

ОСНОВНЫЕ ВЕХИ РАЗВИТИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ ИДЕЙ

© 2011 Г.В. Ларионов, А.А. Панеш*

Ключевые слова: система управления, школа управления, методология.

Представлена история развития управленческой мысли, рассматриваются система управления и его развитие как научной дисциплины.

Управление - процесс планирования, организации, мотивации и контроля, необходимый для того, чтобы сформулировать и достичь целей организации¹. Принципы хозяйствования и применяемые методы управления менялись постепенно, начиная с древних времен. Управление как функция зародилось тогда, когда далекий предок нынешнего человека стал осознавать себя социальным существом, что было естественной реакцией на потребность в координировании совместных действий людей для достижения общих целей, связанных, прежде всего, с жизнеобеспечением. По мере того, как развивались и усложнялись общественные отношения, по мере становления и развития хозяйственной, производственной деятельности усложнялось, структурировалось и содержательно обогащалось само управление. Образно выражаясь, управление и по форме, и по содержанию прошло в своем историческом развитии примерно такой же путь, какой прошли за все эпохи орудия труда человека - от палки и каменного топора до гибких автоматизированных самонастраивающихся производств и суперсовременной электронной техники с искусственным интеллектом.

В своем развитии управленческая мысль претерпевала существенные трансформации, что позволяет выделить определенные этапы ее генезиса. Управление изменялось настолько радикально, что можно говорить об управленческих революциях. Самая первая из них называлась религиозно-коммерческой, она связана с шумерской и египетской цивилизациями, когда каста жрецов превратилась в касту функционеров-менеджеров. На этом этапе происходит отмирание присваивающего типа жизнеобеспечения (охота, рыболовство, сбор плодов) и переход к принципиаль-

но новому типу обеспечения продуктами - к организации их производства (земледелию, животноводству), что явилось импульсом в развитии хозяйственного управления².

Систему управления можно рассмотреть как производную (результат), и как форму проявления общественных отношений³. Управление обеспечивает в определенных целях непрерывное воздействие на социально-экономические процессы⁴.

Развитие управления как научной дисциплины не представляло собою серию последовательных шагов вперед. Скорее, это было несколько подходов, которые часто совпадали. Объекты управления - это и техника, и люди. Следовательно, успехи теории управления всегда зависели от успехов в других, связанных с управлением областях, таких как математика, инженерные науки, психология, социология и антропология. По мере того, как развивались данные области знания, исследователи в области управления, теоретики и практики, узнавали все больше о факторах, влияющих на успех организации. Эти знания помогали специалистам понять, почему некоторые более ранние теории управления иногда не выдерживали проверки практикой, и находить новые подходы к управлению.

Во многих случаях развитие государственного управления шло бок о бок с осмыслением практики управления военными, религиозными, строительными и хозяйственными процессами. Важнейшим критерием развития управления можно выделить повышение производительности труда в единицу времени. Даже прагматическое проявление преимуществ, проистекающих из эффективного управления организацией, вызывало истинный интерес к способам и средствам управ-

* Ларионов Глеб Валерьевич, кандидат экономических наук, доцент Московской академии экономики и права; Панеш Александр Анатольевич, слушатель программы MBA "Управление бизнесом", Московский государственный технический университет им. Н.Э. Баумана. E-mail: gleb@larionov.la.

ления. Управление постепенно стало превращаться в специфическую отрасль знаний и умений, которые необходимо накапливать, приумножать и передавать нуждающимся в них субъектам.

У Сократа дается понимание управления как особой сферы человеческой деятельности. Он утверждал, что главным в управлении является поставить нужного человека на нужное место и добиться выполнения поставленных перед ним задач.

Линейная структура управления государством получила выражение в системе управления Римской империей. Ее основной проблемой был сбор налогов со всех ее частей, значительно удаленных друг от друга. Прямое правление из Рима осуществить было крайне трудно. Изменение структуры управления позволило укрепить могущество Римской империи.

В практике управления существуют примеры организаций, возникших в глубокой древности и успешно функционирующих и в настоящее время благодаря созданию рациональной структуры управления. К их числу относится римская католическая церковь, имеющая наиболее простую структуру управления: папа, кардинал, архиепископ, епископ и приходской священник.

Переворот в производственных отношениях связан с промышленной революцией, начавшейся в середине XVIII в., выделившей три уровня управления: верхний, средний и нижний. На производстве появился мастер, который вскоре стал ненавистен для рабочих.

На этом этапе развития управления только наметилась тенденция перехода от принципа надзора за работниками к принципу организации труда на научных основах.

Промышленная революция дала толчок развитию теоретических исследований и практики управления. Большой вклад в формирование науки управления внесли английские политэкономы Уильям Петти, Адам Смит и Давид Рикардо.

Нельзя не отметить огромного вклада английского социалиста-утописта Роберта Оуэна в развитие управленческой мысли и практики управления. Ранее других он заметил и оценил роль человеческого фактора на производстве, к необходимости учета которого другие исследователи пришли только

через 100 лет. На формирование теории управления в социалистическом обществе большое влияние оказали труды К. Маркса и Ф. Энгельса. Не занимаясь исследованиями природы и сущности управления, они внесли свой вклад в формирование этой науки с помощью созданных ими методов исследования. К. Маркс выводит необходимость разделения труда из развития кооперации: капиталист часто не в состоянии самостоятельно управлять своей фабрикой. Кроме того, в этом нет необходимости, так как труд по надзору, совершенно отделенный от собственности на капитал, всегда предлагался в избытке. Поэтому сделалось необязательным, чтобы труд по надзору выполнялся капиталистом. Таким образом, результатом разделения труда явилось обособление управления, которое стало рассматриваться в качестве особой функции любого совместного труда⁵.

В этот же период времени Ф. Энгельс указал на то, что следует различать управление вещами и управление людьми. От данного тезиса в дальнейшем будут отталкиваться многие ученые в своих исследованиях.

Однако до эпохи империализма функция управления осуществлялась самим капиталистом и небольшой группой приближенных к нему лиц. Роль специально подготовленных управляющих особенно усиливается в эпоху развития монополистического капитализма. Столкнувшись с конкуренцией, изменчивой внешней средой, управляющие развивали систему знаний о том, как лучше использовать ресурсы.

Таким образом, предпосылками и источниками формирования менеджмента как управления особого рода являются:

- ◆ индустриальный способ организации производства;
- ◆ развитие рыночных отношений, основными элементами которых являются спрос, предложение и цена.

Для систематизации этапов развития науки управления первоначально использовался исторический подход с применением хронологического принципа.

Американские ученые Г. Кунц и С. О'Доннел разработали более подробную классификацию подходов. Однако эта работа не дала желаемых результатов.

На протяжении всей истории развития менеджмента ученые и исследователи управленческих проблем предпринимали попытки разработать универсальную классификацию школ менеджмента. Предложенные ими классификации носят, в известной мере, условный характер. Это объясняется тем, что практически невозможно отразить все оттенки различных взглядов и позиций, трудно найти один универсальный принцип, который следует положить в основу классификации⁶.

Для эпохи рабовладения характерно применение методов прямого принуждения, основанного на страхе жестоких наказаний. Принудительный труд при отсутствии позитивной мотивации был малоэффективен, что, в конечном счете, привело к краху рабовладельческого общества. Пришедшее ему на смену феодальное общество основывалось как на методах принуждения (крепостное право), так и на определенной заинтересованности крестьян в результатах труда. Далее пришедший из недр феодализма торговый капитализм основывался не на земельной собственности, а на денежном капитале. Было положено начало формированию рыночного механизма, основанного на обмене меновыми стоимостями и формальной личной независимости и формальном равенстве участников обмена. На смену личной зависимости между людьми приходят гражданские права, юридическое обеспечение рыночных сделок, включая сделки между работодателями и наемными работниками. На смену традиционным связям приходят отношения, строящиеся на взаимных денежных интересах. Возникла рыночная экономика, основанная на частной собственности на средства производства, в которой образовалось два социальных полюса, противостоящих друг другу: капитал и наемный труженик. Длительное время эти элементы не представляли собой системы, построенной на частной собственности на средства производства, а были встроены в рабовладельческую или феодальную системы. И только в середине XIX в. стала складываться капиталистическая система, в которой как экономический базис, так и политическая надстройка соответствовали интересам теперь уже политически господствующего класса - буржуазии.

Чтобы лучше понять эволюцию управленческой мысли и ее внутренние пружины, сле-

дует различать государственное управление и управление корпорацией или предприятием. До XX в. управленческая мысль в основном развивалась и совершенствовалась вокруг государственного управления. Любое государство зарождалось, развивалось и крепло, имея достойную систему управления, основанную на вполне определенных управленческих установках, приоритетах и методах. Хорошим примером тому может служить Римская империя, просуществовавшая сотни лет. Римские легионы с четкой структурой управления, состоящей из генералов и офицеров, подразделением армий на дивизии, планированием и дисциплиной, шли победным маршем через плохо организованные европейские страны, через государства Среднего Востока. Завоеванные территории отдавались под управление губернаторов, подчиняющихся Риму. Строились дороги, чтобы ускорить связь с Римом. В итоге, чем крупнее было государство, тем сложнее была система управления им.

Управление как наука, как стройная система знаний и умений начала предметно формироваться в XIX в., а ее расцвет приходится на XX столетие в связи с окончательным выделением управленцев (менеджеров) в самостоятельный социальный слой и превращения его по существу в господствующий класс.

Объект управления - совокупность управляемых процессов, персонала, их реализующего с помощью определенных средств (в том числе средств автоматизации и связи) и на основе определенных правил и процедур (т.е. то, чем управляют).

Субъект управления - субъект (личность, группа людей или организация), принимающий решения и управляющий объектами, процессами или отношениями путем воздействия на управляемую систему для достижения поставленных целей.

Описанные на рисунке элементы выявляют школы управления. Данная схема показывает взаимосвязи между факторами и созданными школами. В древние времена под давлением верховенства власти контролировались практически все процессы, т.е. возник фактически фактор бюрократии, являющийся основой школы научного управления, который выполнялся на подсознательном уровне управленцев. После промышленной революции в Англии стали появляться первые

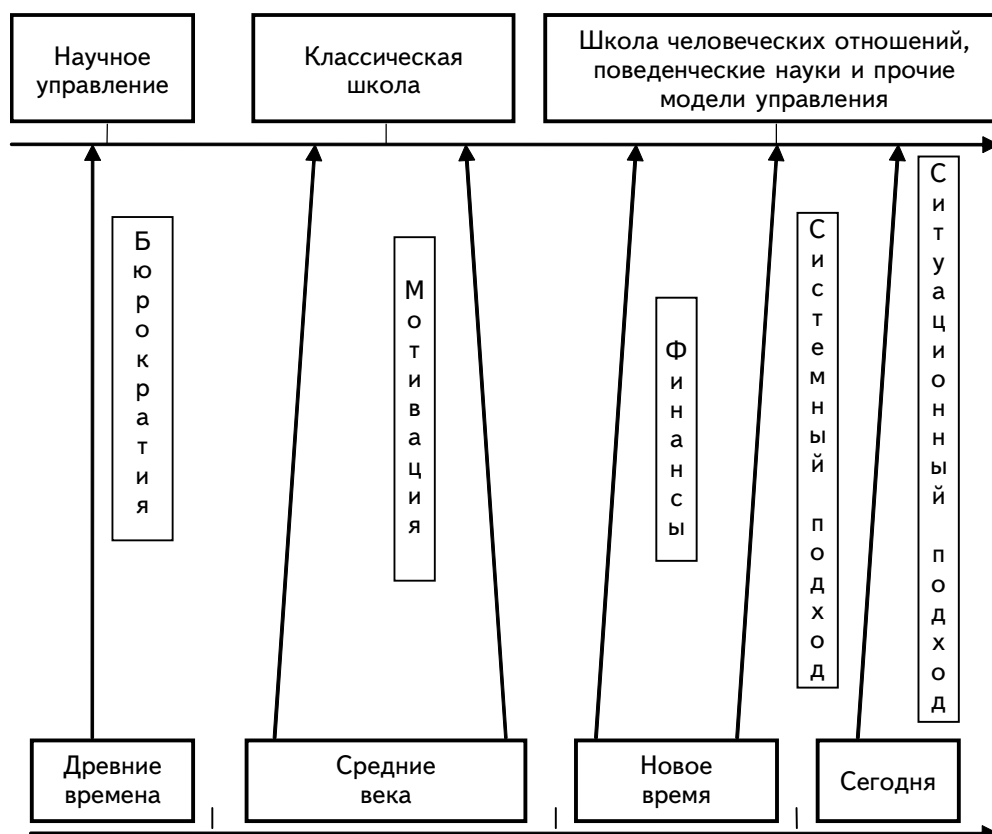


Рис. Схема источников, формирующих школы управления

производственные рынки. В среде управленцев для достижения цели, в связи с формированием конкурентной среды, возник фактор мотивации, свойственный классической школе. С появлением финансов, как ресурса капитала и социальных нужд, потребности потребителей и производителей установились на уровне потребностей в самореализации, утверждении, получении максимального результата от ограниченного количества ресурсов (эффективности производства). За этими потребностями стоит человеческий фактор для принятия максимально допустимых и удачных решений в реализации производства. Это привело к формированию системного и

ситуационных подходов в управлении, которые относятся к школе поведенческих отношений и научного подхода в управлении. Стали составляться концепции управления на математической основе и решаться, постепенно преобразовываясь в теории.

Приведенные на рисунке модели управления могут быть классифицированы по следующим признакам (критериям) (см. таблицу).

В таблице приведены несколько критериев, являющиеся признаками в управлении, и школы с соответствующими выдвигенцами определенных концепций управления. Технологический процесс и время воздействия являются в данном случае критериями “по-

Связь школ и критериев управления

Критерий	Школа
Технологический процесс	Анри Файоль, Макс Вебер
Мотивация (психология)	Абрахам Маслоу, Фрэнк Гельберт
Минимизация человеческого фактора	Фредерик Тейлор <i>Примечание.</i> Речь идет не только о минимизации влияния человеческого фактора на операции, но и перевод функционала человека на более высокий уровень управления, связанный со стратегией
Время воздействия	Макс Вебер, Анри Файоль (краткосрочность)
Время полученного результата	Макс Вебер (долгосрочность - долгое внедрение, но результат быстрый и долго сохраняется)

стулатов успешного управления”⁷, созданных Максом Вебером и Анри Файолем, т.е. деятельности конкретного предприятия. К создателям критерия мотивации можно отнести Абрахам Маслоу и Фрэнк Гильберта, которые утверждали, что все начала берутся с потребностей человека. Критерий минимизации человеческого фактора относится к научной школе управления, свидетельствующей об автоматизации современного производства и анализа ситуаций для поиска решений и дальнейшего получения результата.

Общим для всех моделей управления является цель повышения эффективности деятельности системы, где система - это совокупность частей, являющих собой комплекс взаимодействующих компонентов⁸.

Первой школой менеджмента была классическая научная школа, сформировавшаяся в период с 90-х гг. XIX в. по 20-е гг. XX в. Главными представителями данной школы были Фредерик Тейлор, Фрэнк Гильберт, Анри Файоль и Макс Вебер. Файоль впервые представил в структурированной форме деятельность предприятия. Все операции, которые осуществляются на предприятии, он свел к шести видам: производственные (производство конкретных видов продукции, работ и услуг); финансовые (привлечение средств и распоряжение ими); коммерческие (покупка, продажа, обмен); страховые (страхование, охрана имущества и лиц, гарантирование стабильности и роста); учетные (бухгалтерия, калькуляция, учет, статистика); управленческие (выработка общей программы предприятия, подбор кадров, координирование усилий, гармонизация действий). При этом главная роль отводилась управленческой деятельности. А. Файоль выделил пять важнейших функций управления - предвидеть, организовывать, распоряжаться, координировать и контролировать⁹. М. Вебер был разработчиком концепции рациональной управленческой бюрократии. Он провел анализ деятельности бюрократических систем и построил модель идеальной бюрократии, основанную на жестко регламентированных принципах иерархической структуры. Эта модель исходит из четкого разделения труда чиновников, обуславливающего высокий уровень их профессионализма и компетентности¹⁰. Ф. Гильберт был автором производ-

ственного менеджмента на основе рациональной организации труда. Научное управление также выступало в защиту отделения управленческих функций обдумывания и планирования от фактического выполнения работы. Концепция научного управления стала серьезным переломным этапом, благодаря которому управление стало широко признаваться как самостоятельная область научных исследований.

В 1920-1930 гг. особое внимание специалистов в области управления привлекли человеческие отношения, мотивы поведения работников в процессе производства. Основное внимание школа уделяла мотивам поведения людей, роли неформальных организаций, изучению природы конфликтов и сотрудничества, анализу групповой динамики и лидерства. В ходе так называемых Хоторнских экспериментов Э. Мейо и его сотрудники установили, что на результаты труда рабочих влияют не только материальные условия, но и в значительной мере социальные факторы - общественное признание важности труда каждого работника, благоприятный климат в коллективе, забота со стороны руководства, отсутствие жесткой регламентации производственных процессов и возможность поддержания неформальных контактов с коллегами. Кроме того, весомый вклад в развитие концепции “человеческих отношений” внес талантливый психолог русского происхождения А. Маслоу (Маслоу), предложивший ставшую классической теорию мотиваций на основе “иерархии потребностей”. Суть данной теории состоит в том, что человек по своей природе имеет широкий спектр потребностей, которые он стремится удовлетворить, что и является мотивом его производственного поведения. Иерархия выстроена в виде пирамиды, состоящей из пяти слоев. У самого основания расположилась группа самых необходимых физиологических потребностей, затем слой потребностей, обеспечивающих социальные и страховые гарантии (комфорт), далее идут социальные потребности (принадлежность к общности, поддержка, признание), затем - потребности в самоутверждении, статусе и репутации. На самом пике - потребности в самовыражении и самореализации. Основная масса людей мотивируется потребностями первого и второго уровней.

Значительно меньше - третьего и четвертого, а на самом пике - единицы. Удовлетворенная потребность перестает быть мотивом поведения, но при этом может стать импульсом к формированию потребностей более высокого уровня. В данной связи руководитель должен так выстраивать систему мотиваций и стимулирования, чтобы человек не терял интерес к своей деятельности¹¹.

В рабовладельческие времена руководитель удовлетворял только свои потребности, при этом интересы рабов к работе пропадали, т.е. 99% людей в те времена удовлетворяли только свои физиологические потребности и лишь 1% удовлетворял потребности в самореализации. С течением времени и сменной политической, правовой и экономических систем цифры существенно поменялись - теперь 70% удовлетворяют исключительно только свои физиологические потребности, а 30% находят потребности в самоутверждении и самовыражении. Основываясь на этих выводах, исследователи психологической школы полагали, что, если руководство проявляет большую заботу о своих работниках, то и уровень удовлетворенности работников должен возрасти, что будет вести к увели-

чению производительности. Они рекомендовали использовать приемы управления человеческими отношениями, включающие более эффективные действия непосредственных начальников, консультации с работниками и предоставление им более широких возможностей общения на работе.

¹ Мескон М., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента : пер. с англ. М., 1999.

² Кравченко А.И. История менеджмента : учеб. пособие. М., 2000.

³ Общий и специальный менеджмент / под общ. ред. А.Л. Гапоненко, А.П. Панкрухина. М., 2000.

⁴ Аннан К. Доклад Генерального секретаря ООН о работе организации. 1999. 31 авг.

⁵ Мескон М.Х., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента. М., 1995.

⁶ Питерс Т., Уотерман Р. В поисках эффективного управления. М., 1986.

⁷ Общий и специальный менеджмент.

⁸ Аннан К. Указ. соч.

⁹ Мескон М.Х., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента. М., 1995.

¹⁰ Питерс Т., Уотерман Р. Указ. соч.

¹¹ Лунев И.А. Методология управления потенциалом корпорации: концепция, модели, инструменты. Ростов н/Д, 2004.

Поступила в редакцию 12.11.2010 г.