

image not found or type unknown



Научный руководитель: Торгашев Роман Евгеньевич, кандидат педагогических наук, доцент

Эволюционное развитие общества всегда сопровождается резкими скачкообразными переменами - революциями. «Революции - локомотивы истории», - говорил один из классиков марксизма. В этом смысле организационно-управленческая мысль и практика не являются исключениями, они пережили в своей истории огромное количество качественных перемен, называемых управленческими революциями.

Управление и организация производственной деятельности исторически складывались в период эволюционирования человечества, во время зарождения организаций-общин, сформировавшихся на базе человеческих стад. Это произошло 30000-35000 лет назад. Наиболее часто называют регион в Африке на месте современных государств Эфиопии и Танзании, откуда человечество распространилось по всей земле.

В более современной форме этот метод и сегодня применяется в современной текстильной промышленности. Достижения Навуходонссора — строительная деятельность и разработка технически сложных проектов, эффективные методы управления и контроля качества продукции — стали основой третьей управленческой революции. Если первая выступала как религиозно - коммерческая, вторая — как светская-административная, то третья стала производственно-строительной. Огромное количество управленческих нововведений стало применяться в определённом историческом периоде в Древнем Риме. Самыми знаменитыми из них стали: система территориального управления Диоклетиана (243 — 31.6 гг. н.э.); административная иерархия Римской католической церкви, которая использовала принципы функционализма уже во втором столетии. Сегодня административную иерархию считают наиболее совершенной формальной организацией западного мира. Её вклад высоко оценивается в таких областях менеджмента, как управление персоналом, система власти и авторитета, специализация производственных функций и производственного разделения труда. Четвёртая управленческая революция совпала с великой индустриальной революцией XVIII — XIX веков, стимулировавшей дальнейшее стремительное развитие европейского капитализма.

Если раньше открытия, обогатившие науку менеджмента, происходили от случая к случаю в течение значительных промежутков времени, то теперь они стали обычным явлением. Индустриальная революция оказала гораздо более огромное влияние на теорию и практику системы управления, чем все предыдущие управленческие революции. По мере развития промышленности, того как индустрия переходила границы мануфактуры (ручных фабрик), а затем старой фабричной системы (ранней машинной фабрики XIX века), созревала современная система акционерного капитала. Владельцы всё более удалялись от занятия бизнесом как конкретной экономической деятельностью. Руководитель - собственник, являвшийся капиталистом, постепенно заменялся сотнями и тысячами акционеров. На этом этапе утверждается новая, диверсифицированная (распылённая) форма собственности. Единственный собственник заменяется множеством акционеров, совместных (долевых) владельцев финансового капитала. Вместо единственного руководителя-собственника формируется несколько наёмных менеджеров-не собственников, состоящих из всех классов и сословий, а не исключительно привилегированных. Новая система собственности способствовала ускорению развития промышленности многих государств, отделению процесса управления от производства и капитала, впоследствии к превращению администрации и менеджмента в самостоятельную экономическую силу. Первоначальным смыслом менеджмента становится администрирование, представляющее собой формулирование общих целей и политики производственных предприятий и компаний. Менеджмент осуществляет детальный контроль за их реализацией. Таков первоначальный и узкотехнический смысл менеджмента. Демократизация собственности на этом этапе способствовала специализации контрольных функций и полномочий. Если прежде собственником контролировались все объёмы финансовых капиталов и производственный процесс, то теперь его заменяло общество пайщиков, контроль над производственным процессом передавался в руки профессионалов. Менеджеры и администрация, назначенные акционерами, являлись их непосредственными представителями на промышленных предприятиях. Всё это было обусловлено увеличением объёма производства, ускорением темпов оборота капитала, расширением сферы банковских операций, сферы сбыта продукции, возникновения маркетинга. Управленческий процесс уже не мог оставаться сферой приложения наивного сознания и здравого смысла. Оно предполагало специальные знания, навыки и профессиональные умения. Управление превращалось в совокупность инструментов, механизмов, приёмов, методов, техники, пользованию которыми необходимо было обучаться специально. Огромное значение на четвёртую

управленческую революцию оказал научно – технический прогресс, способствовавший развитию не только научно – технического потенциала, но и производственных отношений и производительных сил. Внедрение новых технологий производства, разработка новых механизированных приспособлений являлось средством замещения ручного труда машинным и формированием в этой связи нового комплекса производственных управленческих отношений. Пятая управленческая революция. Промышленная революция и классический капитализм оставались временем буржуа. Менеджеры на этом этапе ещё не являются профессионалами. Эпоха монополистического капитализма позволила создать первые бизнес - школы и разработать систему профессионального обучения руководителей. С появлением класса профессиональных менеджеров и отделением его от класса капиталистов стал возможен новый радикальный общественный переворот, который по сути, являлся пятой управленческой революцией. В результате этой революции произошло превращение менеджеров в профессиональную группу, а затем в отдельный социальный класс. Предпосылки формирования менеджмента, как отдельной науки. Индустриальная революция доказала, что управленческие функции в любом производстве являются не менее важными, чем финансовые или технические. К.Маркс не верил перспектив капиталистических отношений, их способностью к эффективному управлению сверхсложной экономикой и высокотехнологичным производством. Маркс полагал, что на смену капитализму должен пройти пролетариат. Впоследствии именно пролетариат завоевал господствующие позиции в социалистических странах, в том числе и в СССР. Макс Вебер считал основным приемником капиталиста – бюрократию. До сегодняшнего дня она является мощным фактором развития во многих государствах. Различие взглядов социолога М.Вебера и экономиста К.Маркса примечательно. И Маркс, и Энгельс считали капиталиста фигурой преходящей. Зарождение акционерного капитала, формирование огромных корпоративных объединений, централизация банковского сектора и транспортных потоков способствовали развитию совершенно новых управленческих отношений. Он доказывали ненадобность индивидуального собственника. Его место должен занять бюрократ — государственный чиновник. Укрупнение предприятий и появление акционерной формы собственности способствуют вытеснению индивидуального капиталиста из производства также, как ручной труд вытесняется машинным. В этот период формируется теория социалистической революции. Основы теории менеджерской революции и социологии бюрократии были заложены М.Вебером. Веберовская концепция бюрократии стала теоретической платформой менеджерской революции. Хотя некоторые ключевые

её положения восходили к идеям Гегеля и Маркса о сущности и роли корпораций в капиталистическом мире. В конце XIX — начале XX века, в период создания Вебером социологии бюрократии, теоретики германской социал-демократии Э.Бернштейн и К.Шмидт выдвинули гипотезу о том, что собственность в своей корпоративной форме есть признак наступающего процесса отчуждения сущности капитализма. Согласно этой теории, класс капиталистов постепенно вытесняется административной стратой с противоположными интересами. К тому времени М.Вебер писал об усилении роли администрации в государственном и частном управлении. Администрация господствовала во многих сферах общественной жизни и трансформировалась в самостоятельную социальную страту. Происходит тотальная бюрократизация управленческого аппарата. Бюрократия превращается в господствующий элемент социальной структуры. Из многообразия социальных производственных действий рациональными и законными признаются только те, которые осуществляются бюрократией. Десятью годами ранее такие же тезисы были провозглашены А.Берлом и Г.Минсом, работа которых стала эмпирическим источником теории менеджерского капитализма. В подтверждение идеи о том, что разложение атома собственности разрушает фундамент, на котором строился экономический порядок последних трех веков, они привели следующие данные: 65% крупнейших корпораций США контролируются менеджментом, или посредством использования особого механизма, состоящего из небольшой группы акционеров. Эмпирические данные Берла и Минса являлись источником огромного количества теоретических обобщений при изучении отделения собственности от контрольных функций. [6] Наиболее полное выражение идея менеджерской революции (МР) получила в работах Бернхайма, которым был введён и сам термин «менеджерская революция». Если собственность означает контроль, то их разделение означает исчезновение собственности как социального явления, способного к самостоятельному существованию. Еще более определённо высказался в 1961 г. Д.Белл: частную собственность в США следует считать фикцией. В 1945 г. Р.Гордон при помощи вторичного анализа подтвердил данные Берла и Минса, а позднее Р.Лернер, используя метод Берла-Минса применительно к 500 корпорациям, пришёл к аналогичным выводам. Мысль об особой роли управляющих в корпорации и миссии менеджмента в общественной структуре высказал в своей книге «Концепция корпорации» (1946) ведущий теоретик современного менеджмента П.Друкер, предпринявший первое монографическое социологическое исследование крупнейшей корпорации «Дженерал моторс». Основными результатами пятой управленческой революции стали: превращение менеджеров в новый социальный класс, формирование

крупных иерархических структур управления; разделение управленческого труда и управленческих функций и полномочий; определение основных управленческих функций; введение норм и стандартов; установление должностных обязанностей. Управленческие революции в России. Попытаемся рассмотреть события, произошедшие в нашей стране в течение последних 80 лет, сквозь призму управленческих революций. В XX веке Россия дважды совершала крупномасштабный переход от одного типа общества к другому. Рис.2. Процесс управленческих революций

В 1917 г. она перешла от капитализма к социализму, а в 1991 г. совершила обратное движение — от социализма к капитализму. И в том и в другом случае глобальный переход представлял собой, прежде всего, управленческую революцию. Изменение социальных и экономических устоев общества в 1917 и в 1991 гг. происходило «сверху» и представляло собой не естественно-историческое развитие, а планируемый и управляемый политической элитой переворот. В первой и во второй управленческой революциях выгоды от переворота получила, прежде всего, небольшая группа людей, стоящая у власти. В 1917 г. это была большевистская элита, ориентированная на установление диктатуры пролетариата и отвергавшая ценности западного общества, а в 1991 г. — демократическая элита, отвергавшая ценности большевизма и пытавшаяся установить в стране политический плюрализм западного типа. Таким образом, первая и вторая управленческие революции совершались с диаметрально противоположных позиций, преследовали разные цели, ориентировались на различные идеалы и принципы. Обе революции совершались «сверху» меньшинством населения. В том и в другом случае революцию совершала группа интеллектуалов, стоящая в оппозиции к правящей политической элите: в 1917 г. — в оппозиции к временному буржуазному правительству, в 1991 г. — в оппозиции к советскому партийному руководству. После того как революция свершалась, находящиеся в оппозиции интеллектуалы захватывали власть и становились правящей управленческой элитой.

Список использованной литературы

1. Андреев С.С. Теория социального управления. Объективная необходимость и сущность социального управления / Социально-гуманитарные знания, 2013.
2. Бурганова Л.А. - Теория управления (Высшее образование) – 2015.
3. Веснин В.Р. Основы менеджмента / В.Р. Веснин – 4-е изд., доп. и испр. – М.: ООО «Изд-во Элит», 2014.
4. Виханский О.С., Наумов А.И. Менеджмент: человек, стратегия, организация, процесс: Учебник для экономических специальностей ВУЗов. – М.: НОРМА-ИНФРА, 2014.

5. Зинченко Г.П. Социология для менеджеров — Ростов н/Д, 2013.
6. Кравченко А.И. История менеджмента — М., 2013.
7. Королев Ю.Б., Коротнев В.Д., Кочетова Г.Н., Никифорова Г.Н. Менеджмент в АПК. Под ред. Ю.Б. Королева. – М.: Колос С, 2013.
8. Казначеская Г.Б. Менеджмент. Учебное пособие / Изд. 2-е, доп. и перераб. – Ростов н/Д: «Феникс», 2012.
9. Кнорринг В.И. Теория, практика и искусство управления- М., 2015.
10. Под ред. проф. В.Н. Иванова Основы социального управления: Учебное пособие — М., 2015.
11. Лафта Дж.Х. Менеджмент: Учебное пособие. – 2-е изд. перераб. и доп. – М.: ТК Велби, 2014.