



## **ВВЕДЕНИЕ**

Питер Фердинанд Друкер – знаменитый американский ученый, один из самых влиятельных теоретиков менеджмента XX века. К консультациям Друкера обращались многие руководители мировых корпораций, некоммерческих организаций, а также, правительственных структур. На протяжении своей жизни он создал 31 книгу. По истине главным вкладом ученого является систематизация знаний по проблемам управления и отнесения менеджмента к отдельной науке. По мнению Питера Друкера, общество на сегодняшний день из индустриального превращается в «общество управляющих». Именно феноменом менеджмента можно объяснить, почему на предприятиях все больше и больше используется труд высококвалифицированных работников. Ни одно общество, ни одна социальная система прежде не могли себе позволить этого. И именно управление в состоянии использовать постоянно углубляющееся разделение труда, объединить работников разных специальностей и привести их к достижению общих целей. Роль управления в том и состоит, чтобы превратить знание и образованность в непосредственную производительную силу общества, в то, что называется истинным капиталом любой экономики. Друкер акцентирует своё внимание на анализе тех самых проблем, с которыми сталкиваются и возможно встретятся в будущем управляющие различных развитых стран, делая акцент на тех принципах управления, которые помогут им создавать прибыльные предприятия по всему миру, которые будут преуспевать во всем.

## **ОСНОВНЫЕ ИДЕИ И КОНЦЕПЦИИ, РАЗРАБОТАННЫЕ ДРУКЕРОМ**

Проживая на территории США, ученый выпускает несколько своих книг: «Конец экономического человека», «Будущее промышленного человека», «Концепция корпорации», «Практика менеджмента».

На основе этих работ, Питер сделал выводы. Он определил отсутствие понятия менеджмент, как профессии. Менеджеры не осознают, что выполняют набор функций менеджера. Помимо этого, ученый выделяет три главные функции менеджера:

1. управление бизнесом;

2. управление менеджерами;
3. управление работниками.

Третьим важным выводом становится определение бизнеса, как фирмы, включающее три понятия

1. Как «бизнеса» (экономического института, который образован для создания определенной продукции, которая удовлетворяет запросы рынка и клиентов фирмы.
2. Как гуманитарной и социальной «организации» (наем людей и обязательства выплачивать заработную плату за их труд.
3. Как «социального института», интегрированного в общество и потому подверженного влиянию общественных интересов.

Питер сделал вывод, что успехи ведущих корпораций США связаны с использованием одинаковых приемов эффективного руководства. Более весомым вкладом знаменитого теоретика в теорию менеджмента считается анализ одних из самых важных подобных методов, позволивший ему разработать концепцию «управления по целям».

## **УПРАВЛЕНИЕ ПО ЦЕЛЯМ**

Основная идея данной концепции заключается в большом количестве целей организации (не только традиционная максимизация прибыли, но и нацеленность на долгосрочный успех). Главной задачей менеджера является сбалансирование различных целей организации. Ученый определил набор целей, которые отвечают определяющих за долгосрочный успех компании, 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.

## **КОНЦЕПЦИЯ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОГО ОБЩЕСТВА**

Спустя некоторое время, Питер Друкер издает книгу под названием «Рынок: как выйти в лидеры. Практика и принципы. В этой книге ученый вводит термин «революция в управлении», подразумевая под ним инновационную деятельность и предпринимательство. От руководителей всех компаний требуется, чтобы они превратили инновационность и предпринимательство в полноценную повседневную деятельность.

В результате долгого анализа над данной концепцией «предпринимательского общества», Питер Друкер, делая определенные выводы, приходит к следующей концепции - «общества знаний».

## **ОБЩЕСТВО ЗНАНИЙ**

Согласно данной концепции, Питер выделяет новый тип работника – работник, обладающий знанием. Также Друкер выделяет две категории работников: управленцы и специалисты (менеджеры определенного уровня, консультанты, программисты, пользователи программного обеспечения и т.п.). Пользователи и программисты могут работать как самостоятельно, так и в компании. Главное отличие в их деятельности заключается в том, что они создают продукт собственными средствами, не используя средства компании. Возникает справедливый вопрос: как управлять такими работниками? Отвечая на этот вопрос, Друкер рассмотрел три типа команд:

1. Парный теннис, характеризующийся высокой взаимозависимостью партнеров, необходимостью увязки их сильных и слабых сторон.
2. Бейсбол, где место и функции каждого игрока строго определены и четко сформулированы.
3. Американский футбол (по ходу игры любой игрок может брать инициативу на себя и выполнять различные функции).

Великий ученый считает, что структуру и тип работы большинства организаций можно сопоставить с той или иной категорией спортивных команд и подобрать соответствующий стиль работы с персоналом.

## **ТЕОРИЯ БИЗНЕСА**

Еще одна концепция, разработанная Питером Друкером, - концепция теории бизнеса. Она построена на попытках ответить на вопрос, что произошло известными блендами в 80-90 годах. Автор проанализировал причины кризисов крупных корпораций и сделал соответствующие выводы.

Главной же разработкой экономиста стали три элемента, из которых состоит теория бизнеса.

1. Представление об окружающей среде организации: общество и его структура, рынок, потребитель и технология.
2. Представление о особой миссии организации.
3. Представление о ключевых возможностях компании.

Друкер отмечает, что эти пункты обманчиво просты. Как правило, на составление четкой, полноценной и действенной теории бизнеса уходят годы рутинной работы. Для достижения грандиозного успеха фирма обязана работать на износ и саморазвиваться.

Для того, чтобы теория была действенной, необходимо учитывать 4 важных момента:

1. Представления об окружающей среде и миссии организации должны соответствовать действительности.
2. Представления об этих трех элементах должны соответствовать друг другу.
3. Все сотрудники организации должны знать и понимать ее теорию бизнеса.
4. Теория бизнеса должна постоянно проверяться.

## **ЭФФЕКТИВНОСТЬ**

Питер Друкер выпускает новую книгу под названием «Эффективный управляющий», в которой пишет, что эффективности никаким образом нельзя научить, но можно научиться самому. Он сообщает, что управляющие, которые не могут направить деятельность в эффективное русло, навряд ли смогут правильно управлять своими сослуживцами и подчиненными. Не знающие как эффективно организовать собственный трудовой процесс, управляющие, показывают плохой пример окружающим.

Питер выделяет 5 основных элементов для повышения эффективности труда работника:

1. Умение контролировать свое время является важнейшим элементом производительной работы.
2. Следует быть нацеленными не на выполнение работы как таковой, а на конечный результат
3. Строить свою деятельность на преимущественных, сильных качествах.

4. Необходимо устанавливать приоритетные направления работ и не отклоняться в их выполнении.
5. Принятие эффективных решений

Саморазвитие управляющего в целях повышения собственной эффективности является одним из главных факторов в успешном развитии организации.

## **ЗАКЛЮЧЕНИЕ**

В завершение можно сказать, что главным вкладом Питера Фердинанда Друкера в теорию менеджмента является то, что он смог собрать и систематизировать знания многих известных ученых о проблемах управления, выделив менеджмент в отдельную науку. Конечно, огромную роль играют и собственные разработки Питера, связанные с конкретизацией и объяснением процессов, происходящих в организации на пути к совершенствованию ее структуры, производительности и удовлетворению потребностей потребителей.

По изучении работ Друкера можно выделить следующие, необходимые для понимания и усвоения, фундаментальные 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.
5. Каждый работник 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. Главный конечный результат деятельности предприятия - удовлетворение потребителя.

В дополнение можно сказать, что эффективность управляющих на успешное развитие фирмы зависит только от них самих.