РЕФЕРАТ

«Управленческие идеи в России»

Рыночные отношения в нашей стране на протяжении всей ее истории вплоть до сегодняшнего дня были развиты очень слабо а в период 1930-1990-х гг. полностью отсутствовали. Поэтому необходимых предпосылок для развития теории и практики менеджмента в том его виде , который здесь рассматривается в России не было.

Однако необходимость координировать производственные процессы и деятельность людей существует в любых условиях командно-административная система, а следовательно имеют место и определенные общие моменты, без которых не может обойтись никакое управление. Именно на этих моментах сосредотачивали свое внимание отечественные специалисты.

Первые шаги в области научного менеджмента они сделали задолго до Фредерико Тейлора. В 1860-1870 гг. сотрудники Московского высшего технического училища (ныне МГТУ имени Н.Э.Баумана ) разработали собственную методику рационализации трудовых движений, которая получила «Медаль преуспеяния» на Всемирной торговой выставки в Вене в 1873 г.

В 1908 г. В России начали выходить сборники передовых зарубежных изданий в области научного менеджмента : « Административно-техническая библиотека» . А в ряде высших учебных заведений страны началось преподавание дисциплин, связанных с управлением. Так , в 1911-1912 гг. в Петербургском политехническом институте И.Семеновым был прочитан курс « Организация заводского хозяйства» .

Прерванные Первой мировой и Гражданской войнами отечественные исследования в области управления производством и научной организации труда были возобновлены в начале 1920-х гг. Первым из результатом стала формулировка «основных законов научной организации производства и НОТ» , во многом сохраняющих значений до сегодняшнего дня.

1. *Закона наименьших* *при цепной связи,* гласящего, что конеч­ный объем выпуска продукции, последовательно проходящей обра­ботку в нескольких подразделениях, определяется возможностями слабейшего из них, как бы ни были сильны остальные.

*2.* *3а**кона взаимного замыкания**,* суть которого состоит в том, что сначала создаются подразделения основного производства, а за­тем "подсобные", работающие на них и друг на друга, а после удов­летворения внутренних потребностей — на сторону.

3. *Закона ритма,* в соответствии с которым рациональное фун­кционирование хозяйства невозможно без ритмичной работы как производства, так и отдельных работников.

 4.*Закона параллельности**-**последовательности работ ,* требующего чтобы частные производственные нетрудовые процессы со­вершались не только последовательно, но и параллельно, "дабы об­щий конечный результат не задерживался отстающими".

5. *Закона* *фронта работ,* предполагающего, что нагрузка на людей должна соответствовать их реальным возможностям, иными словами "не нужно ставить два человека там, где с работой может справиться один".

6. *Закона реальных условий,* говорящего о необходимости при организации любой деятельности ставить только достижимые це­ли, исходящие из реальных условий, наличных потребностей и воз­можных результатов.

 Наиболее плодотворным в развитии отечественной управленческой мысли были 20-е г. нашей столетия , когда в период нэпа допус­калась не только определенная свобода предпринимательства, но и "научной мысли в ряде областей, не связанных непосредственно с проблемами политики или идеологи.

Именно , в это время чётко обозначились две основные группы концепций управления : организационно- технические и социальные.

К первой можно отнести концепции « Организационного управления» А.А.Богданова (Малиновского); «Физиологического оптимума» О.А Ерманского ; «О узкой базы» А.К. Гастьева

Ко второй группе-концепцию «Организационной деятельности» П.М. Керженцева «Социально-трудовую концепцию управления производством» Н.А. Витке и «Теорию административной емкости» Ф.Р.Дунаевского.

А.А. Богданов (1873-1928) был выдающимся естествоиспытателем, экономистом, философом. Разносторонность увлечений помогла ему заметить , что все виды управления и в природе, техники и обществе имеют сходные черты, что позволяет говорить о возможности существования особой науки- организационной.

Техническая организация по мнению Богданова была определяющей по отношению ко всем остальным, таким образом он по сути пренебрегал самостоятельным характерам социально-экономической деятельности людей.

Частным случаем организации Богданов считал дезорганизацию, возникающую в следствии того , что каждый субъект пытается организовать окружающий мир для себя и по-своему, что является результатом обособленности и отсутствия единства самых организующих сил.

Хотя из-за абстрактности взгляды Богданова не получили широкого распространения, они содержали ценные для развития современной кибернетики и сетевых методов планирования идей.

О.А.Ерманский (1866-1941) в своих работах сформулировал предпосылки науки об организации трудами управления, связав ее необходимость с появлением определенных социально-экономичес­ких условий, и прежде всего крупного машинного производства, все факторы которого нужно было использовать рационально. Одним из основных законов этой науки Ерманский считал "закон организационной суммы". Примени­тельно к производству это означало, например, необходимость правильного подбора инструментов для работы с учетом конструкции, "вида, формы обрабатываемого объекта, особенностей технологического процесса, физических и психических качеств работников.

 Изучая данные о соотношении числа руководителей и исполни­телей, которое стремительно уменьшалось (середина XIX века 1:1000 ; начало XX века 11:12; 20-е гг. 1:5; идеал Тейлора). Ерманский, исходя из этой тенденции, сделал вывод, что вне далеком будущем оно составит 1:0, то есть все станут руководителями, а , вместо людей будут работать машины-автоматы.

 Крупный организатор науки, оригинальный самобытный поэт А.К.Гастев ,трагически погибший в годы сталинских репрессий, считал, что всю работу в области научной организации труда (НОТТ) и управления нужно начинать с отдельного человека, кем бы он ни был — руководителем или рядовым исполнителем.

 Методологической основой такого подхода стала разработанная им и его коллегами — сотрудниками Центрального института труда, концепция трудовых установок, содержавшая в зародыше основы кибернетики инженерной психологии, эргономики. Составными элементами этой концепции были: теория трудовых движений в производственном процессе; организация рабочего места; методика рационального производственного обучения и пр. .С помощью содержащихся в них практических положений и выводов можно было задавать определенные стандарты для производственных операций, облегчать адаптацию работников к их непрерывному изменению, стимулировать их личную инициативу.

 Так например : «при работе ищи удобного положения тела; наблюдай за всей установкой; по возможности садись; если стоишь,то ноги расставляй, чтобы была экономная опора"; "не работай до полной усталости, делай равномерные отдыхи "во время работы не кушай ,не пей, не кури; делай это в твои рабочие перерывы"; "если работа нейдет — не волноваться; надо сделать перерыв, успокоиться и — снова за работу; кончил работу— прибери все до последнего гвоздя, а рабочее место вымети".

В отличие от западных специалистов Гастев и его ученики полагалй что внедрение НОТ управления возможно и необходимо нетолько в технически оснащенном производстве, но и в "любом сарае", в самом "неустроенном медвежьем углу России", что в период доиндустриальйого уровня развития страны было крайне важно.

Была разработана им методика быстрого обучения высококвалифицированных работников, позволявшая сократить сроки последнего в 6 раз — с 3—4 лет до 4— 6 месяцев.

 Еще одним направлением творчества Гастева была разработка концепции узкой базы, суть которой можно было выразить словами: "рабочий, который управляет станком, есть директор предприятия которое известно под именем станка" ,и закономерности управления последним можно распространить не только на предприятие , но и на государство в целом. Эти закономерности, по мысли Гастева, действуют в следующем порядке: «расчет—установка—обработка—контроль—учет—систематика—расчет» . Гастев распространял эту формулу на управление как вещами, так и людьми, поскольку считал, что , как и операции, производимые с помощью оборудования, труд любого работника может быть разложен на такого рода элементы , легко поддающиеся регулированию.

 Идеи Гастева составили основу предложенной им науки о труде и управлении — "социальной инженерии", в которой широко применялся математический аппарат, формулы и чертежи.

 Исходным пунктом "производственной трактовки" управленческих процессов *Е.Ф.* *Розмирович (1886-1953)* были общие черты, имеющиеся в процессе производства и управления, организаций физического и умственного труда. Розмирович понимала управление как процесс чисто технический, состоящий из совокупности распорядительских, планирующих, надзорных, контрольных, регулятивных действий и представляющий собой разновидность производственного. Управление можно рационализировать, механизировать, автоматизировать теми же методами, что и производственный процесс.

В свете такого подхода аппарат управления рассматривался Розмирович как сложная машина или система машин, работа который воплощается в материальных объектах: приказах, телефонограммах и т.п.

Главное же внимание направляется на выработку наиболее целесообразных приемов планирования, учета, организации, ведения делопроизводства и пр.

Представителем социального направления был прежде всего *П.М. Кержен**цев* (1881—1940), сформулировавший теорию организационной деятельности. Выделив в НОТ три объекта — труд, производство и управление, он сконцентрировался на последнем, считая его наиболее важным. Под научной организацией управления он по­нимал определение наиболее рациональных приемов и методов выполнения управленческих действий, таких как формирование орга­низационных структур, распределение обязанностей, планирование", учет, подбор и распределение кадров, поддержание дисциплины.

Керженцев считал, что в в работе по руководству организациями разных сфер деятельности есть общие черты, поэтому возможен обмен опытом и формулировка на основе этого определенных общих принцыпов управления. К ним Керженцев отнес постановку целей и задач , разработку планов, учет , контроль , координацию использования людских и материальных ресурсов.

Керженцев был убежден, что процесс научной организации тру­да и управления невозможен без поддержки широких масс трудящихся которые должны быть не только точными директив полученных сверху, но и проявлять широкую инициативу , придающую организации дополнительные жизненные силы.

 В то же время Керженцев не умалял роли и профессиональных руководителей, считая её в значительной мере определяющей , поскольку в их руках сосредоточены рычаги воздействия на трудовой коллектив, а следовательно, на общие результаты деятельности организации.

 Другой сторонник социального подхода к управлению Н.А.Витке в своей социально - трудовой концепции управления производством четко разграничил управле­ние вещами и людьми и сконцентрировался на последнем.

 По мнению Витке, управление представляет собой единый це­лостный процесс, чьи элементы соединяются с помощью административной функции, учение о которой стало краеугольным кам­нем его концепции. Чем выше уровень управления, тем больше в нем доля административных элементов по сравнению с техническим, тем более важную роль играет административная функция.

Существо административной работы в соответствии с концепцией Витке состояло в создании благоприятной социально-психологической атмосферы в производственных коллективах — "духа улья", чего ни идеальная организация технологического процесса, ни регламентация служебных функций, ни своевременное их регулирование обеспечить не могли.

 Витке сформулировал также совокупность требований к руководителям — носителям административной функции. Среди них: умение правильно подбирать персонал управленцев, четко распределять обязанности , намечать цели, координировать работу, осуществлять контроль, но при этом «не мнить себя техническим всезнайкой и не распылять себя на мелочи техники».

Наконец, еще одной важной вехой в развитии социального под­хода к управлению можно считать теорию административной емкости, выдвинутую в работах Ф.Р. Дунаевского (1887—1960). Под административной ёмкостью Дунаевский понимал способность управляющих руководить определенным количеством подчиненных в независимости от их личных качеств , что на современном, что на современном управ­ленческом языке принято называть диапазоном контроля.

 Дунаевский считал, что с развитием производства происходит разбухание промежуточного звена руководящих органов, связанноес необходимостью компенсировать превышение "административной ёмкости'' центра . В связи с этим возникает огромная иерархия каждая ступень которои последовательно расширяет «административную емкость» вышестоящей, что в конечном итоге ведет к бюрократизации. Таким образом, он заметил проблему нарастания информа­ционного барьера в управлении и сформулировал пути ее решения.

 По мнению Дунаевского , трудности могут быть преодолены или на основе тщательного подбора и подготовки персонала, внедрения новых методов планирования и т.п., или расширения границ "административной емкости" с помощью техники, то есть передачи машинам всей вспомогательной,  механической работы.

 В последующие годы в управленческих исследованиях стал абсолютно преобладать отраслевой или народно- хозяйственный подход, а на уровне отдельных организаций они были сосредоточены на решении технических проблем и лишь с начала 1960 гг. начал постепенно возрождаться интерес к первичному хозяйственному звену. Толчком к этому послужили два обстоятельства. Во-первых, повсеместное внедрение автоматизированных систем управления предприятиями ( АСУП) и во вторых развертывание знаменитых косыгинских реформ. В результате научных исследований сформировалась идея комплексного подхода к управлеяию и концепция хозяйственного механизма как единства организационной. экономической и социальной систем управления.