

image not found or type unknown



Питер Друкер (1909-2005) родился в Вене 19 ноября 1909 г. В 1920-х гг. он переехал в Германию, учился в Гамбурге, затем во Франкфурте. С 1950 по 1971 г. преподавал менеджмент в Университете Нью-Йорка. В 1971—2005 гг. был профессором социальной науки и менеджмента в Университете Клермонта.

П. Друкер является одним из самых известных ученых в области менеджмента и автором многих книг по проблемам управления. В его научных трудах затрагивается широкий круг экономических и политических проблем, но знаменитым он стал благодаря работам по вопросам управления. Друкер написал 31 книгу, которые были переведены на более чем два десятка языков. Тринадцать из них посвящены экономике, политике, общественной жизни, а пятнадцать книг -- менеджменту. Также он издал две повести и автобиографию, был соавтором книги по японской живописи.

**Главным вкладом ученого является систематизация знаний по проблемам управления и выделение менеджмента в отдельную науку.**

Почти 150 лет тому назад понятие «менеджмент», сама наука управления были неизвестны. С тех пор, согласно П. Друкеру, управление радикально изменило всю систему социально-экономических отношений в высокоразвитых странах мира. Центром его учения стала проблема превращения менеджмента в профессию и необходимость преподавания менеджмента как учебной дисциплины. Им было выдвинуто множество новых идей и практических предложений в области управления, его имя связывают с улучшением работы предприятий Г. Форда, подъемом экономики Японии после Второй мировой войны, внедрением системы децентрализации управления в крупных корпорациях США.

**Основные идеи и концепции, разработанные Питером Друкером.**

Живя и работая в Лондоне, Питер Друкер выпускает свои первые книги (1939 и 1942 гг.): «Конец экономического человека» и «Будущее промышленного человека». Идеи, высказанные Друкером в данных работах, заинтересовали одного из руководителей «Дженерал Моторс», который пригласил его провести исследование высшего управленческого звена компании и основных принципов его функционирования. На основе данного исследования и опыта работы в

консалтинговых проектах, выполнявшихся им для других крупных корпораций («Дженерал Электрик», «Сиарс, Робак») Друкер выпустил еще две работы: в 1946 году - книгу «Концепция корпорации», а в 1954 году - «Практика менеджмента». В качестве выводов, основанных на этих работах, автор определил отсутствие понятия менеджмент, как профессии: менеджеры не осознают, что выполняют набор функций менеджера. Друкер считал что: «Умение принимать верные решения -- самый важный навык для всех уровней менеджмента». Друкер также выделил 3 основополагающие функции менеджера:

- 1) управление бизнесом;
- 2) управление менеджерами;
- 3) управление работниками.

Третьим важным выводом было определение бизнеса, как фирмы, включающее 3 понятия. Во-первых, как «бизнеса», то есть экономического института, образованного для создания продукции, удовлетворяющей запросы рынка, клиентов фирмы. Во-вторых, как гуманитарной и социальной «организации», нанимающей людей и обязующейся платить им за труд. В-третьих, как «социального института», интегрированного в общество и потому подверженного влиянию общественных интересов. Главным в первых книгах Друкера является попытка представить управление в виде систематизированной суммы знаний, то есть новой научной дисциплины. Друкер сделал вывод, что успехи ведущих корпораций США связаны с использованием одних и тех же приемов эффективного руководства бизнесом. К ним ученый относил децентрализацию принятия оперативных решений, оптимизацию численности управленческого персонала, «обогащение» труда, четкое осознание своей принадлежности к конкретному бизнесу. Наиболее существенным вкладом ученого в теорию менеджмента считается анализ самых важных из подобных методов, позволивший ему разработать концепцию «управления по целям».

### **Управление по целям.**

Центральная идея данной концепции - в множественности целей организации (не только традиционная максимизация прибыли, но и нацеленность на долгосрочный успех). Задача рационального менеджера состоит в сбалансировании различных целей организации. Определенность целей для каждой сферы управленческой деятельности позволяет: во-первых, объяснять весь спектр хозяйственных явлений в нескольких обобщающих формулировках; во-вторых, проводить проверку этих

суждений на практике; в-третьих, предсказывать поведение фирмы; в-четвертых, проверять разумность решений в процессе их принятия, а не после их реализации; в-пятых, улучшать будущую деятельность на основе анализа прошлого опыта. Использование механизма управления по целям как метода повышения эффективности организации позволяет объединить планирование и контроль, повысить вовлеченность руководителей всех уровней в процесс выработки целей и стимулирует процессы обратной связи. Другим важным достоинством этой концепции является соединение задач, стоящих перед отдельным менеджером, с общими целями фирмы. Управление по целям, таким образом, предполагает, что руководство организацией является функцией группы менеджеров, а не исключительной привилегией одного человека. Поскольку составной частью управления по целям является широкое участие в нем нижестоящих работников, высшие менеджеры должны поддерживать сотрудничество с ними и их участие в выработке решений. Друкер определил набор целей, определяющих долгосрочный успех, в который входят совершенствование положения компании на рынке, производительности труда, показателей прибыльности, инновационной активности, физических и финансовых ресурсов, деятельности менеджеров и развития их способностей, деятельности работников и отношения их к труду, ответственности компании перед обществом.

Друкер также предполагает, что не стоит считать инновациями только развитие высокой технологии. Наиболее вероятным результатом политики, способствующей развитию только высокой технологии, может быть очередное дорогостоящее фиаско. Прежде всего, высокая технология — лишь одна из областей инновационной и предпринимательской деятельности, но отнюдь не единственная. Основная масса нововведений приходится на другие области.

## **Заключение**

Главным вкладом Питера Друкера в современную теорию менеджмента является то, что он смог собрать и систематизировать знания многих ученых о проблемах управления, выделив его тем самым в отдельную науку. Безусловно, огромную роль играют и собственные разработки ученого, он обладал потрясающим даром формулировать идеи, которые потом становились постулатами менеджмента, связанные с конкретизацией и объяснением процессов, происходящих в организации на пути к совершенствованию ее структуры, производительности и удовлетворению потребностей потребителей. Учитывая то, что сегодня национальные природно-климатические богатства все более утрачивают свое былое значение и для экономического роста, и для культурного развития любой

страны, после прочтения работ Друкера начинаешь лучше понимать не просто важность фактора управления в современном обществе, но и превращение его в главный, решающий фактор прогресса человеческой цивилизации.

По Друкеру можно выделить следующие принципы управления:

1. Управление - неотъемлемая часть человеческого бытия. Без него невозможна никакая совместная деятельность людей. Управление позволяет сделать сильные стороны людей эффективными, а слабости - не имеющими значения.
2. Управление глубоко вошло в культуру любой страны. И здесь большое значение имеет обратная связь: воздействие культурных и исторических традиций на управление.
3. Задача управления - установить в организации такую систему ясных и простых целей и ценностей, которая сделала бы всех работников союзниками в их достижении.
4. В задачу управления также входит: предоставление предприятию и каждому его работнику возможности расти и развиваться. Непрерывные подготовки и переподготовки должны войти в плоть и кровь любой организации на всех уровнях.
5. Выполнение работы каждым сотрудником должно базироваться на личной ответственности за порученное дело. Каждый должен четко представлять свои обязанности и иметь возможность оценивать свой личный вклад в общее дело.
6. От управления также зависит контроль за всеми параметрами деятельности организации.
7. Наконец, всегда нужно помнить, что главный конечный результат деятельности предприятия - удовлетворение потребителя.

Спасибо за внимание!