



Управление в человеческом обществе существовало испокон веков. Как только люди заселили землю и стали жить племенами, сразу же появилась потребность в искусстве управления. Еще первые представители человеческого рода, объединенные в родовые общины, ежедневно решали проблемы использования собственных весьма ограниченных физических и интеллектуальных ресурсов, сталкивались с вопросами разделения труда, трудовой мотивации и дисциплины.

Выполнение управленческих функций является необходимым условием для организации, собирающейся добиться определенного успеха. Дошедшая до наших дней история свидетельствует о существовании мощных древних организаций и достаточно умелом управлении ими. Характерно, что до начала XX века практически никто не задумывался о системном управлении организацией. В первую очередь людей интересовали меркантильные интересы, а не проблемы развития и успешного функционирования организации. Ряд объективных и субъективных факторов способствовали появлению и оформлению науки об управлении как области научных исследований (например: преимущество техники; потребности большого бизнеса; эффективные способы работы). Но развитие науки об управлении не было последовательным, скорее концентрическим: по мере развития различных областей знаний выявлялись все новые факторы, влияющие на успех в деятельности организации. Кроме того, в XX веке чрезвычайно быстро менялся и сам мир. Научно-техническая революция, активизация правительств в вопросах влияния на бизнес и многое другое заставило обратить активное внимание на внешние факторы в управлении.

Основные задачи эссе:

Рассмотреть сущность понятия «менеджмент»;

Описать основные управленческие революции;

Анализ темы данной работы нашла отражения в трудах следующих авторов Волгин, Н.А., Егоршин, А.П., Здравомыслов, А.Г. и т.д.

Методами исследования в данной работе являются анализ тематической литературы, синтез, исторический метод, абстрактно-логический.

1. Сущность понятия «Менеджмент»

Организация возникает и существует потому, что она позволяет отдельным людям решать свои проблемы, достигать свои личные цели. Для осуществления этого люди вносят в организацию свои знания, умения, ресурсы, опыт. Но они делают это из-за того, что взамен от организации получают нужные им блага материальные или нематериальные. Если эта цепочка взаимосвязи теряется, то у организации возникают проблемы. Предотвращение таких кризисных ситуаций является одной из важнейших задач менеджмента, который должен сформулировать для организации такие задачи, которые помогут всем вовлеченным в организацию участникам извлечь для себя определенную выгоду.

Менеджмент представляет собой деятельность, включенную в структуру организации. Эта деятельность, посредством влияния на механизмы внутренней и внешней средой, управляет тремя основными функциями организации: получение из внешней среды сырья или ресурсов, изготовление продукта, передача продукта во внешнюю среду. Основополагающая роль менеджмента - поддержание баланса этих процессов.

Другой, не менее важной функцией менеджмента, является отслеживание и постоянная корректировка целей и задач организации в быстро меняющемся окружающем мире. Причем темп изменения внешней среды порой настолько высок, что развитие организации через научение становится одной из главных задач менеджмента.

Но еще более значимой задачей менеджмента, по моему мнению, является задача нахождения скрытых резервов в коллективе, сплочение коллектива, реализация принципа синергии и направление энергии коллектива для решения наиболее значимых в данный период времени задач. Важно понимать, что жизненный цикл организации имеет синусоидальный характер, исходя из которого любая организация, какой бы энергетикой она не обладала в период расцвета, стабильности, подходит к такому моменту, когда перед ней встает вопрос: что дальше? Эффективный менеджмент должен предвидеть это и, используя все имеющиеся в его ведении управленческие инструменты, перевести жизненный цикл организации на новый виток развития.

Таким образом, менеджмент можно охарактеризовать как процесс, обеспечивающий: эффективное использование внешних и внутренних ресурсов организации; развитие и использование человеческого потенциала организации;

применение законов организации для достижения поставленных целей.

2. Управленческие революции

Законы и методы управления производством известны человечеству с древних времен. Человечество, с момента своего возникновения, использовало методы управления в различных сферах: религиозных и политических, военных и хозяйственных. Эволюция управленческой мысли наиболее ярко отражается в моделях управления организаций, которые ученые разрабатывали и реализовывали на практике, с целью решить назревшие проблемы, выдвигаемые обществом и реальными потребностями развития. При управлении экономическими процессами эти потребности продиктованы закономерностями и тенденциями развития: материальной базой производства; работника как носителя творческого потенциала; экономической и социальной среды и управленческой науки.

В своем развитии управленческая мысль претерпевала существенные изменения, что позволяет выделить определенные этапы. По мнению А.И. Кравченко, на этих этапах управление изменялось настолько радикально, что можно говорить об управленческих революциях. *Первую из них он называет* религиозно-коммерческой и связывает с шумерской и египетской цивилизацией (примерно 3000 г. до н.э.), когда каста жрецов трансформировалась в касту религиозных функционеров - менеджеров.

Этому предшествовала замена священного обычая приносить человеческие жертвы на ритуальные жертвы в виде даров - денег, драгоценностей, продуктов сельскохозяйственного, домашнего, ремесленного труда. Постепенно церковь, которая по существу была неотделима от государства, стала контролировать огромное имущество и ценности, что потребовало системного осуществления функций учета, контроля, распределения и обмена. При строительстве, например, сооружений Древнего Египта во всем блеске было проявлено управленческое искусство и умение планировать и организовывать долгосрочные работы, мобилизовывать и использовать материальные и человеческие ресурсы. В результате произошло превращение управления в инструмент коммерческой и религиозной деятельности. На этом же этапе происходит отмирание собирательного типа жизнеобеспечения (охота, рыболовство, сбор природных плодов) и переход к организации их производства продуктов питания (земледелию, животноводству), что явилось импульсом в развитии хозяйственного управления.

Вторая управленческая революция носит светско-административный характер и связывается с именем вавилонского правителя Хаммурапи (1792 - 1750гг. до н.э.). При нем был создан знаменитый кодекс Хаммурапи, содержащий 285 законов, которые позволяли выстроить эффективную систему управления обширными владениями и регулировать отношения между социальными группами населения, опираясь не на личный произвол и размытые племенные традиции, а на сформулированные в письменной форме правовые нормы. Хаммурапи ввел новый лидерский стиль, который в отличие от предыдущих правителей наглядно демонстрировал его стремление быть заботливым «отцом» и защитником своих подданных, формируя тем самым определенную атмосферу и мотивацию поведения.

Третья управленческая революция носит производственно-строительный характер и связывается с именем царя Навуходоносора II (605 - 562гг. до н.э.), который был автором проектов Вавилонской башни и висячих садов, системы производственного контроля на текстильных фабриках и зернохранилищах. По мнению А.И. Кравченко, третью революцию в менеджменте характеризует применение методов управления в производстве строительных работ и разработке технически сложных проектов, эффективных методов управления и контроля качества продукции. В Древнем Риме она дала систему территориального управления Диоклетиана (243-316гг. н.э.) и административную иерархию Римской католической церкви, которая и сейчас считается наиболее совершенной формальной организацией западного мира.

Четвертая управленческая революция по времени совпала с промышленной революцией XVII-XIX веков и по существу стала её результатом. Переход от мануфактуры (ручного производства) к фабричному (крупному машинному) производству привел к разделению труда с закреплением за работниками и производственными подразделениями частных функций, что не могло не вызвать появления работников, чьей единственной функцией стало "сведение" воедино деятельности людей, занятых на определенном участке, с целью произвести продукт при наименьших затратах. Собственник орудий производства по мере укрупнения фабрики перестает непосредственно участвовать не только в производственном процессе, но и в процессе управления производством товаров и воспроизводством капитала, переключая и препоручая эту функцию наемным управляющим. Контрольная функция при этом остается за собственником. Администрирование и менеджмент выделяются в самостоятельный вид деятельности, а управляющие становятся важнейшими участниками хозяйственно-экономических процессов. Управление постепенно стало превращаться в

специфическую отрасль знаний и умений, которые необходимо накапливать, приумножать и передавать нуждающимся в них работникам.

Пятая управленческая революция называется менеджерской и по временному интервалу ложится почти целиком на двадцатое столетие. Сущность качественного изменения состоит в том, что менеджеры, заняв ключевые позиции в управлении производством, принципиальным образом потеснили собственников предприятий и акционеров в выполнении контрольных функций. На историческую обреченность класса капиталистов, не смотря на разные исходные позиции, указывали еще Гегель, Маркс, Вебер. Рост бюрократии или администрации в государственном и частном секторе в XX веке стал объективным отражением неспособности класса капиталистов управлять сверхсложными технологическими, экономическими и социальными процессами. Постоянно и объективно укрупняясь, собственность теряет преимущественно индивидуально-частный характер и превращается в акционерную, коллективную собственность без акцентированного владельца.

Чтобы лучше понять эволюцию управленческой мысли и её внутренние пружины, следует различать государственное управление (макроуправление) и управление корпорацией или предприятием (микроуправление). До XIX-XX веков управленческая мысль в основном развивалась и

совершенствовалась вокруг государственного управления. Любое государство зарождалось, развивалось и крепло, имея стройную систему управления, основанную на вполне определенных управленческих установках, приоритетах, методах. И чем крупнее было государство, тем сложнее была система управления им. Многие правители и лучшие умы своего времени вкладывали свою мысль в развитие и повышение эффективности государственного управления.

Итак, изучая историю развития общества, можно прийти к выводу, что древние правители с незапамятных времен осознавали важность управления людьми. Во многих случаях развитие государственного управления шло бок о бок с осмыслением практики управления военными, религиозными, строительными, хозяйственными процессами. Однако управление как наука, как стройная система знаний и умений начало предметно формироваться в XIX веке, а его расцвет приходится на двадцатое столетие в связи с окончательным выделением управленцев (менеджеров) в самостоятельный социальный слой и превращения его по существу в господствующий класс.