

## Содержание:

Image not found or type unknown



## Введение

Любая наука опирается на исторический опыт. Изучение истории позволяет избежать в будущем противоречий и ошибок, встречавшихся на ранних этапах развития. Наука управления в этом отношении ничем не отличается от других наук. Она интересуется прошлым, настоящим и будущим. Анализ прошлого позволяет лучше понять настоящее, чтобы спрогнозировать будущее развитие. Следует отметить, что управление возникло с появлением людьми, с образованием человеческого общества. Оно в самостоятельный вид деятельности выделилось в процессе развития и кооперации труда, тем самым удовлетворив необходимость организации, координации и согласования деятельности людей в общественном производстве.

Изучать управленческие функции нужно обязательно, если организация хочет добиться успеха. На глиняных табличках третьего тысячелетия до нашей эры записаны сведения о коммерческих сделках и законах древней Шумерии. Это явление доказывает существование там практики управления. Труд управленческий и труд непосредственно производительный качественно разнородны. Индивидуальный производительный труд редко оказывается трудом общественно значимым. Зато управленческий труд - труд общественного уровня, поскольку он определяет жизненные обстоятельства множества людей. Большая часть общества оказывается в зависимости от довольно узкого круга управленцев.

Управление в условиях рынка получило название менеджмента, сущность которого в умение добиваться поставленных целей, используя труд, интеллект, мотивы поведения других людей. Отличительная особенность менеджмента - ориентация фирмы на удовлетворение потребностей рынка, на получение оптимальных результатов с наименьшими затратами, на свободу в принятии решений, на разработку стратегических целей и программ и их постоянную корректировку в зависимости от состояния рынка. Важно понимать, что жизненный цикл организации имеет синусоидальный характер, следовательно, любая организация

подходит к моменту, когда перед ней встает вопрос: что дальше? Перевести жизненный цикл организации на новый виток развития помогает менеджмент.

Цель реферата рассмотреть этапы развития теории и практики менеджмента.

Основные задачи:

ознакомиться с теоретическими и практическими знаниями, накопленными человечеством в процессе эволюции;

раскрыть сущности каждой из школ управления и их основных принципов;

проследить влияния принципов теорий управления на развитие промышленных и общественных отношений.

## **Исторические предпосылки к изучению менеджмента**

Добиться успеха без управления тяжело любому предприятию. Управление как вид деятельности и, тем более, как наука, появилось не сразу. Невозможно точно определить время возникновения первых элементов управления, их история уходит своими корнями вглубь веков. Но следует учесть, что, необходимость в управлении появилась тогда, когда люди, выполняющие работу, не в состоянии были самостоятельно координировать свои действия, в связи с отсутствием знаний и опыта.

Каждое поколение по-своему решало проблемы с производством материальных благ, трудом и управлением, спросом и предложением, убытками и прибылью. Нам кажется, что современные идеи лучше предыдущих, но это не так. Просто в каждый период времени были свои условия жизни: производительные силы, окружающая среда. Всё меняется, а значит, должны меняться подходы к управлению. Конечно, сами идеи и принципы могут оставаться неизменными, но их реализация должна соответствовать требованиям и условиям конкретной ситуации. Спиралеобразное развитие цивилизации позволяет проследить аналогию настоящего в прошлом, как бы подтверждая известную пословицу - «новое - это хорошо забытое старое».

В своем развитии управленческая мысль претерпевала существенные изменения. Когда группы людей были небольшие, управление осуществлялось одним

человеком - вождем группы. Увеличивались группы, усложнялись выполняемые ими функции, появилась необходимость в разделения труда и дифференциации функций. Можно выделить определенные этапы становления управленческого процесса.

Религиозно-коммерческий. Его связывают с шумерской и египетской цивилизацией (примерно 3000 г. до н.э.). Древние письменные документы подтверждают нам эффективность управления и управленческих идей в древности. На определенном этапе жрецы отказались приносить кровавые жертвы богам, а стали взимать дань продуктами, которые накапливались, обменивались и пускались в дело. Стали осуществляться первые коммерческие операции при помощи посредников. Так появилась потребность контролировать сбор, накопление и реализацию огромного количества имущества. Для записи использовались счета и документальная отчетность.

Египетское искусство (между 4000 и 525 гг. до н.э.) по возведению пирамид и гробниц - свидетельство достижений не только строительной механики, но и управления производством и огромным количеством рабочих (до 100 000 чел.). Была признана необходимость целенаправленной организации деятельности людей, ее планирования, контроля результатов. И люди Древнего Египта проявили способности к использованию человеческих ресурсов, контролю и координации процессов производства и управления.

В этот же период времени происходит отмирание собирательного типа жизнеобеспечения (охота, рыболовство, сбор природных плодов) и переход к производству продуктов питания (земледелию, животноводству), что явилось импульсом в развитии хозяйственного управления.

Светско - административный. Связан с деятельностью вавилонского правителя Хаммурапи (1792-1750 гг. до н.э.), который попытался организовать эффективную систему управления своей огромной империей. Изучив опыт своих предшественников, он счел недостаточным управлять только на основе неписаных законов, народного права и обычаев. Так был выработан собственный лидерский стиль и создан знаменитый свод Хаммурапи. Свод включал в себя 285 законов, где устанавливались правила отношений к личной собственности, семье, труду, торговле, контрактам, товариществам, долговым распискам и другому. Впервые были установлены юридические нормы минимальной заработной платы и вознаграждения, контроля и ответственности. Хаммурапи был единственным, кто стал целенаправленно работать над созданием своего образа «заботливого

покровителя народа».

Производственно-строительный. В Вавилоне царь Навуходоносор XI (605-562 гг. до н.э.) значительно усовершенствовал труд на текстильных фабриках и зернохранилищах. С текстильных фабрик того времени к нам пришли примеры выплаты прогрессивной заработной платы и цветного кодирования при контроле продукции. Цветными ярлыками ежедневно помечались поступающие партии сырья, что позволяло определить, как долго товар находится в производстве.

Минусами всех этих периодов было отсутствие необходимых элементов деловой активности: отсутствовали или сводились к минимуму возможности изменить индивидуальное положение посредством индивидуальных усилий; невысоко оценивались индивидуальные успехи в материальных делах. Работа и обязанности распределялись соответственно талантам работников и их положению в обществе. Однако, по сравнению с другими периодами истории управления, это время было достаточно спокойным. Может быть, поэтому периодически реформисты и оппозиционеры хотят возврата к коллективной, неконкурентной экономике прошлого. Такие требования выглядят бессмысленными в свете экспериментов в общественной жизни, которые были испробованы и отвергнуты.

## **Возникновение и развитие менеджмента**

Период от последних дней Средневековья до появления американской системы частного предпринимательства называется эпохой Протестантского капитализма и меркантилизма (торгового капитализма). Это четвёртый этап управления, который выявил закономерность: если укрупняется бизнес, то и рынок должен расширяться. Это простое утверждение открыло путь многим преобразованиям.

Торговый капитализм длился в течение почти шести веков. Это несовершенная система, работающая хорошо только для своего времени. Она принесла огромный вклад в исследования и эксперименты, которые в конечном итоге повлияли на окружающий мир. Джеймс Уатт повертел в руках чайник для заварки и открыл паровой двигатель. Уголь после этого был признан доступным источником энергии.

Однако одно открытие затмило все другие по своей важности для истории управления. Оно называлось «свободой получения прибыли» и получило крещение в 1766 г. в США или, как тогда говорили, в Новом Свете. Новая нация созрела для развития новой деловой личности. В это время создаются условия для развития

тяжелой промышленности, хотя первичное развитие получила легкая промышленность, производящая предметы личного потребления: ткань, обувь, одежда и предметы быта. Промышленниками стало ясно, что, просто увеличив численность рабочих нельзя решить вопрос повышения эффективности производства. А ведь производительность в широком масштабе стала необходимостью. На одном предприятии объединялись тысячи рабочих, управлять которыми необходимо по-новому, необходима иная организация, углублённое внутрипроизводственное разделение труда. Появилась потребность в управляющих-менеджерах, которые могли бы объединить различные виды деятельности в единую организационную структуру. Так зародился менеджмент. Развитие разделения и специализации труда, увеличение масштабов производства и насыщение рынков привело к тому, что менеджмент выделяется в научную дисциплину, которая носит локальный характер и трактуется как организация производства и труда.

Практика обнаружила потребность в управлении и показала зависимость успехов в производстве от успехов в управлении. В условиях того времени товаропроизводитель главенствует на рынке и диктует свои интересы. Основной инструмент конкурентной борьбы - наращивание объемов производства быстрее, чем это сделает конкурент (чем больше товара будет произведено, тем больше его можно будет продать на рынке). А чтобы увеличивать объемы производства, необходимо применять технические новшества, модернизировать, совершенствовать технологии, заменять труд людей (ручной труд) трудом машинным. В Англии были изобретены и введены в эксплуатацию ткацкий станок и прядильная машина. На первых текстильных фабриках эти станки и машины приводились в движение при помощи силы падающей воды. С изобретением паровой машины расширилась территория размещения предприятий: появилась возможность строить предприятия где угодно, а не только вблизи рек. Изготовление машины (двигателя, передаточных устройств и самой рабочей части) потребовало новых видов материалов, сырья, тем самым подарив жизнь новым отраслям промышленности. В начале XIX в. в законодательстве Англии уже упоминается производство доменных печей, железоделательных, медеплавильных, литейных и машиностроительных заводов, металлических мастерских, фабрик по изготовлению гуттаперчи, бумаги, стекла, табака и т.д.

В свою очередь внедрение новых технологий требует инвестиций. Скорость оборота капитала в промышленности в несколько раз ниже скорости его оборотов в торговле или в мелком бизнесе, поэтому инвестиции промышленности носили

высокорисковый характер. Кроме того, практика показывала, что приобретение нового оборудования и автоматизация производства не всегда давали ожидаемый результат. Поэтому не каждый инвестор был готов предоставить свой капитал на развитие предприятий. С другой стороны, развитие производства способствует развитию торговли, а значит, инвестиции производств дают более высокие доходы. Следовательно, существует точка пересечения экономических интересов инвесторов и промышленных капиталов. Этой точкой стало использование акционерного капитала. Инвесторы, вкладывая деньги в производство, становятся совладельцами, акционерами. Постепенно происходит отделение собственника от прямого участия во всех аспектах хозяйственной деятельности предприятий.

Поскольку результаты технического прогресса внедрялись в производственную практику и способствовали развитию средств и предметов труда, а инвестиции в развитие рабочей силы отсутствовали, то возник кризис между уровнем развития производительных сил и производственными отношениями. Кризис проявился в том, что уровень развития рабочей силы отставал от уровня развития средств труда. Хозяева фабрик и заводов, мастера и рабочие осознавали, что при хорошем владении новая техника может показать отличный результат, более высокую производительность труда. Возник еще один вопрос, касающийся экономии на затраченном капитале, рациональном расходовании материальных ресурсов и денежных средств. Производственные отношения оставались на низком уровне развития - это явилось сдерживающим фактором в процессе окупаемости инвестиций, поэтому акционеры были заинтересованы в повышении эффективности рабочей силы, но без инвестиций в её развитие. Для решения этой проблемы акционеры нанимали специалиста в области управления персоналом. Они стали первыми прародителями менеджеров.

Осложнялась ситуация частыми военными столкновениями: гражданская война в США, колониальные войны Англии, франко-прусская война, русско-турецкие войны, наполеоновские войны и т.д. Организация и управление войсками сильно повлияли на характер управления в промышленности. Жестокие войны порождали и жестокие методы управления. Вот один из примеров подхода к управлению - «Дисциплинарный кодекс», авторство которого приписывают Р. Аркрайту (1732-1792) и его сподвижникам. Английский предприниматель, цирюльник, изобретатель прядильной машины решил внедрить управление фабрикой с системой машин-автоматов. Для этого необходимо заставить людей отказаться от прежней привычки самостоятельно решать организацию своего труда и подчинить их действия строгому ритму работы машин. Как это сделать? Создать новую

дисциплину труда. Управляющие стали предъявлять к рабочим ряд требований:

рабочий день начинается в 5.30 утра;

опоздавший на 10 минут рабочий не пускался на фабрику до перерыва на обед и лишался части дневного заработка;

делать перерывы, есть или пить можно было лишь с разрешения управляющего и по его распоряжению;

были введены правила найма на работу и увольнения, по которому рабочий не мог в одностороннем порядке расторгнуть договор о найме.

Умелое использование машин и оборудования, координация работы, введение строгой дисциплины дало положительные результаты. Производительность труда значительно повысилась. Но каково было рабочим? Рабочий день продолжительностью в 14 часов, тяжелые условия труда, штрафы за любую провинность побуждали рабочих к организованному сопротивлению новым методам управления.

Однако существует пример более лояльного отношения к рабочим. Для своего времени это была утопия, которая смогла быть полезной лишь через многие десятки лет. Автором их был Р. Оуэн (1771-1858). Это предприниматель, управляющий крупным текстильным предприятием в Шотландии. Он ввел сокращенный рабочий день, организовал для детей рабочих ясли и образцовую школу, выдвинул идею трудовой коммуны. Но всё это было обречено на провал. Его начинания не выдержали натиска конкурентов.

По объективным причинам Россия того времени не являлась опасным конкурентом для промышленности Запада. Россия привлекала ведущих европейских стран главным образом дешевым сырьем (лес, пушнина, уголь, деготь, зерно, хлопок, кожевенное сырье), которое охотно вывозилось на западные рынки. В России ученые и инженеры, передовые деятели понимали необходимость развития отечественной промышленности и освобождения от крепостничества. Иначе страна будет в вечной зависимости и останется лишь сырьевым придатком высокоразвитых государств. В 1861 году было отменено крепостное право, появился рынок наемной рабочей силы.

В 60 - 70-х гг. XIX в. были проведены исследования по созданию методики рационализации трудовых движений рабочих. Постепенно начала складываться

структура управления фабриками и заводами: низшее звено управления - мастера цехов, начальники и бригадиры производственных бригад; на вершине - хозяева предприятий, управляющие заводами и участками, инженеры. Появилась необходимость создания промежуточного звена - функциональных управляющих, которые позднее получили статус среднего звена управления.

Огромное внимание уделялось производственному обучению, поиску эффективных способов и приемов работы, лучшей организации рабочих мест. Управление предприятиями требовало научного подхода, новых взглядов и свежих идей в области повышения производительности труда и его интенсивности. Повысить интенсивность труда не удавалось, так как сложившаяся система управления, жесткая дисциплина и высокая степень напряженности привели к протесту рабочих, стачкам и забастовкам, перерастающим в политические выступления. Выход из этого положения был найден.

В 1880 году образуется общество инженеров-механиков: Г. Таун, Ф. Хелси, Л. Брендис, Ф.Тейлор. Оно доказывает и признаёт менеджмент как науку. В университетах открываются новые специализации менеджмента, начинается пятый управленческий этап, который включает в себя развитие менеджмента по школам:

- Школа научного менеджмента (Ф.Тейлор).
- Административная школа (А.Файоль).
- Школа человеческих отношений (Маслоу).
- Школа науки о поведении (МакГрегор).

## **Заключение**

Без знания истории менеджмента невозможно подготовить современных менеджеров. Развитие менеджмента длилось несколько веков, прежде чем стать самостоятельной наукой. Как наука управление зародилось в конце XIX века, а ранее развивалось в рамках других наук (экономика, психология, социология).

В данной работе был проведён анализ школ и теорий управления. Школа научного управления, классическая (административная) школа, школа человеческих отношений, школа науки о поведении и выдающиеся представители этих школ оказали колоссальное влияние на развитие менеджмента. Последующая школа не отрицала достижений предыдущей школы. Она брала себе лучшие знания и



достижения, проверенные практикой. Но все они представляют собой сочетание трёх способов управления людьми: создание условий для обмена товарами и услугами, выработка системы ценностей, построение организации. Менялось общество и условия среды, системе управления необходимо было меняться вместе с ними. А переход к рыночным отношениям стал основным фактором совершенствования теории и практики управления.

В современных условиях основной особенностью управленческой мысли становится поиск новых путей совершенствования системы управления, выработка позиции по различным проблемам управления в рыночных условиях.

Российский менеджмент должен опираться на трудолюбие работника, его старательность и пунктуальность. Эти качества людей необходимо всячески поощрять, тогда мы сможем осуществить переход от жестких управленческих решений к гибким. К сожалению, жесткость сегодня является вынужденной мерой, поэтому важнейшая задача управления - формирование российского менеджмента, учитывающего русский менталитет, разнообразие и широту российских условий. Причем менеджмент зависит не только от перехода к рыночной экономике, но и от места России в мировом сообществе.

В итоге можно сказать, что эволюция теории управления помогла сделать огромный рывок в промышленном производстве, а значит, её нужно изучать. Современное управление продолжает развиваться и углублять свои идеи и достижения, на основе тех знаний, которые были заложены школами управления.

## **Список литературы**

1. Абчук В. А. Менеджмент: Учебник. - СПб. Издательство «Союз», 2002.- 463 с.
2. Виханский О. С. «Другой» менеджмент: время перемен/ О.С. Виханский, А. И. Наумов// Российский журнал менеджмента. - 2004.- т.2.- № 3.- с. 105-126
3. Виханский О. С., Наумов А.И. Менеджмент: Учебник. - 3-е изд. - М.: Гардарика, 2000. - 528 с.
4. Виханский О. С., Наумов А.И. Менеджмент: Учебник. - 4-е изд., перераб. и доп. - М.: «Экономистъ», 2008. - 670 с.
5. Ермаков В. В. Менеджмент организации: Учебное пособие. - М.: Издательство Московского психологического института. - Воронеж: Издательство НПО «МОДЭК», 2005. - 208 с.

6. Кабушкин Н. И. Основы менеджмента: Учебное пособие. - М.: Новое издание, 2002. - 336 с.
7. Кнорринг В. И. Теория, практика и искусство управления: Учебник для вузов по специальности «Менеджмент». - 2-е изд., изм. и доп.- М.: Издательство «Норма», 2001. - 528 с.
8. Кравченко А.И. История менеджмента: Учебное пособие для ВУЗов. - М.: Академический проект, 2005. -560 с.
9. Менеджмент: учебник для вузов / Под ред. М. М. Максимцова, М. А. Комарова. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, Единство, 2003. - 359 с.
10. Мескон М.Х., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента: пер. с англ.- М.: Дело, 1993. - 194 с.
11. Орлов А. И. Менеджмент: Учебник. - М.: Издательство «Изумруд», 2003. - 298 с.
12. Основы менеджмента: Учебник для вузов/ Д. Д. Вачугов, Т.Е. Березкина, Н.А. Кисляков и др.; под руководством Д. Д. Вачугова. - М.: Высшая школа, 2001. - 367 с.
13. Полукаров В. А. Основы менеджмента: Учебное пособие. - М.: Издательство «КноРус», 2009. - 240 с.
14. Смирнов В. Н. Современный менеджмент: от тейлоризма до спортинга. - Бизнес-консультант. - № 4.- 2005.
15. Тюрханова Е.В., Долгополова И. С. Основы менеджмента: учебно-методический комплекс: ч.1, 2. - Иркутск. Издательство БГУЭП, 2005. - 50 с.
16. Чуйкин А. М. Основы менеджмента: Учебное пособие. - Калининград, 1996. - 106 с.