам. |
| 1856 | Даниэль К.Мак-Каллум | Использование организационных схем для демонстрации структуры менеджмента. Применение систематического менеджмента на железнодорожном транспорте. |
| 1871 | В.С. Джевонс | Использовал на практике мотивационные исследования; изучал воздействие различных инструментов на рабочего; исследование усталости. |
| 1881 | Джозеф Вартон | Разработал для колледжа курс предпринимательского менеджмента. |
| 1886 | Генри К.Меткалф | Искусство менеджмента; наука управления. |
|  | Генри Р.Таун | Наука менеджмента |
| 1981 | Фредерик Халси | План премиальных выплат, заработной платы. |
| 1900 | Фредерик У.Тейлор | Научный менеджмент; системный подход; кадровый менеджмент; необходимость кооперации между трудом и менеджментом; высокая заработная плата; равноправие между трудом и менеджментом; функциональная организация4 принцип исключительности в применении к цехам; система оценки себестоимости; методические исследования; исследование рабочего времени; определение научного менеджмента; упор на работу менеджера; упор на исследования, стандарты, планирование, контроль и кооперацию. |
|  | Френк Б.Гилберт | Наука мотивационных исследований. |
| 1901 | Генри Л.Гантт | Задания и система поощрения; гуманный подход к труду; схемы Гантта; ответственность менеджеров за подготовку рабочих. |
| 1910 | Хьюго Манстерберг | Использование психологии в менеджменте и работе. |
|  | Харрингтон Эмерсон | Эффективный инжениринг; принципы эффективности. |
| 1911 | Харлоу С.Персон | Организовал первую научную конференцию по менеджменту в Соединенных Штатах; научное признание менеджмента. |
|  | Дж. К.Дункан | Первый учебник менеджмента для колледжей. |
| 1915 | Х. Б. Друри | Критика научного менеджмента- утверждение первоначальных идей. |
|  | Р.Ф. Хокси | Критика научного менеджмента- утверждение первоначальных идей. |
|  | Ф. В. Харрис | Модель экономической партии товара. |
|  | Томас А.Эдисон | Разработка плана военных маневров в целях обнаружения и уничтожения подводных лодок. |
| 1916 | Генри Файоль | Первая полная теория менеджмента; функции менеджмента; принципы менеджмента; признание необходимости преподавания менеджмента в учебных заведениях. |
|  | Александр Г.Черч | Функциональная концепция менеджмента; первый американец, рассмотревший весь комплекс концепций менеджмента и связавший их в единое целое. |
|  | А.К.Эрланг | Предвосхитил теорию очередностей. |
| 1917 | У.Г. Леффингвелл | Применил научный менеджмент в ведомостях. |
| 1918 | К.К. Парсонс | Признал необходимость использования научного менеджмента в ведомостях. |
|  | Ордвей Тид | Применение психологии в промышленности. |
| 1919 | Моррис Л.Кук | Различные области использования научного менеджмента. |
| 1921 | Вальтер Д.Скотт | Привнес психологические знания в рекламное дело и работу с кадрами. |
| 1923 | Оливер Шелдон | Развил философию менеджмента; принципы менеджмента. |
| 1924 | Г.Фдодж, Г.Г.Ромиг, У.А.Шумарх | Использование статистических выводов и теории вероятностей при проведении инспекций и контроле качества с использованием статистических средств. |
| 1925 | Рональд А.Фишер | Различные современные статистические методы, включая бейесовскую статистику, теорию проб и разработку экспериментов. |
| 1927 | Элтон Майо | Социологическая концепция групповых устремлений. |
| 1928 | Т.К. Фрай | Статистические основы теории обслуживания. |
| 1930 | Мэри Р.Фоллетт | Философия менеджмента, основанная на индивидуальной мотивации. Групповой подход к решению проблем менеджмента. |
| 1931 | Джеймс Д.Муни | Признание универсальности принципов организации. |
| 1938 | Честер Барнард | Теория организации; социологические аспекты менеджмента; необходимость коммуникации. |
|  | П.М.С. Блэкетт и др. | Операционные исследования. |
| 1943 | Линдэлл Урвик | Сведение воедино и корреляция принципов менеджмента. |
| 1947 | Макс Вебер, Ренис Ликер, Крис Аргирис | Сделали упор на психологию, социальную психологию и исследования человеческих отношений в теории организации; включение широкосистемной теории организации. |
| 1949 | Норберт Винер, Клод Шеннон | Сделали упор на системный анализ и теорию информации в менеджменте. |
| 1951 | Франк Абрамс, Бенджамин М.Селекман | Ввели искусство управления в мышлении менеджеров. |
| 1955 | Герберт Саймон, Гарольд Дж.Левитт, Роберт Шляйфер | Придали особое значение поведению человека при принятии решений, которое рассматривалось ими как идентичный, наблюдаемый и измеряемый процесс; повышенное внимание уделяли философии менеджмента. |
| 1960 | Дуглас Макгрегор | Доказал, что отношение менеджмента к своим подчиненным существенно влияет на их поведение и на рабочий климат в организации. В теории "Х"- утверждение приоритета контролирующего менеджера, в теории "Y"- принцип распределения ответственности. |
| 1965 | Игорь Ансофф | Подверг сомнению прежние методы долгосрочного планирования и предложил модель стратегического планирования. Позднее сформулировал этот подход в книге "Стратегический менеджмент". |
| 1967 | Фред Фидлер | Продолжил разработку теорий руководства, касающихся ориентации соответственно на задания и отношения. |
|  | Джейм Томпсон, Джей Гелбрайт, П.Лоренс, Жд. Лорше. | Отметили, что не существует единственного, наилучшего пути организации деятельности и провели дальнейшие исследования ситуационных аспектов организационного строительства. |
| 1969 | Карл Вейк | Исследовал организации как интерпретируемые системы. |
|  | Вильям Оучи, Оливер Вильямсон | Развитие теории фирмы. Несовершенства рынка- причина существования фирм. |
| 1975 | Генри Минцберг | Рассмотрел организационные структуры от машинной бюрократии до "адхок-кратии". |
|  | Геральд Саланчик | Теории властных структур внутри и между организациями. |
| 1976 | Розмари Стюард | Альтернативы и ограничения действий менеджера в разнообразных ситуациях и различия между отдельными видами управленческими задач. |
|  | Джеффри Пфеффер, Мишель Круазье | Теории властных структур внутри и между организациями. |
| 1980 | Майкл Портер | Выдвинул новые идеи относительно конкурентной стратегии, конкурентоспособности, потребительских качеств продукции и ресурсов, выраженных через себестоимость. |
| 1982 | Джон Коттер, Джон Габарро | Исследование работы высших руководителей. Различные характеристики и их восприятие во времени. |
|  | Теренс Дил, Аллан Кеннеди | Создали концепцию корпоративной культуры как важнейшего фактора, влияющего на "организационное поведение" и корпоративное развитие. |
| 1985 | Том Петерс | Отношение к потребителям как к людям, а к персоналу организации- как к важному ресурсу развития бизнеса. |

*3.Историческая периодизация Р.М.Фалмера.*

Роберт М. Фалмер, опираясь на периодизацию Роберта Е. Мура, предложил следующую историческую периодизацию развития управления:

-начало эпохи практизма 6000-3000г. до н.э.

-годы до н.э. (до капитализма) 3000-500г. до н.э.

-классическая эпоха (500до н.э.-500г.н.э.)

-ранние стадии развития капитализма (500г. н.э. до 1400г. н.э.)

-капитализм до появления бизнеса (500-1100гг.)

-мелкособственнический капитализм (1100-1400гг.)

-протестантский капитализм и меркантилизм (1400-1776гг.)

-промышленный капитализм в Новом Свете (1776-1890гг.)

-финансовый капитализм (1890-1933гг.)

-национальный капитализм (1933-1950гг.)

-управленческий капитализм (1950-1990гг.)

-предпринимательский капитализм (1990-е годы).

Собственно начало развития управленческой науки обычно связывают с периодом промышленного капитализма, с появлением в 1776 г. работы Адама Смита «Богатство народов». Это была эпоха специалиста по эффективности и руководителя производства. Многие бизнесмены согласились с А. Смитом в том, что только здоровая конкуренция обеспечит множество товаров и качество жизни для всех. Вместе с тем в этот период промышленные капиталисты практически не уделяли внимания финансовым аспектам бизнеса.

При финансовом капитализме доминировал финансист, который за счет манипулирования ресурсами получал большие прибыли. «Баронам разбойникам» нравился социальный дарвинизм Герберта Спенсера, который учил, что «выживание самых приспособленных» в социальной сфере являлось наилучшим путем достижения материального благополучия для всех.

*4.Развитие, как концепции и направления менеджмента.*

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 менеджмента породила ряд специализаций - финансовый менеджмент, инновационный менеджмент, социальный менеджмент, стратегический менеджмент, инновационный менеджмент и совсем недавно - региональный менеджмент. 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). На управленцев тех далеких веков возлагалась необходимость координации действий десятков тысяч рабов, крестьян и других слоев населения. Особняком стояло военное искусство управления.

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.

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.

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»).

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

Обратите внимание на содержание основных этапов развития менеджмента.

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

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 менеджмента».

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.

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.

У классического научного менеджмента были такие недостатки, как непризнание различия между индивидами, неучет возрастающих потребностей рабочих, игнорирование предложений рабочих.

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

Основной вклад в развитие административного менеджмента 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.

Из качеств, необходимых менеджеру, Файоль неизменно выделял компетентность и приобретение опыта.

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

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 менеджмента разработана немецким ученым Максом Вебером (1864-1920гг.), она предполагала анализ компании как бюрократической организации.

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 целом период доминирования классического направления менеджмента 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 менеджмента: человеческие отношения, человеческие ресурсы и бихевиоризм.

Классическая школа менеджмента 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.

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, само актуализации. 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 менеджмента 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.

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.

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 менеджмента 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.

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 менеджмента, а системный анализ - общепризнанным инструментарием.

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.

Рассмотрение ситуации как важного явления было предвосхищено еще Мери П. Фоллет в 20-е гг. Однако лишь значительно позже это вошло в «жизнь менеджмента».

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.

Исходя из исторической периодизации развития менеджмента, можно выделить 3 основных направления развития теории и практики менеджмента :это товарная концепция (конец ХIX- начало ХХ века), сбытовая (30-50-е годы) и маркетинговая ( с конца 50-х, начала 60-х годов). Подобные деление достаточно условно, ибо в настоящее время даже в развитых странах можно встретить отдельные отрасли, строящие свою деятельность на всех перечисленных концепциях.

Период господства товарной концепции характеризовался тем, что менеджмент занимался главным образом производственными проблемами, касающимися мощности производства, способов организации труда и количества выпускаемой продукции. Это направление связано прежде всего с классическими теориями менеджмента, научной организации труда (Тейлор, Мейо). Менеджеры этого направления, уделяли определенное внимание рынкам своей продукции, но вопросы, относящиеся к производству, считались более важными, чем вопросы определения и развития рынков. Для этого периода характерным являлось то, что обычно спрос превышал предложение и сбыт продукции не требовал специальных усилий.

Поворот к сбытовой концепции происходит тогда, когда предложение начинает превышать спрос. В течение этого периода проблемы сбыта – в широком понимании- приобретает наибольший вес. Позиции сбытников и маркетолов усиливается, их функции пересматривается главным образом в сторону расширения ответственности. Мерой эффективности работы сбытовика, а следовательно, и вознаграждения, чаще всего оказывается объем продаж, которого ему удалось добиться. Хотя прибыль и не игнорируется ,сбытовик не несет за её размеры прямой ответственности. Считается, что повышение объема продаж автоматически ведет к увеличению прибыли. Наиболее значительным результатом развития сбытовой фазы является сознание значимости рыночных проблем и начало широкого проведения рыночных исследований.

Переход к маркетинговому направлению связан с заинтересованностью менеджмента в прибыли и отдаче капитала, а не только в объеме продаж. Сдвиг в представлениях об управлении производством, происдшим вследствие перехода от сбытовой концепции к маркетинговой, можно представить как переход от системы «качество на риске покупателя» к системе «качество на риске продавца». Сбытовая концепция была связана только с объемом продаж. Маркетинговая же означает ориентацию на потребителя.

В рамках традиционной сбытовой концепции инженеры разрабатывают продукт, производственники создают его, а сбытовики должны его продать. Современная маркетинговая концепция же предполагает, что производственный процесс необходимо начинать с исследования рынка и покупательского спроса, чтобы обеспечить надежную, достоверную базу для планирования всей производственной деятельности, её ориентацию на покупателя. При этом подразделения, ответственные за сбыт, должны участвовать во всех стадиях менеджмента – планировании, организации, руководстве ( мотивации) и контроле.

Таким образом, исторически периодизация менеджмента показывает зависимость его развития прежде всего от внешних условий и прежде всего от исторического этапа общества. С другой стороны, менеджмент, как специфическая область знаний о законах управления организациями начинает складывается в конце ХIХ- начале ХХ веков.

*5.Современные тенденции развития менеджмента.*

В конце века, на рубеже 90-х гг., в развитии менеджмента 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 менеджмента, учет неустранимых национальных стилей менеджмента.

Начавшийся новый этап экономического развития получил название постиндустриальной эпохи. Один из самых авторитетных исследователей менеджмента П. Друкер образно назвал ее «эпохой без закономерностей». Одним из направлений поиска является выведение общих принципов повеления сложных систем с помощью синергетической методологии, которая включает в себя принципы нелинейности, бифуркации и самоорганизации, не замкнутость экономических систем, неравновесность экономических процессов, неединственность экономических эволюций (управленческих решений). Это движение в общем менеджменте получило название «эволюционный менеджмент». В качестве одного из ярких примеров синергизма, подчеркивающих универсальность принципов эволюции, можно привести факт возникновения дополнительной стоимости, которая появляется в результате слияния (объединения) двух и более фирм. Возникает кооперативный экономический эффект. Синергизм не всегда очевиден и это делает слияние более сложной проблемой, чем обычные инвестиции и (или) инновации.

Если взять принцип самоорганизации, то в качестве другого примера можно рассмотреть следующее положение: имеет место все более осознаваемое стремление предприятий обеспечить многообразие реакций («смотреть и в зеркало и в окно»), адекватное многообразию внешних воздействий, при которых организация сможет проводить осознанную стратегию достижения целей. А рост внутренней энергетики обеспечивается использованием положительного эффекта масштаба и внутренней взаимосвязью видов деятельности, за счет чего снижаются затраты ресурсов на обеспечение внешней стратегии. Исследователь организационного поведения А. Чандлер обозначил этот принцип как «масштабы и многообразие».

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 менеджмента» 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 менеджмента и выход его за пределы фирмы.

*6.Заключение.*

В заключение надо отметить, что менеджмент является одним из главных составляющих нашей жизни. Так как без управления, то есть менеджмента невозможно ни одно предприятие, фирма или просто отношения между людьми.

Используемая литература:

1. «Менеджмент» Учебник/под редакцией Ф.М. Русинова и М.Л. Разу;

Москва; ФБК-ПРЕСС, 1999год.

1. «Менеджмент: основа организации» А.М. Смолкин; Москва; ИНФРА-М, высшее образование, 2001год.
2. «Основы менеджмента» Майкл Мескон, Франклин Хелоури ;

Москва; ДЕЛО, 1998год.

1. «История развития концепций менеджмента» В.М. Белоусов;

Москва; ЗНАНИЕ, 2001год.

1. «Менеджмент в строительстве»Учебник/под редакцией И.С.Степанова;

Москва, ЮРАЙТ, 1999год.