# СОДЕРЖАНИЕ:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 1. | Введение…… ………………………………………………….. | 3 |
| 2. | История науки управления………..…………………………… | 5 |
| 3. | Структура науки управления…………………………………... | 9 |
| 4. | Заключение……………………………………………………… | 14 |
| 5. | Список литературы……………………………………………... | 15 |

# ВВЕДЕНИЕ

Отечественная наука управления в современный период переживает своеобразный этап интенсивного развития и обновления. Проистекает это по многим, как внутренним, так и внешним причинам: осуществление реформ в обществе, переход к рыночным отношениям, критика авторитарных методов управления, огромный поиск ранее неизвестной информации с Запада и необходимость ее творческой переработки, поиск национальной модели управления и т.д. В связи с этим возникает большое количество вопросов, дискуссионных моментов, требующих анализа и обсуждения.

Первый дискуссионный момент - это семантика понятий "менеджмент" и "управление". Является ли первый термин эквивалентной заменой другого? А.В. Попов, Ю.А. Конаржевский, рассматривая этот вопрос, ссылаются на определение "менеджмента", данное в Оксфордском словаре английского языка, где дается четыре смысловых значения этого понятия:

* способ, манера общения с людьми;
* власть и искусство управления;
* особого рода умелость и административные навыки;
* орган управления, административная единица.

Таким образом, можно сделать вывод, что даже в английском языке нет однозначной трактовки этого термина. Американский исследователь этой проблемы П.Друкер подчеркивает чисто американское происхождение этого понятия, а также его полисемантический характер, так как термин "менеджмент" включает в себя и определенную функцию, и социальный статус людей, ее выполняющих, и учебную дисциплину, и область научного исследования. Вместе с тем, П.Друкер подчеркивает, что "...для организаций, не имеющих отношение к бизнесу, как правило, не говорят о менеджменте и менеджерах". Следовательно, понятие "менеджмент" по отношению к понятию "управление", надо рассматривать, как часть, по отношению к целому.

И в отечественной науке сейчас происходит путаница при обозначении понятий "менеджмент" и "управление".

Также можно выделить тенденцию, направленную на обогащение внутришкольного управления элементами менеджмента. Так, Т.И.Шамова, отмечая, что менеджмент разработан для управления в первую очередь бизнесом и его конечной целью является получение прибыли, акцентирует внимание на том, что "... в теории и практике менеджмента хорошо разработана поведенческая сторона деятельности менеджера. ...Именно эта часть менеджмента является исключительно полезной, за счет чего мы сделали попытку обогатить внутришкольное управление..." (1). При данном подходе понятие "менеджмент" и "управление" не отождествляются, а происходит "вкрапление" достижений менеджмента в управление (Ю.А.Конаржевский, Н.В.Немова, Т.И.Шамова и др.). Это подчеркивает и сама формулировка названия книги "Менеджмент в управлении школой".

Существует такая точка зрения, согласно которой, "менеджмент" в отличие от "управления" возникает там, где управляемый объект, выступает в качестве субъекта рыночных, коммерческих отношений. Так как в современных условиях отечественная общеобразовательная школа остается государственным учреждением и лишь в среднем на 10% связанной с рынком, то и доля менеджмента во внутришкольном управлении будет составлять примерно столько же или чуть больше.

В контексте рассматриваемого вопроса хотелось бы остановиться еще на одном моменте, связанном с обозначением области применения менеджмента. Часто в литературе можно встретить такие понятия, как "школьный менеджмент", "педагогический менеджмент", но, как правило, при этом не обращается внимание на то, что такое обозначение резко сужает объект управления. Ведь рассматривать предмет следует в его целостности и взаимосвязи всех компонентов, а значит, всю систему образования, следовательно, речь идет об "образовательном менеджменте".

Подтверждение высказанному суждению можно найти, если обратиться к фрагменту статьи В.С.Лазарева "Управление образованием на пороге новой эпохи" (2). В статье автор отмечает, что долгое время теория управления образованием рассматривалась как часть школоведения и сводилась к управлению педагогическим коллективом. Следовательно, такое понимание предмета управленческой науки и ее проблематики было неоправданно суженым. В результате: "Из поля зрения исследователей фактически выпадали проблемы регионального и муниципального управления, имеющие своим объектом не образовательные учреждения, а образовательные системы. Но педагогическая наука до сих пор мало занимались вопросами изучения и развития образовательных систем."

Таким образом, оперирование понятием "образовательный менеджмент" является более полным и включает все имеющиеся в рамках образовательной системы вертикальные и горизонтальные уровни, а также коммуникативные, связующие процессы.

# История науки управления.

Если рассматривать возникновение управления, как области научного исследования, то, как отмечает А.В.Попов, в зарубежной историографии единодушно называется 1911 год. В этом году вышла книга Ф.У.Тейлора "Основы научного менеджмента". Эта дата является точкой отсчета, с которой стала развиваться наука управления.

Однако в развитии управленческой мысли это не начало, а определенный качественно новый этап. Первые элементы примитивной управленческой деятельности можно встретить уже в первобытном обществе. Это проистекает из того, что два понятия "власть" и "управление" исторически взаимосвязаны. Долгое время управление воспринималось как средство реализации власти. М.Вебер, в частности, отмечает, что "...государство, равно как и политические союзы, исторически ему предшествующие, есть отношение господства людей над людьми, опирающееся на легитимное насилие как средство" (3). Таким образом, согласно М.Веберу, господство людей над людьми есть власть, следовательно, легитимное насилие является примитивной формой управления.

Вопрос о том, когда управленческая деятельность перестала быть только косвенным проявлением власти и превратилась в самостоятельную, давно интересует историков менеджмента (Л. Маммфорд, Р. Ходжеттс и др.).

Согласно концепции Р.Ходжеттса, менеджмент, как вид деятельности, сложился в результате трех революций древности, которые пробили определенную "нишу" для его существования.

Первую революцию автор назвал религиозно-коммерческой. Она произошла в Шумерии в третьем тысячелетии до н.э. Суть ее заключается в трансформации шумерских жрецов в менеджеров по роду своей деятельности. Так как на определенном этапе они отказались от приношения кровавых жертв богам, а стали взымать дань продуктами. Они накапливались, обменивались и пускались в дело. Таким образом, стали осуществляться первые коммерческие операции при помощи посредников.

Вторая связана с деятельностью вавилонского правителя Хаммурапи (1792-1750 гг. до н.э.). Создав огромную империю, включающую соседние государства Месопотамию и Ассирию, он попытался организовать эффективную систему управления. Изучив опыт своих предшественников, Хаммурапи счел недостаточным управлять только на основе неписаных законов, народного права и обычаев. Знаменитый свод Хаммурапи, содержащий 285 законов управления государством, является определенным этапом в развитии менеджмента.

Также Хаммурапи, по мнению автора, был первым, из тех, кто стал целенаправленно работать над созданием своего образа "заботливого покровителя народа". То есть это был первый опыт формирования имиджа правителя. Эту революцию в менеджменте Р.Ходжеттс охарактеризовал как светско-административную.

Третья революция произошла также в Вавилоне во времена нового расцвета этого государства. Она связана с правлением царя Навуходоносора 11 (605-562 гг. до н.э.), который явился автором проектов не только Вавилонской башни, но и значительно усовершенствовал организацию труда на текстильных фабриках и зернохранилищах. Это позволило Р.Ходжеттсу выделить третью революцию в менеджменте и охарактеризовать ее как производственно-строительную.

Автор данной концепции, безусловно, с легкостью оперирует историческими фактами. Можно предположить, что эти революции выделены им довольно условно. Однако, в целом, логически обоснован и последовательно объясняется процесс зарождения практической деятельности в области менеджмента.

Если с моментом зарождения практики менеджмента мы определились, то необходимо обозначить и период возникновения первых элементов науки управления, как стремления теоретически осмыслить данный вид деятельности.

Первые примитивные элементы науки управления, то есть попытки этого явления, можно найти в натурфилософии, являющейся колыбелью всех общественных наук. Оно проистекает из стремления познать человека в двух естественных состояниях, в двух сферах существования: человек-космос и человек-человек. Во второй сфере это неизбежно приводит к зарождению мыслительности относительно человеческих отношений, а, следовательно, самым элементарным рассуждениям по интересующему нас вопросу.

Классики античной философии также останавливали свое внимание на управленческой деятельности (Сократ, Ксенофонт, Платон, Аристотель).

Платон называл управление "наукой о питании людей", тем самым, подчеркивая ее важнейшее значение в обеспечении материального существования общества, "жизнеобеспечения". Философ считал, что управлять страной должны законы, но они слишком абстрактны и поэтому осуществлять надзор за их исполнением должен политик, владеющий искусством управления. Суть его управленческой деятельности должна заключаться в преломлении этих догматических законов к реально складывающейся ситуации. Причем в зависимости от обстоятельств Платон выделяет два стиля управления: политический и тиранический. Если граждане выполняют свои функции в обществе и соблюдают законы, то стиль управления государством должен быть мягкий (политический); если же в обществе нет должного порядка и гармоничных взаимоотношений, то используется стиль управления, основанный на силе (тиранический). Таким образом, у Платона мы находим зарождение идей о стилях управления и о самом "современном" сейчас ситуационном подходе в управлении.

Более низкую оценку управленческой деятельности давал Аристотель. Он называл управление "господской наукой", смысл которой заключается в надзоре за рабами. И давал совет, при возможности перепоручить эти хлопоты управляющему, а самому заниматься более достойными внимания науками: философией и другими изящными искусствами.

Современная наука управления развивается очень интенсивно, быстрыми темпами, она представляет собой синтез теоретических разработок и осмысление выводов, сделанных из многолетней практической деятельности. Интенсивность ее развития объясняется тем, что это одна из самых "востребованных" в настоящий момент наук, напрямую связанная с развитием экономики.

Исходя из огромного количества наработанного в данной области материала возникает потребность в его структурировании. При построении структуры, главное определиться с тем, что считать структурообразующим принципом, на основе этого выделить основные понятия, отношения (аксиомы, "правила игры"), которые лежат в фундаменте и являются основой (базисом) для построения теории.

# СТРУКТУРА НАУКИ УПРАВЛЕНИЯ

На первом этапе своего становления как науки, в начале ХХ века, управление структурировалось по производственному принципу. Дело в том, что во времена Ф.У. Тейлора потребность в научном управлении была вызвана в первую очередь тем, что рост производительности труда, в связи с промышленной революцией исчерпал себя и нужно было искать новые рычаги его повышения. Именно тогда произошел прорыв в общественном сознании относительно роли управления в производственном процессе. Усложнение промышленного производства требовало для обслуживания машин высококвалифицированных инженеров-механиков. В связи с этим на производство пришли высокообразованные, специально подготовленные, думающие люди. Их интересовали не только технические операции, но и сам процесс организации труда на промышленном предприятии. На это указывает и деятельность Американского общества инженеров-механиков, проблемы, которые там поднимались и обсуждались. В частности, в известном докладе Г. Тауна, прозвучавшем на одном из собраний, провозглашался принцип необходимости каждому инженеру иметь экономические знания. "Он отчасти формулировал уже назревшую фактически тенденцию, отчасти уже указывал ближайшие практические перспективы" (4). Таким образом, появилось определенное стремление к интеграции технических и экономических сфер производства и именно на стыке этих областей в дальнейшем произошел прорыв, вычленивший такую самостоятельную отрасль как управление.

Со временем, достижения науки стали использоваться и в социальной сфере. Это произошло, в первую очередь, из-за увеличения объема работ, когда использование методов научного управления стало просто жизненно необходимым. Например, появился библиотечный, медицинский, образовательный менеджмент и т.д. То есть, произошел отход от производственного принципа структурирования.

В современной научной литературе часто используется в качестве основополагающего принципа структурирования базовые положения, развиваемые основными подходами и школами в науки управления (М. Альберт, М. Мескон, Ф. Хедоури, П.А. Кохно и др.). Как правило, это три основные направления: рациональное, психологическое, информационное. Каждое из них распадается еще на определенное количество структурных компонентов, подлежащих дальнейшему делению.

Первым в истории возникло рациональное направление в науке управления, то есть стремление организовать производство наиболее рациональным способом. Иными словами, перенести эмпирические знания в область теоретического исследования. Это направление характеризуется началом разработки основ научной организации труда (Ф. Тейлор, Н.А. Витке, Ф. Гилбрет, Г. Форд и др.). Родоначальником этого движения явился Ф.У.Тейлор. Во-первых, он выделил сам вид управленческой деятельности, как определенную профессиональную область, требующую специальной, целенаправленной подготовки. Во-вторых, выделил два ведущих принципа управления:

- разделение труда на труд исполнительский и труд распорядительский;

- соответствие работников видам выполняемых ими работ.

Второй принцип выделял такое соотношение как вид работы и внутренние склонности и способности исполнителя. Конечно, научной психологической базы под этим положением не было, так как психология как наука только начинала развиваться, но такую потребность научной организации труда Тейлор уже осознал.

По поводу первого принципа следует отметить, что Тейлор не просто выделил распорядительский труд, то есть труд управленца. Он разработал подробный перечень обязанностей, которые ему (управленцу) следует выполнять. Кратко их суть можно свести к следующему: администратор должен знать оптимальную методику выполнения профессиональных действий рабочего, подобрать исполнителя по психологическому складу подходящего к этой работе и научить его грамотно с ней справляться. В этом и заключается суть научного управления с целью организовать труд на базе четко выверенных научных данных.

Другое течение, в рамках рационального направления в менеджменте, получило название административного или функционального. Наличие двух названий, не равнозначных по смыслу, объясняется тем, что представители этой школы вели исследования в двух взаимозависимых направлениях: изучали функции, принципы, правила, составляющие суть управленческой деятельности, а также роль административного аппарата, обязанного заниматься их выполнением (А. Файоль, М. Вебер, Л. Урвик и др.).

Эти структурные базовые компоненты рационального подхода в управлении легли в основу научного управления любой сферой деятельности, в том числе и образовательной.

Так, большой вклад в разработку положений научной организации педагогического труда внесли Л.Ф.Колесников и И.П.Раченко. Функциональный подход в управлении школой породил много дискуссий и тщательно разработан в отечественной научной литературе (В.И. Зверева, Ю.А. Конаржевский, В.С. Лазарев, А.А.Орлов, М.М. Поташник, Т.И. Шамова и др.). Спорным моментов, в большей степени, стал вопрос об определении функций, входящих в процесс управления школой. Точки зрения по этому вопросу весьма расходятся. Например, Ю.А. Конаржевский выделяет пять функций: педагогический анализ, планирование, организация, внутришкольный контроль, регулирование. А.А. Орлов считает, что процесс управления школой включает функции прогнозирования, планирования, организации, регулирования и корректировки, учета и контроля. В.С.Лазарев и М.М. Поташник, придерживаются мнения, что планирование, организация и руководство (включающее мотивацию и контроль) составляют полный управленческий цикл.

Такая активная проработка вопроса привела к тому, что функциональный подход подвергся факторизации еще на целый ряд компонентов. Это произошло вследствие того, что отдельным функциям процесса управления стало придаваться ведущее, системообразующее значение, и они стали более глубоко анализироваться, изучаться, образуя новые течения в науке. Ярким тому примером является разработка Ю.А. Конаржевским функции педагогического анализа. У.Кинг и Д.Клиланд разработали принципы и методы стратегического планирования. Функция прогнозирования и ее значимость рассматривается в исследованиях П.Друкера. Функции и методы контроля в педагогическом процессе были рассмотрены в ряде работ (Т.М.Давыденко. В.П. Симонова, Т.И. Шамовой и др.). Возможно, в скором будущем эти компоненты подвергнутся дальнейшему разбиению и научному анализу.

Следующее направление, возникшее в 30-е гг. ХХ века, как реакция на недостатки рационального, развивалось параллельно и оспаривало право на абсолютную истину - это психологическое направление. Это течение включает в себя два этапа: первый, характеризуется как движение за человеческие отношения, то есть против деперсонализации производства и управление сотрудничества между администрацией и коллективом (М.Фоллетт, Э. Мэйо, Н.А. Витке и др.). Второй этап усложняет положение первого и ставит предметом своего исследования поиск средств, направленных на управление поведением людей, так называемый поведенческий подход (Д. Мак-Грегор, Г. Саймон, Д. Карнеги и др.).

Психологический подход в управлении школой в настоящий момент, в связи со сменой парадигмы образования, пришел в состояние интенсивного развития и напрямую связан с человекоцентристским подходом в управлении (Ю.А. Конаржевский, Н.В. Немова, П.И.Третьяков, Т.И. Шамова, Р.Х.Шакуров, И.К. Шалаев и др.).

Современный психологический подход распадается на целый ряд структурных компонентов, представляющих собой отдельные научные течения: мотивационное, когнитивное, рефлексивное, управление конфликтами, имиджелогия в управлении, бихевиористический подход и т.д.

Третье, более позднее направление развития науки управления, связано с использованием достижений точных наук в управлении, а также компьютеров, как средств обработки информации и разработки соответствующих технологий; оно получило название информационное или кибернетическое (С. Бир, Н. Винер, А. Ершов, К. Шеннон, У. Эшби и др.).

В современной иностранной научной литературе весьма распространенным является структурирование науки управления по национальному принципу (К. Паркинсон, М. Растомджи, С. Сапре, У. Оучи, Р. Шонберг и др.). Выделяют, как правило, три большие группы: американский, японский и западноевропейский менеджмент, причем последний может быть разделен еще на целый ряд компонентов, характеризующихся наличием общих, объединяющих признаков. Если рассматривать науку управления, используя данный структурообразующий принцип, то важно заметить следующий момент. В экономике есть так называемый "эффект позднего развития". Он нашел свое выражение в японской модели управления. Японцы позаимствовали основные методы и положения из американского менеджмента и творчески переработав, адаптировали их к национальной специфике. В результате в настоящее время американские исследователи работают над проблемой возможного использования японских методов управления в условиях своей страны. Таким образом, наметилась тенденция интеграции достижений американского и японского менеджмента.

В современной науке управления сейчас стали ярко проявляться тенденции к интеграции. Процесс интеграции осуществляется в двух основных направлениях:

* интеграция достижений национальных моделей управления, характеризующихся универсальностью использования (японский и американский менеджмент);
* интеграция достижений рационального и психологического подходов в управлении на базе научных разработок информационного направления.

# ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Роль информационного подхода в управлении все более возрастает в последнее время. Это связано со многими объективными причинами: увеличение объема работ, жесткая конкуренция в условиях рынка, потребности опережающего управления, необходимость надежного прогнозирования и планирования. Еще в 50-е гг. ХХ века, основатель кибернетического подхода Н.Винер отмечал: "Информация - это хлеб управления". Сейчас информация, а главное требование к ней - это валидность и объективность, ценится очень высоко, так как позволяет принять верное управленческое решение.

Интеграция психологического и рационального подходов в управлении стала постепенно осуществляться, уже давно нет такого антагонизма как в первой половине ХХ века. Так, например, концепция мотивационного програмно-целевого управления, разработанная И.К. Шалаевым, гармонично сочетает элементы двух основных направлений, существующих в управленческой науке. Т.М. Давыденко, обосновывая сущность рефлексивного управления, подчеркивает его интегративный характер, заключающийся в сочетании компонентов программно-целевого, исследовательского, психологического, процессного, с выделением функции анализа, подходов в науке управления. Но, тем не менее, еще многое предстоит сделать в направлении развития интеграции, ответить на многие поставленные временем вопросы.

# Литература:

1. Менеджмент в управлении школой/ Под ред. Т.И. Шамовой. М., 1992.

2. Лазарева В.С. Управление образованием на пороге новой эпохи/ Педагогика, 1995, № 5.

3. Вебер М. Избранные произведения. М., 1990. С.646.

4. Любович Ю. Тейлор и Файоль. Рязань