



Управление – это особое проявление сознания, воли и устремлений людей, выражающееся в создании соответствующего социального института – системно организованной совокупности человеческих знаний, поведения, социальных практик и деятельности. Управление как вид социальной практики существует с тех пор, как возникла необходимость в совместной и целенаправленной деятельности людей.

На протяжении XX века менеджмент выступал в роли дисциплины, организующей экономическую деятельность. Непрерывный поиск более эффективных форм управления организациями формировал направление экономической эволюции. По мере накопления и практического закрепления знаний происходило формирование принципов эффективного руководства. Развитие науки управления в 20 веке характеризуется множеством школ и подходов, разрабатывающих те или иные аспекты менеджмента. Ориентация той или иной школы менеджмента зависела от факторов, доминирующих в науке и производстве на тот или иной момент. В условиях современного индустриального роста впервые эти принципы были сформулированы классиками теории управления: Ф. Тейлором, А. Файолем, Г. Эмерсоном.

Социальная эволюция сопровождалась усложнением организаций и увеличением их размеров на прямую связана с условиями социального управления. Вся история общества была подчинена целям выживания отдельного человека и социальной общности. История развития человеческого общества – это процесс организационного прогресса, усложнения самой структуры организации людей. Форма, в которой и осуществляется данное поступательное движение, представляет собой выделение новых видов деятельности разделения общественного труда, сопровождающего ростом его производительной силы. С выделением новых видов деятельности в общественном разделении труда связана, и история развития управленческой мысли.

Таким образом, можно сказать, что под управленческой революцией мы понимаем переход от одного качественного состояния менеджмента к другому.

Первая управленческая революция

Считается, что начало развития управленческого характера деятельности датируется примерно 4 – 5 тыс. лет и совпадает с первой управленческой революцией. В Шумере, Египте и Аккаде историки менеджмента отметили первую трансформацию — превращение касты священников в касту религиозных функционеров, т.е. менеджеров. Эта трансформация удалась благодаря тому, что жрецы удачно переформулировали религиозные принципы. Если раньше боги требовали человеческих жертв, то теперь, как заявляли жрецы, они не нужны. Богам стали приносить не человеческую жизнь, а символическую жертву. Собираемая с населения дань, под видом отправления религиозного обряда, не пропадала даром. Она скапливалась, обменивалась и пускалась в дело. Оборотливые шумерские жрецы вскоре стали самым богатым и влиятельным классом. Их нельзя назвать классом собственников, так как приносимое в жертву являлось собственностью богов, а не людей. Оно не могло присваиваться в личное пользование явным образом. Деньги для жрецов не служили самоцелью, они были побочным результатом религиозной и государственной деятельности. Ведь жрецы, помимо соблюдения ритуальных почестей, заведовали сбором налогов, управляли государственной казной, распределяли государственный бюджет, ведали имущественными делами.

Итак, в результате первой революции менеджмент сформировался как инструмент коммерческой и религиозной деятельности, превратившись позже в социальный институт и профессиональное занятие.

Вторая управленческая революция

Вторая революция в области менеджмента произошла приблизительно через тысячу лет после первой и связана с именем вавилонского правителя Хаммурапи (1792—1750 гг. до н.э.). Выдающийся политик и полководец, он подчинил соседние Месопотамию и Ассирию. Для управления обширными владениями требовалась эффективная административная система, с помощью которой можно было бы успешно руководить страной не по личному произволу или племенному праву, а на основе единообразных написанных законов. Знаменитый свод Хаммурапи, содержащий 285 законов управления различными сферами жизни общества, — ценный памятник древневосточного права и этап в истории менеджмента.

Выдающееся значение кодекса Хаммурапи, регулировавшего все многообразие общественных отношений между социальными группами населения, состоит в том, что он создал первую формальную систему администрирования. Даже если бы Хаммурапи не сделал больше ничего, пишет Р.Ходжеттс, то и в этом случае он занял бы достойное место в ряду исторических персоналий менеджмента. Но он

пошел дальше, считает американский историк. Хаммурапи выработал оригинальный лидерский стиль, постоянно поддерживая в подданных образ заботливого опекуна и защитника народа. Для традиционного метода руководства, который характеризовал прошлые династии царей, это было явным нововведением.

Итак, суть второй революции в менеджменте заключается в появлении чисто светской манеры управления, возникновении формальной системы организации и регулирования отношений людей, наконец, в зарождении основ лидерского стиля, а стало быть, и методов мотивации поведения.

Третья управленческая революция

Только через тысячу лет после смерти Хаммурапи Вавилон возрождает былую славу и вновь напоминает о себе как о центре развития практики менеджмента. Царь Навуходоносор II (605—562 гг. до н. э.) являлся автором не только проектов Вавилонской башни и висячих садов, но и системы производственного контроля на текстильных фабриках и в зернохранилищах. Выдающийся полководец, он прославился и как талантливый строитель, возведший храм богу Мардуку и знаменитые зиккураты — культовые башни.

На текстильных фабриках Навуходоносор применял цветные ярлыки. С их помощью метилась пряжа, поступающая в производство каждую неделю. Подобный метод контроля позволял точно установить, как долго находилась на фабрике та или иная партия сырья. В более современной форме этот метод применяется, по сведениям Р.Ходжеттса, и в современной промышленности.

Итак, достижения Навуходоносора II — строительная деятельность и разработка технически сложных проектов, эффективные методы управления и контроля качества продукции — характеризуют третью революцию в менеджменте. Если первая была религиозно-коммерческой, вторая — светско-административной, то третья — производственно-строительной.

Четвертая управленческая революция

Четвертая революция в менеджменте практически совпадает с великой индустриальной революцией

XVIII—XIX веков, которая стимулировала развитие европейского капитализма. Если раньше те или иные открытия, обогатившие менеджмент, происходили от случая к

случаю и разделялись между собой значительными промежутками времени, то теперь они стали обычным явлением. Индустриальная революция оказала гораздо более существенное влияние на теорию и практику управления, чем все предыдущие революции.

Утвердилась новая, диверсифицированная (распыленная) форма собственности. Вместо единственного собственника появилось множество акционеров, т. е. совместных (долевых) владельцев капитала. Вместо единственного руководителя-собственника — несколько наемных менеджеров-несобственников, рекрутировавшихся из всех, а не только из привилегированных классов.

Новая система собственности ускорила развитие промышленности. Она привела к отделению управления от производства и капитала, а затем и к превращению администрации и менеджмента в самостоятельную экономическую силу.

Пятая управленческая революция

Промышленная революция и классический капитализм в целом все-таки оставались временем буржуа. Менеджер не стал еще ни профессионалом, ни главным героем. Только эпоха монополистического капитализма дала первые школы бизнеса и систему профессионального обучения руководителей. С появлением класса профессиональных менеджеров и отделением его от класса капиталистов стало возможным говорить о новом радикальном перевороте в обществе, который нужно считать пятой революцией в управлении. Ее содержанием стало превращение менеджеров сначала в профессиональную страту, а затем в отдельный от капиталистов социальный класс.

Теоретический фундамент **современного менеджмента** заложили, главным образом, американские ученые **Абрахам Маслоу (1908-1970), Мэйо Джордж Элтон (1880-1949), Мак-Грегор Дуглас (1906-1964) Фредерик Херцберг (род. в 1921 г.) Питер Фердинанд Друкер** др.

Питер Фердинанд Друкер - американский учёный австрийского происхождения; экономист, публицист, педагог, один из самых влиятельных теоретиков менеджмента XX века. Инициатор взгляда на менеджмент как на новую философию, теоретик управления. Питер Друкер оказал революционное влияние на развитие бизнеса в двадцатом веке. **Именно он превратил менеджмент - непопулярную и неуважаемую в 1950-е годы специальность - в научную дисциплину. Основатель теории о глобальном рынке, а также автор понятия информационного работника.** Именно он выделил в отдельную категорию людей

умственного труда, чья деятельность связана с обработкой и получением информации - программистов, аналитиков, специалистов по планированию и др.

Друкер придал менеджменту статус научной дисциплины и рассматривал его как своего рода новую философию.

Своей деятельностью и своими высказываниями патриарх американского менеджмента Питер Друкер возбуждает, вызывает живой интерес к менеджменту, помогает в теории и на практике познать сущность менеджмента.

Идея менеджерской революции отражает скорее символ веры управляющих, чем новую реальность, которая все больше стала заявлять о себе в 1980-е годы.

Таким образом, под воздействием рыночных отношений, индустриального способа организации производства и возникновения акционерной (корпоративной) формы собственности появился самостоятельный вид профессиональной деятельности по эффективному управлению организацией, действующей в условиях рынка.

Заключение:

Благодаря управленческих революций возникла наука менеджмент, каждая из них очень важна, каждая из них влияет кардинальным образом на становление менеджмента как науки. Менеджмент универсален и готов перестроить любую область человеческой деятельности на рациональных началах.

Еще 20 лет назад добровольцами были домохозяйки, пенсионеры и вообще случайные люди, работавшие ради удовольствия, а не ради денег. Но теперь их обучают и инструктируют, отбирают в соответствии со специальными тестами. К добровольцам относятся как к неоплачиваемым сотрудникам, а не как к случайным любителям. Как знать, может быть, мы становимся свидетелями зарождения новой революции в менеджменте, говорит П.Друкер.