

## О Г Л А В Л Е Н И Е

Введение .....	5
1. ПРЕДМЕТ СОЦИОЛОГИИ УПРАВЛЕНИЯ .....	7
1.1. Основные понятия и определения .....	7
1.2. Соотношение понятий «менеджмент» и «управление» .....	11
1.3. Тайм-менеджмент .....	13
2. ИСТОРИЯ РАЗВИТИЯ УПРАВЛЕНИЯ .....	16
2.1. Зарождение управления .....	16
2.2. Управленческие революции .....	18
2.3. Римский клуб и исследование будущего .....	23
2.4. Возникновение и развитие школ научного управления .....	26
2.5. Маркетинг в управлении предприятиями .....	37
2.6. История развития управления в России .....	42
3. СТРУКТУРА УПРАВЛЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИЕЙ .....	84
3.1. Понятие и принципы построения управленческих структур .....	84
3.2. Типы структур управления организациями .....	88
3.3. Виды бюрократических структур управления организациями .....	91
3.4. Виды органических структур управления организациями .....	94
3.5. Выбор рационального варианта структуры управления предприятиями строительной индустрии с использованием экспертных оценок .....	103
3.6. Управление проектом .....	121
3.7. Управление коммуникациями проекта .....	134
3.8. Формирование команды .....	137
3.9. Корпоративная система управления проектами .....	140
4. УПРАВЛЕНЧЕСКИЕ РЕШЕНИЯ .....	145
4.1. Понятие управленческих решений .....	145
4.2. Содержание и классификация управленческих решений .....	148
4.3. Процесс принятия решения .....	150
4.4. Методы принятия управленческих решений .....	154
5. СВЯЗИ. ВИДЫ УПРАВЛЕНИЯ. РОЛЬ РУКОВОДИТЕЛЯ .....	156
6. МОТИВАЦИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ .....	163
7. ПОРТРЕТ СОВРЕМЕННОГО РУКОВОДИТЕЛЯ .....	180

8. ФЕНОМЕН ЛИДЕРСТВА. ЭФФЕКТИВНОСТЬ РУКОВОДСТВА.....	190
8.1. Лидер и лидерство .....	190
8.2. Качества, присущие лидеру .....	192
8.3. Окружение лидера .....	193
8.4. Карьера лидера .....	195
8.5. Лидерство и современность .....	196
8.6. Общие теории лидерства .....	197
9. ИМИДЖ МЕНЕДЖЕРА .....	198
9.1. Деятельность менеджера .....	198
9.2. Создание имиджа как составная часть культуры общения .....	198
9.3. Критерии выбора моделей поведения .....	201
9.4. Технология формирования имиджа .....	203
9.5. Психология формирования имиджа .....	207
9.6. Этика деловых отношений .....	210
10. УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ .....	214
11. РИСКИ В УПРАВЛЕНИИ. АНАЛИЗ РИСКОВ .....	223
12. РИСКОВЫЕ ПРЕДПРИЯТИЯ.....	226
12.1. Разновидности рискованных предприятий .....	226
12.2. Методы смягчения рисков .....	229
Заключение.....	233
Библиографический список .....	235

## Введение

В настоящее время управление превратилось в самостоятельную область знаний, отдельную дисциплину, точнее в междисциплинарную область, которую можно назвать «управленческой мыслью», сочетающей в себе науку, опыт, ноу-хау, приумножаемые искусством управления.

Управление представляет собой органическое соединение науки и искусства, таланта и исполнительского мастерства. Изучение науки и искусства управления со всеми заблуждениями, парадоксами, иллюзиями и мифологемами является эффективным способом формирования управленческого мышления, чему способствуют знания о психосоциальной природе человека и законах его поведения в организации, о социокультурных основаниях управленческого поведения.

Управление чрезвычайно многообразно. Характеризуя окружающий мир, обычно выделяют три компонента — неживую природу (технические системы), живую природу и человеческое общество. Социальное управление представляет наибольшую сложность для нас. В отличие от технического или биологического, социальное управление связано с людьми, объединенными в социальные организации, вне которых не может существовать индивид. Соответственно, происхождение социального управления тесно связано с происхождением и эволюцией социальных организаций — семьи, общины, нации, предприятия, партий, государства, общества. История управления начинается с первобытного человеческого общества. Однако тогда управление носило еще неосознанный характер. Поведение человека определялось по преимуществу инстинктами. Пройдет немало времени, пока люди начнут сознательно относиться к окружающему миру, попытаются отделить себя от природы. Появляется институт власти как неизменный атрибут управления. Осознание важности управления дало мощный толчок социальной эволюции, поскольку сделало возможным появление принципиально новых социальных организаций.

Проблемы управления в социологическом знании рассматриваются с разных, подчас далеко отстоящих друг от друга позиций. Это неудивительно, поскольку в сравнении с другими науками социология является относительно молодой, при этом берет самый сложный объект изучения — человеческое общество, его структуру, законы развития, поведение людей, коллектива.

Цель социологии — понять социальные процессы и явления для того, чтобы управлять ими, чтобы регулировать изменения общественной жизни, направлять их в нужное русло.

Таким образом, социология позволяет выйти за формальные рамки организации общества и увидеть более сложный уровень социальной реальности: мир социальных отношений и взаимосвязей, который неизбежно вносит заметные коррективы в деятельность «людей руководящих». Изучение и овладение знаниями о социальных отношениях, умение использовать их в управленческой деятельности — всё это исключительно важно для современного типа управленца.

Признание существования новых управленческих отношений означало, что в социальном управлении выделен еще один предмет научного анализа. Причем такой, который до этого не использовался ни одной из научных дисциплин, рассматривавших управление в качестве своего объекта. Поэтому появление новой научной дисциплины — социологии управления — было вполне логичным и оправданным.

В современной социальной мысли социология управления рассматривается как частная социологическая теория. Ее объектом является управление социальными организованными системами. В качестве ее предмета выступают управленческие отношения, процессы их институционализации и социальные механизмы оптимизации управленческого воздействия. При этом к управленческим отношениям относится весь комплекс взаимосвязей между субъектами деятельности в организациях в сфере управления этой деятельностью. Поскольку эти отношения имеют субъектно-объектный характер, они могут рассматриваться, с одной стороны, как условия взаимодействия субъектов управленческого процесса, а с другой стороны — как результат этого взаимодействия. Иначе говоря, субъектно-объектные отношения в процессе управления определяются изучением как институтов управления, так и социальных результатов принимаемых решений.

Социология управления изучает закономерности функционирования социальных отношений в процессах управления, проблемы социального взаимодействия в сфере управления, выявляет роль индивидов, социальных групп, социальных институтов, их взаимоотношений в управлении социальными системами разного уровня. Таким образом, управленческий процесс рассматривается как тип социального взаимодействия.

Социология управления рассматривает и изучает механизм социальных изменений и социальных отношений, закономерности социальных действий и поведения в системах и процессах управления.

# 1. ПРЕДМЕТ СОЦИОЛОГИИ УПРАВЛЕНИЯ

## 1.1. ОСНОВНЫЕ ПОНЯТИЯ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ

Существо предмета «социология управления», отличающее ее от всех других отраслей науки, заключается в изучении закономерности социальной организации, разработке теоретических и практических путей в управлении людьми. Таким образом, социология управления — отрасль социологии, изучающая закономерности, формы и методы целенаправленного воздействия на социальные структуры и процессы, которые имеют место в организациях и обществе.

Теория социологии управления исследует общие обстоятельства для всего управленческого акта, процедуры управления, независимо от того, в какой социальной сфере он реализуется. Исследуются управленческие отношения, процессы, механизмы. Раскрывается структура управления обществом и коллективом людей.

Социальный (лат. *socialis*) — 'общественный'; связанный с жизнью и отношениями людей в обществе; социальная структура, строение общества или того или иного социального образования (социальных институтов, групп, коллективов); основанием социальной структуры общества и социальных образований служат различные факторы: экономические, профессиональные, национальные, демографические. Исходным важнейшим видом социальной структуры является классовая структура общества; социальная группа — единица социальной структуры общества; в соответствии с видом структуры общества (классовым, профессиональным, демографическим и т.д.) социальные группы представляют собой классы или профессиональные, демографические и т.п. группы; классы являются главными социальными группами в обществе.

Социология (лат. *soci(etas)* — 'общество' + греч. *logos* — 'учение, слово') — наука о закономерностях развития и функционирования общества в целом и отдельных составляющих социальных систем; социология изучает взаимосвязь различных социальных явлений и общие закономерности социального поведения людей. Предмет современной социологии составляет широкий круг общественных явлений, определяющих специализацию ее разделов.

Как самостоятельная наука социология возникла в XIX в., сам термин введен Контом. Уже древнейшие философские системы включали какую-либо социальную философию. Происходило постепенное «отпочкование» социологии от философии (философии истории) и превращение ее в самостоятельную науку, сочетающую теоретический анализ общественных отношений с широким исследованием социальных фактов.

Течения социологии: географическое, расово-анатомическое, биоорганическое, социал-дарвинизм. В конце XIX в. появилась психологическая школа (инстинктивизм, бихевиоризм и др.). На первый план выдвигается не индивидуальное, а коллективное (общественное) сознание. Вскоре появляются неокантианство, фрейдизм, ранее развивался экономический материализм.

За рубежом и у нас в последнее время социология решает также ряд практических задач: изучение общественного мнения, налаживание «человеческих отношений» в промышленности, поиски оптимальных методов управления и т.п. Растет интерес к «гуманистической социологии», экологии, феноменологии, историческому методу — возникает необходимость разработки обобщенной социологической теории.

Экономика каждого строя включает в себя определенную, присущую только ему совокупность отношений между людьми, складывающихся в процессе производства, распределения, обмена и потребления материальных благ и услуг.

Управление — это непрерывный процесс воздействия на объект для достижения оптимальных результатов при наименьших затратах ресурсов и времени. Соответственно, социальное управление — это воздействие на социальные процессы и в целом на общество с целью его упорядочения и развития.

Объектом теории управления являются управленческие процессы, протекающие в территориальных, профессиональных и иных группах людей, которые обеспечивают процесс производства и воспроизводства человека, — т.е. управленческие отношения.

Выделяя неживую природу, живую природу и человеческое общество, можно предложить следующую классификацию управления:

- процессы управления в неживой природе (в технических системах) называют *управлением вещами*; это область изучения преимущественно технических наук;
- процессы управления в живых организмах относятся к *управлению биологическими системами* и являются предметом изучения естественных наук;
- процессы управления в обществе (в социальных системах) называют *управлением людьми*, или *социальным управлением*, что относится преимущественно к области социальных наук.

Соответственно, происхождение социального управления тесно связано с происхождением и эволюцией социальных организаций — семьи, общины, нации, общества.

История управления начинается с первобытного человеческого общества. Однако тогда управление носило еще неосознанный характер.

Поведение человека определялось по преимуществу инстинктами. Пройдет немало времени, прежде чем люди начнут сознательно относиться к окружающему миру и попытаются отделить себя от природы, со временем появляется институт власти как неизменный атрибут управления.

Управление *как наука* — это система упорядоченных знаний в виде концепций, теорий, принципов, способов и форм управления.

Управление *как искусство* — это способность эффективно применять данные науки управления в конкретной ситуации.

Управление *как функция* — это целенаправленное информационное воздействие на людей и объекты, осуществляемое с целью направить их действия и получить желаемые результаты.

Управление *как процесс* — совокупность управленческих действий, которые обеспечивают достижение поставленных целей путем преобразования ресурсов «на входе» в продукцию «на выходе».

Управление *как аппарат* — совокупность структур и людей, обеспечивающих использование и координацию всех ресурсов социальных систем для достижения целей.

Системный анализ определяет управление как науку и искусство принятия решений. Процесс управления — это последовательное осуществление выработки и принятия решений, организации выполнения принятых решений, координации хода работы по выполнению принятого решения, контроля за ходом выполнения принятого решения.

Кибернетика определяет управление как процесс организации такого целенаправленного воздействия на объект, в результате которого он переходит в требуемое (целевое) состояние.

Правоведение считает, что управление — это государственное правовое регулирование с помощью законов.

Политология характеризует управление в целом как управление обществом, страной, государством; недаром слово «политика» означало в древнегреческом языке искусство управлять гражданами, государством.

В английском языке нет общего термина «управление», в каждой области деятельности используется своя терминология: управлять армией, предприятием, производством (в том числе в сфере техники) — *control (direction)*; управлять страной — *rule*; управлять делами в хозяйственной сфере — *manage*; управлять машиной — *operate, run*; управлять автомобилем — *drive*; управлять оркестром — *conduct*; руководить, управлять в политической сфере — *govern* и т.д. В отличие от менеджмента (*management*), связанного с управлением фирмой, социальное управление (*social administration, public administration*) обычно связывают с управлением социальной системой, под которой понимает-

ся сложноорганизованное упорядоченное целое, включающее отдельных индивидов и социальные общности, объединенные разнообразными связями и взаимоотношениями.

Социология управления изучает закономерности функционирования социальных отношений в процессах управления, проблемы социального взаимодействия в сфере управления, выявляет роль индивидов, социальных групп, социальных институтов, их взаимоотношений в управлении социальными системами разного уровня. Таким образом, управленческий процесс рассматривается как тип социального взаимодействия.

В процессе исследования общества становилось ясно, что теория управления и вся совокупность управленческих дисциплин не могут ответить на многие вопросы, связанные с особенностями функционирования социума. В свою очередь, общая социология мало касалась практически значимых задач управления. Поэтому и стала формироваться социология управления как результат взаимодействия теории управления, общей социологии, ряда других наук и дисциплин.

Общая социология рассматривает выявленные ею законы и закономерности в основном с точки зрения чистой науки, в аспекте анализа общества в целом. По определению Г.П. Зинченко, социология — это эмпирическая и теоретическая наука о закономерностях социальной жизни современного общества как целостной системы, проявляющейся во взаимодействии, сознании, поведении людей и их общностей.

В рамках же социологии управления появляется возможность, во-первых, рассматривать уже изученные явления в более прикладном аспекте, во-вторых, анализировать эффективность управленческой деятельности через социально значимые характеристики общества, организации, группы, индивида, поскольку элементы управления присутствуют во всех типах социального взаимодействия и общественных отношений.

Научное управление обществом — это, прежде всего, процесс приведения субъективной деятельности людей в соответствие с объективными потребностями общественного развития. Социологический подход предполагает рассмотрение управления:

- как процесса координации и организации объекта управления с помощью социальных институтов управления, оказывающих управленческое воздействие на социальные организации;
- как социального института, который формируется людьми и функционирует в определенном социокультурном пространстве;
- как типа социального взаимодействия;
- как формы человеческой жизнедеятельности.



## 1.2. СООТНОШЕНИЕ ПОНЯТИЙ «МЕНЕДЖМЕНТ» И «УПРАВЛЕНИЕ»

*Управление* — понятие очень широкого диапазона, применяется в разных видах деятельности, на различных уровнях, в разнообразных сферах жизнедеятельности людей, животного и растительного мира. Термин «менеджмент» используется при управлении социально-экономическими, организационно-техническими и другими процессами, происходящими в социальных системах. Менеджмент имеет отношение к тем структурам, которые осуществляют свою деятельность с целью получения прибыли и выступают на рынке как самостоятельные юридические лица.

Становление и развитие менеджмента можно проследить только в привязке к этапам развития науки об управлении как теоретической базы и научного обеспечения практики менеджмента.

Технический прогресс, а затем научно-техническая революция и, как результат, мощное развитие промышленности ускорили развитие науки об управлении. Появились новые подходы и концепции, на их базе были созданы различные теории менеджмента и школы управления. Существует несколько классификаций и характеристик научных подходов и школ управления.

Понятие «менеджмент» достаточно быстро и прочно вошло в современный отечественный экономический лексикон, став в последнее время по своей сути аналогом понятия «управление». Термин «менеджмент» широко используется применительно к разнообразным социально-экономическим процессам, осуществляемым на предприятиях в рыночных условиях. Как и в мировой практике, наряду с общим менеджментом в России получают широкое распространение специальные формы менеджмента, ориентированные на отдельные функциональные области деятельности организаций и предприятий: инновационный менеджмент, финансовый менеджмент, менеджмент персонала, тайм-менеджмент и т.д.

Менеджмент — это современная наука и практическая деятельность, специальные знания и искусство управления.

Термин «менеджмент» многие полностью отождествляют с понятием «управление», считая введение слова «менеджмент» лишь данью моде.

Однако необходимо обратить внимание на то, что глагол «управлять» и существительное «управление» применяются для всех без исключения сфер и видов деятельности, где обеспечиваются целенаправленность, согласованность и координация движения составных частей системы. В Советском энциклопедическом словаре (изданном в начале 1980-х гг.) управление определяется как функция организованных сис-

тем различной природы (биологических, социальных, технических), обеспечивающая сохранение их определенной структуры, поддержание режима деятельности, реализацию их программ и целей. Однако методы, приемы управления машиной, биологической системой, политической партией или коммерческой организацией неодинаковы.

Появление термина «менеджмент» — необходимое уточнение в русском языке понятия «управление» применительно к хозяйственной сфере, бизнесу, управлению в условиях рынка. Т.е. *менеджмент* — это *управление организацией, хозяйствующей в условиях рынка*.

Учитывая неоднозначность перевода английских терминов на русский язык, возможно было бы интерпретировать это мнение таким образом: управление есть всеобщая человеческая деятельность, а менеджмент — это его специфическая область, включая деятельность профессионалов, специалистов по обеспечению успешной деятельности организаций.

В настоящее время понятия «менеджмент» и «управление организацией» чаще всего используются как понятия идентичные, взаимозаменяемые. Это находит отражение в определении данных понятий в фундаментальных работах отечественных и зарубежных авторов.

Такое совпадение неслучайно, так как его основу составляют объективные процессы общественного развития, оказывающие влияние на трактовку понятий и подходы к раскрытию их содержания. Кроме этого, более широкое понятие «управление» с позиции логики может быть использовано без уточнений вместо более узкого «менеджмент», так как это уточнение в принципе определяется предметом исследования.

Можно привести множество определений менеджмента, встречающихся в отечественной и зарубежной управленческой литературе. Содержание понятия «менеджмент» раскрывается широко и многосторонне: менеджмент — это способ управления, руководства, направления или контроля; это искусство управления и руководства; это люди, контролирующие и направляющие работу организаций, а также управленческий персонал. Менеджмент — это эффективное использование и координация таких ресурсов, как капитал, здания, материалы, труд для достижения заданных целей с максимальной эффективностью.

В менеджменте как системе выделим три грани:

- воздействие субъекта на объект управления;
- воздействие на объект с четко определенной целью (или механизм достижения цели);
- руководство таким специфическим объектом управления, как люди, при котором необходимы знание и учет не только объективных, но и субъективных факторов управления.

В менеджменте *как процессе* выделим такие наиболее существенные грани:

- выполнение определенной совокупности специфических видов деятельности, называемых управленческими функциями (планирования, организации, мотивации, контроля);
- принятие и реализация управленческих решений;
- переработка и выработка информации и процесс коммуникаций, связывающий воедино все составляющие системы управления.

Субъекты менеджмента — менеджеры — это руководители различного уровня, занимающие постоянную должность в организации и наделенные полномочиями в области принятия решений в определенных сферах деятельности организации.

В настоящее время понятия «менеджер», «бизнесмен», «предприниматель» широко употребляют и часто смешивают как в практике, так и в научной и учебной литературе. Такое соседство понятий иногда вносит неясность в определение функций этих лиц, поэтому необходимо выяснить, «кто есть кто», разграничив термины. Бизнес — это предпринимательская деятельность, дело или занятие, которое является источником получения прибыли. *Предприниматель* как собственник выполняет свои функции самостоятельно, личным трудом создает продукты (услуги), принимает необходимые решения по ходу развития своего дела, обеспечивает производственную деятельность ресурсами, реализует продукцию и присваивает результаты собственного труда.

### 1.3. ТАЙМ-МЕНЕДЖМЕНТ

История тайм-менеджмента, или *управления временем*, начинается с промышленной революции. Но следует очертить состояние развития тайм-менеджмента в период перед этой революцией. Дело в том, что перед промышленной революцией большинство людей занималось натуральным хозяйством, ремесленничеством и т.д., их работа очень сильно зависела от природных сил. Тайм-менеджмент зависел от сельскохозяйственных сезонов, от приливов и отливов, погоды и т.д. Рабочее время зависело от продолжительности светового дня, а продуктивность — от урожая.

Промышленная революция помогла людям использовать природу для достижения собственных целей. Люди стали меньше зависеть от природы с появлением машин, появление электричества позволило не зависеть более от продолжительности светового дня. А изобретение механических часов позволило начать управлять своим временем. Но

само восприятие времени всё равно было еще далеко от того, чем руководствуемся мы на сегодняшний день.

*Тайм-менеджмент XIX в.* В этот период развитие тайм-менеджмента набирает обороты. Во-первых, потому, что промышленная революция позволила перейти от аграрной экономике к промышленной и, как следствие, увеличилась потребность в умении управлять своим временем. Также важным фактором здесь является развитие почтового сервиса, телеграфа и транспортной инфраструктуры, развитие науки и общественной мысли. Так, идея Исаака Ньютона о четкой и дисциплинированной работе вселенной стимулировала людей упорядочивать деятельность и управлять течением жизни.

Следует упомянуть аксиому тайм-менеджмента, которую сформулировал в этот период Бенджамин Франклин: «Время — деньги».

Люди постепенно начали организовывать свое рабочее время. В этом столетии у рабочих уже появился четкий график работы, в то время как бизнесмены работали по гибкому графику, приблизительно три часа в день, а всё остальное свое время посвящали политическим делам, церкви и другим социальным обязательствам.

*Тайм-менеджмент начала XX в.* История тайм-менеджмента в XX в. развивается параллельно с эволюцией науки о тайм-менеджменте. Важную роль сыграли научные разработки Ф. Тейлора. Тейлор уделял внимание управлению временем и организации труда работников в сфере торговли и производства и концентрировался на принципах эффективного тайм-менеджмента. Именно он говорил о неэффективности тенденции работников к медленному ритму работы, без какой-либо инициативы развития для того, чтобы работать быстрее. И именно он предложил ввести постановку четких целей, а также вознаграждение работников за их достижение. Это помогло улучшить их навыки управления временем и легло в основу современных подходов тайм-менеджмента. Уже позже начали делать ставку также и на многозадачность, гибкость рабочего графика, а также на баланс между заданиями на работе и дома в тех семьях, где работают оба супруга. Все эти понятия чрезвычайно повысили уровень тайм-менеджмента как концепции.

*Современный подход к тайм-менеджменту.* На сегодняшний день существует много методов тайм-менеджмента. Многозадачность, крайняя необходимость балансировки домашней и основной работы делает тайм-менеджмент одним из важнейших элементов современности.

С. Кови, автор бестселлера "First Things First" («Главное внимание главным вещам»), охарактеризовал развитие тайм-менеджмента как науки после Второй мировой войны, разделив на четыре этапа, или поколения.

1. *Первое поколение*: основывается на традиционных и рудиментарных подходах к управлению временем, таких как напоминания, например.

2. *Второе поколение*: уделяет больше внимания планированию и подготовке расписаний и событий, включая четко ограниченные по времени цели.

3. *Третье поколение*: основывается на расстановке приоритетов при планировании заданий и событий, а также контролирует выполнение заданий с помощью расписаний.

4. *Четвертое поколение*: современный подход. Это поколение также ставит на первое место расстановку заданий по приоритетам, но приоритетность уже зависит не от срочности выполнения, а от важности самого задания. Также такой подход основывается на эффективности и проактивности с использованием разных методов тайм-менеджмента.

Традиционный тайм-менеджмент пропагандирует подходы для эффективного выполнения заданий для того, чтобы научиться контролировать нашу жизнь. С. Кови, в свою очередь, говорит о том, что нужно концентрироваться на важных заданиях, а не на срочных.

Среди множества современных методик тайм-менеджмента каждый может выбрать то, что ему больше подходит, и таким образом улучшить личную эффективность.

Для эффективного управления временем необходимо использовать специальные методы:

- сортировка задач (выявление стратегических и тактических целей);
- определение приоритетов целей и задач;
- оценка и расчет времени путем наблюдений, опроса, фиксации времени на выполнение задач, хронометраж и выработка критериев оценки деятельности;
- концентрация на одном деле;
- определение скрытых затрат времени на передвижение, подготовку, размышления, обратную связь и временное исправление, временное завершение и сворачивание дел, отдых;
- устранение перегрузок;
- овладение искусством отказа на просьбы;
- сокращение и ускорение выполнения монотонных и немонотонных задач;
- делегирование полномочий и другие.

## 2. ИСТОРИЯ РАЗВИТИЯ УПРАВЛЕНИЯ

### 2.1. ЗАРОЖДЕНИЕ УПРАВЛЕНИЯ

Построенные в III–II вв. до н.э. знаменитые египетские пирамиды — гигантские гробницы фараонов — являются памятниками не только представителям могущественных династий, но и многим тысячам строителей, а также искусству многих людей, умевших применять методы управления. Очевидно, что для возведения, например, пирамиды Хеопса в Гизе (высота 146,6 м) понадобилось не только большое количество строительных материалов, рабочей силы, но и сложные инженерные расчеты, механизмы, а также далеко не примитивное планирование, организация и контроль выполнения работ. Мощные государства существовали в ту эпоху и в Древнем Китае, где в период эпохи Чжоу (XI–III вв. до н.э.) было осуществлено сооружение Великой Китайской стены — грандиозного памятника архитектуры и организации строительных работ (длина после завершения составила примерно 5000 км, а высота на отдельных участках достигла 10 м).

Первые трактаты, в которых сформулированы некоторые исходные понятия об управлении, появились в Древнем Китае и в Древней Индии, на Ближнем Востоке в V–IV вв. до н.э. Так, древнекитайский мыслитель Конфуций первым поставил в теории управления вопрос об этике управленческого труда. Он считал, что:

а) существуют четкие этические принципы, которые управленец не должен нарушать;

б) нарушение этих принципов — одна из главных причин противоречий, антагонизма между управляющими и управляемыми;

в) необходимо соблюдение главного этического правила: чего не желаешь себе, не делай и другим;

г) другие этические правила и черты управленца: справедливость, искренность, честность.

Конфуций называл следующие основные механизмы в управлении людьми:

а) людьми можно управлять на основе законов;

б) людьми можно управлять на основе страха наказания: в таком случае они не будут совершать дурных поступков, однако в их сердцах не будет отвращения к дурному, поэтому они всегда потенциально будут готовы к преступлению;

в) только управление людьми на основе их умственного и нравственного развития способно заставить человека стыдиться дурных дел.

Однако наибольшее влияние на становление управленческой мысли оказало творчество великих древнегреческих философов. Идея Сократа

о том, что основой управления является знание и умение внушать свое мнение другому человеку, получила дальнейшее развитие в трактатах Платона и Аристотеля, обстоятельно описавших три формы правления — тиранию, аристократию и демократию. С теологических позиций рассматривались проблемы управления в трудах средневековых мыслителей — Аврелием Августином (Блаженным) и Фомой Аквинским, которые разделяли «Божий град» и «Земной град», отдавая несомненный приоритет первому, выводя из него идеи управления миром и людьми.

Своеобразные концепции управления сформулированы в эпоху Нового времени в социальных утопиях Т. Мора и Т. Кампанеллы, а также в знаменитых трудах Н. Макиавелли — «Государь», «Искусство войны» и других. Специалисты называют четыре принципа Макиавелли, которые оказали влияние на развитие управления:

- 1) авторитет и власть лидера коренятся в поддержке сторонников;
- 2) подчиненные должны знать, чего они могут ожидать от своего лидера, и понимать, чего он ожидает от них;
- 3) лидер должен обладать «волей к выживанию»;
- 4) лидер — всегда образец мудрости и справедливости для своих сторонников.

К этой же эпохе относится и творение францисканского монаха Луки Пачоли (1445—1517), который в 1494 г. в Венеции опубликовал многотомную работу «Сумма арифметики, геометрии, учения о пропорциях и отношениях», в которую входили «Трактат о счетах и записях», послуживший основой современной теории бухгалтерского учета, и «Трактат по искусству и знанию финансовой практики», ставший одной из основ теории финансового менеджмента.

Большая заслуга в развитии представлений о государственном управлении принадлежит А. Смиту (1776—1890). В частности, он сделал анализ различных форм разделения труда, дал характеристику обязанностей государя и государства.

Немалое влияние на формирование многих сформировавшихся к настоящему времени научных направлений и школ управления оказало и учение Р. Оуэна. Он был первым реформатором взглядов на управление организацией. Его вдохновляла вера в то, что сознание человека определяется его бытием и потому может изменяться в лучшую сторону.

Важные социальные идеи о естественном праве и его роли в развитии государства содержались в учении английского философа XVII в. Т. Гоббса, а также в трудах французских просветителей XVIII в. Ш. Монтескье, М. Вольтера, Д. Дидро и других, русского мыслителя XVIII в. Н.А. Радищева, сосланного Екатериной II за вольнодумство в Сибирь.

## 2.2. УПРАВЛЕНЧЕСКИЕ РЕВОЛЮЦИИ

*Первую* управленческую революцию связывают с шумерской и египетской цивилизациями, когда каста жрецов превратилась в касту религиозных функционеров-управленцев. Таким образом, в результате первой управленческой революции, которую иногда называют религиозно-коммерческой, управление оформилось как инструмент коммерческой и религиозной деятельности, позднее превратившись в социальный институт и профессиональное занятие.

*Вторая* управленческая революция носила по преимуществу административно-светский характер. Обычно ее связывают с именем вавилонского царя Хаммурапи (1792–1750 гг. до н.э.). При нем был создан знаменитый кодекс, содержащий 285 законов, которые позволяли выстроить эффективную систему управления обширными владениями, урегулировать отношения между социальными группами, опираясь не на личный произвол и племенные традиции, а на сформулированные в письменной форме правовые нормы.

*Третья* управленческая революция носила производственно-строительный характер и была связана с именем вавилонского царя Навуходоносора II (605–562 гг. до н.э.). Эту революцию отличает применение методов управления в производстве строительных работ и разработке технически сложных проектов, эффективных методов управления и контроля качества продукции.

*Четвертая* управленческая революция по времени совпала с промышленной революцией XVIII—XIX вв., явившись как бы ее следствием. Управление отделяется от собственности и превращается в самостоятельный вид деятельности. Появляется слой профессиональных управляющих, не связанных непосредственно с собственностью на средства производства.

Наконец, *пятая* управленческая революция, которая приходится на XX в., — превращение управленцев сначала в профессиональную stratu, а затем в социальный класс. Администрирование и менеджмент выделяются в самостоятельный вид деятельности, а управляющие становятся важнейшими участниками хозяйственно-экономических процессов. Управление превращается в специфическую отрасль социальной практики, знаний и умений, которые необходимо накапливать и передавать нуждающимся в них работникам.

В 1941 г. Дж. Бернхайм в своей книге «Менеджерская революция» высказал мысль, что класс капиталистов практически вытеснен классом управляющих. Капиталист-собственник перестал быть необходимой предпосылкой нормального функционирования производства, а менеджеры превратились в такой же общественный класс, как буржуазия или



бюрократия. Управленцы-менеджеры, заняв ключевые позиции в управлении производством, потеснили собственников предприятий и акционеров и в выполнении контрольных функций. Мысль о переходе контроля над производством к управленческому персоналу развивали социологи П. Сорокин, Т. Парсонс и П. Друкер. Рост бюрократии в государственном и частном секторе в новейшее время стал следствием неспособности предпринимательского класса управлять сверхсложными технологическими, экономическими и социальными процессами.

В последнее время в управленческой мысли просматриваются три явные тенденции.

*Первая* из них связана с некоторым возвратом к прошлому — осознанием значения материальной, технологической базы современного производства и оказания услуг. Это вызвано не только применением компьютеров в управлении, но и вообще усилением влияния производительности и качества для победы в конкуренции.

*Вторая* тенденция, касающаяся уже социальных, поведенческих аспектов, — это усиление внимания не только к организационной культуре, но и к различным формам демократизации управления, участию рядовых работников в прибылях, в осуществлении управленческих функций в собственности.

Менеджмент США в настоящее время базируется на трех сложившихся предпосылках-факторах:

- наличию рынка;
- индивидуальном способе организации производства;
- корпорациях как основной форме предпринимательства.

К управлению стали привлекать непрофессионалов, т.е. всех работников организации. Эту форму обычно называют «*производственной демократией*», или *партиципативным управлением*. В последние годы получили развитие следующие формы привлечения рабочих к управлению:

- участие рабочих в управлении трудом и качеством продукции на уровне цеха;
- создание советов рабочих и управляющих;
- разработка систем участия в распределении прибыли;
- привлечение представителей рабочих в советы директоров корпораций.

*Третья* особенность современной управленческой мысли — усиление интернационального характера управления. Вслед за переходом большинства постиндустриальных стран к открытой экономике, резким повышением роли международной конкуренции и в то же время кооперации производства, развитием транснациональных корпораций и т.п. интернационализация управления ставит много новых вопросов перед управленческой теорией и практикой.

Конец ознакомительного фрагмента.  
Приобрести книгу можно  
в интернет-магазине  
«Электронный универс»  
[e-Univers.ru](http://e-Univers.ru)