

image not found or type unknown



Вклад Питера Друкера в теорию и практику мирового менеджмента сложно оценить в полной мере, так как он очень важен для понимания концепции менеджмента в целом.

Именно Друкер повлиял на развитие бизнеса в двадцатом веке. Он сделал из непопулярной и неуважаемой в 50-е годы специальности научную дисциплину. Питер Друкер имеет 19 докторских степеней в разных университетах США, Бельгии, Англии, Испании, Японии и Швейцарии. Его именем названы бизнес-школы и фонды. Шестьдесят лет Друкер был наиболее желанным советником исполнительных директоров, из которых были Уолтер Ристон с Citicorp, Давид Рокфеллер из Chase Manhattan Corp., Генри Льюс из Time Inc. и Марк Уиллес с Times Mirror Co. Он изобрел термин "управление при помощи целей" и помог разработать объективные степени зарплаты и продвижения. Он определил важность "работника познаний" - элиты светлых воротничков - одним из I-х посреди теоретиков менеджмента. По его концепции, общество - глобальная организация, при этом нынешняя стадия его развития обусловлена доминированием торговых отношений и определяется как "глобальный торговый центр". Так же именно ему принадлежат ряд известных и широко используемых принципов и положений, к примеру: определение менеджмента "как проблемной инициативы", а менеджера "как динамичного элемента любого общества". С его именем связаны тезисы: "децентрализация управления - метод упорядочения крупной организации", "оптимизация частных функций организации не ведет к оптимизации целого".

Но кто же это такой и каким образом он добился такого успеха?

Питер Фердинанд Друкер (1909–2005) – один из самых авторитетных и известных современных ученых в области менеджмента, классик мировой управленческой мысли, представитель системного подхода, создатель концепции управления по целям. Друкер родился в Вене в семье адвоката. Получил образование в университетах Австрии и Англии. Долгое время работал экономистом в одном из международных банков в Англии. В 1937 г. переехал в США. С середины 1950-х гг. основными занятиями Друкера были преподавание, написание книг и консультирование некоторых ведущих американских компаний по вопросам управления.

Сочинения Питера Друкера, посвященные вопросам управления, а также анализу

экономических и социальных проблем, стали знаковыми для управленческой науки. Особо можно выделить такие работы как: «Конец экономического человека» (1936), «Будущее индустриального человека» (1942), «Концепция корпорации» (1946), «Практика менеджмента» (1954), «Эффективный менеджер» (1967), «Век разрывов» (1969), «Менеджмент: задачи, обязанности, методы осуществления» (1974), «На пути к будущей экономике» (1981), «Инновации и предпринимательство» (1985), «Границы менеджмента» (1987), «Задачи менеджмента в XXI веке» (1999), «Энциклопедия менеджмента» (2001).

Главным вкладом ученого в управленческую науку является систематизация знаний по проблемам управления. До второй мировой войны в американской теории менеджмента доминировали воззрения Ф. Тейлора и Г. Форда, рассматривавших управление как точную науку. Друкер же, воспитанный на традициях либерального гуманизма, рассматривал менеджмент как своего рода новую философию. Вместо того чтобы подробно анализировать каждую возникающую задачу, он исследовал лежащие в их основе общие принципы управления. Смещение акцента с производительности на конечный результат позволило Друкеру разработать концепцию «управления по целям», в соответствии с которой задача руководителя состоит в установлении целей и осуществлении действий, направленных на их осуществление. Ключевой фигурой коммерческого предприятия является его руководитель, играющий основную роль в объединении различных ресурсов и создании товара.

Во многом благодаря Питеру Друкеру, его книгам, выступлениям и влиятельной консалтинговой деятельности, мы сейчас имеем отдельную дисциплину науки, называемую менеджментом.

В центре внимания теории Друкера - предпринимательская деятельность, инновации, роль менеджеров в организации, организационные цели и логика образования организационных структур. Он является одним из создателей теории управления по целям, разработчиком способа кейс-стади, инициатором сравнительного исследования культур. По его мнению, специфике культуры соответствует особая формула успеха в бизнесе. Известен тоже как критик ряда положений школы человеческих отношений, называющий их концепции "психологическим деспотизмом", и ученый наследия классической школы. Вот несколько основных идей и положений П.Ф.Друкера:

- Основная часть процесса подготовки торгового персонала абсолютно бесполезна. В лучшем случае она поможет вывести некомпетентного продавца из состояния

полного идиотизма.

- Если у вас слишком много проблем, возможно, вам следует уйти из бизнеса. Не существует закона, гласящего, что компания должна существовать вечно.

- Концепция управления в соответствии с целями будет работать в том случае, если вы знаете цели. Однако в течение 90% всего времени эти цели вам неизвестны.

- Мы подчиняем экономику политике; но мы анализируем моральные и политические вопросы в экономических терминах.

- Мы должны прекратить говорить о прибыли как о вознаграждении. Она является лишь разновидностью издержек. На самом деле не существует вознаграждений; есть вчерашние и завтрашние расходы.

Теперь думаю стоит поговорить непосредственно о роли его некоторых трудов. 1) «Энциклопедия менеджмента».

Сам Питер Друкер называет эту книгу путеводителем по своим работам; она появилась как ответ на вопросы, постоянно задаваемые ему читателями младшего поколения: «С каких книг лучше всего начинать знакомиться с работами Друкера? Какие из его работ следует считать самыми важными?». Настоящее издание составлено по материалам десяти книг Питера Друкера, опубликованным за все 60 лет научной и творческой деятельности. По словам автора, «Энциклопедия менеджмента - это лучшее введение в дело, которому я посвятил всю свою жизнь. Это не просто антология, о которой любой автор может только мечтать. Я уверен, что это действительно уникальное, логически последовательное введение в теорию управления, охватывающее базовые принципы, проблемы, задачи и возможности менеджмента».

2) «Эффективное управление».

Книга «Эффективное управление» стала учебником по всем видам бизнеса любого масштаба. В ней рассмотрены экономические задачи, которые приходится решать в каждом деле для обеспечения его эффективного функционирования и получения максимальных результатов. Все изложенные в книге принципы проверены на практике и с успехом применяются в современном бизнесе.

3) «О профессиональном менеджменте».

Книга «О профессиональном менеджменте» представляет собой сборник интереснейших статей Друкера, в разные годы вышедших в издании Harvard

Business Review. Автор весьма оригинально, но с большим профессионализмом рассматривает реалии современного менеджмента и дает обоснованный прогноз развития этой науки в будущем. В частности, в книге есть ответы на многие важнейшие вопросы, например, немало сказано о проблемах современного менеджмента; об обществе нового типа - обществе, основанном на знаниях; о направлениях развития менеджмента в дальнейшем, об эффективности управленческих решений и так далее.

4) «Задачи менеджмента в XXI веке».

Книга «Задачи менеджмента в XXI веке» посвящена, прежде всего, глобальным проблемам, с которыми столкнется мировая экономика и все человечество в XXI веке. Как видно из названия, это книга о будущем. Причём это не книга-пророчество, ведь в ней рассматриваются только те тенденции, которые уже обозначили себя в ряде стран. Друкер начинает с развенчания стереотипов, сложившихся в науке о менеджменте в течение двадцатого века. Таких, например, что существует - или должен существовать - некий единственно правильный тип организационной структуры, что менеджмент - это менеджмент бизнеса, что существует (или должен существовать) только один правильный тип управления работниками. Однако при этом автор напоминает, что, несмотря на это, базовые принципы построения организаций не теряют своей актуальности. Например, такие как:

- Организация должна быть прозрачной. Служащие должны знать и понимать структуру учреждения, в котором работают;
- В организации обязательно должно быть лицо, принимающее конечное решение в сфере своей компетенции. И должен быть кто-то, кто берёт на себя руководство в кризисной ситуации;
- Объём власти должен быть соразмерен объёму ответственности;
- Каждый работник должен иметь только одного «хозяина».

В дальнейшем Питер обозначает наиболее важные «реалии» нового века. Он относит к ним:

1. Резкое снижение рождаемости в развитых странах.
2. Изменения в распределении располагаемого дохода.
3. Изменение определения эффективности.
4. Глобализация конкуренции.
5. Растущее несоответствие между экономической глобализацией и политической разобщённостью.

Друкер анализирует возможности, которые эти «реалии» открывают для бизнеса и, в частности, для управления бизнесом. Автор рассматривает также и много других проблем, встающих перед менеджерами нового века (проблему управления работниками умственного труда, например), включая даже их личные проблемы, связанные с самоопределением и «планированием жизни».

5) «Практика менеджмента».

В данной работе автор предложил новую трактовку природы бизнеса и управления. Концепция теории бизнеса построена на попытках ответить на вопрос, что произошло с известными фирмами в 80–90 гг. XX в. и каковы причины кризисов крупных корпораций.

Рассматривая историю функционирования различных компаний, П. Друкер сделал два основных вывода. Во-первых, предприятие создается людьми, а не экономическими факторами. Во-вторых, бизнес невозможно определить или объяснить с точки зрения прибыли, она является объективным условием экономической деятельности, а не ее основной целью.

По мнению П. Друкера, цель бизнеса – в создании потребителя. Он писал: «Потребитель – это основа бизнеса, и от потребителя зависит его существование. Только потребитель обеспечивает занятость. И именно для удовлетворения запросов и нужд потребителя общество доверяет предприятию ресурсы для производства материальных благ». Из этого следует вывод, что основные функции бизнеса – маркетинг и инновации, т. е. предоставление более качественных и дешевых товаров и услуг. Причем подчеркивалось, что инновации означают производство не просто любых новых и дешевых услуг, а именно качественных и дешевых.

Основными элементами теории бизнеса Друкер назвал:

- представление об окружающей среде организации: общество и его структуру, рынок, потребителя и технологию;
- представление о специфической (особой) миссии организации;
- представление о ключевых возможностях компании, или стержневую компетенцию (*core competencies*), – совокупность возможностей, определяющих конкурентные преимущества и необходимых для выполнения миссии организации.

Автор отмечал, что на выработку четкой, полноценной и действенной теории бизнеса обычно уходят годы интенсивной работы, размышлений и экспериментов.

Для достижения успеха нужно, чтобы организация работала на износ и развивалась по своему собственному пути. При этом всем сотрудникам организации необходимо знать и понимать ее теорию бизнеса, которая должна постоянно проверяться. То есть теория бизнеса должна предполагать возможность ее изменения.

В работе «Практика менеджмента» обсуждалось почти неизвестное в 50-е гг. XX в. явление «социальной ответственности бизнеса», которое в конце XX в. стало самостоятельной сферой исследований и преподавания в школах бизнеса.

В отличие от Ф. У. Тейлора и Г. Форда, рассматривавших управление как точную науку, Друкер трактовал менеджмент как своего рода новую философию. По мнению зарубежных ученых, вместо того чтобы подробно анализировать каждую из возникающих задач, он исследовал лежащие в их основе общие принципы управления. Тем самым Друкер сместил акцент с производительности на конечный результат, что позволило ему разработать концепцию «управления по целям» – одну из наиболее известных его концепций на Западе.

Идея П. Друкера о том, что управление должно начинаться с определения целей и потом переходить к определению функций. В соответствии с концепцией «управления по целям», задача руководителя состоит в установлении целей и осуществлении действий, направленных на ее реализацию. При этом конкретные рабочие цели формируются совместно с подчиненными и их менеджерами, прогресс продвижения к ним периодически оценивается, а вознаграждения распределяются на основе этой оценки.

То есть особенность концепции «управления по целям» заключается в том, что руководство организацией является функцией группы менеджеров (сотрудников), а не исключительной привилегией одного человека. При таком методе управления цели используются не только в качестве механизмов контроля, но и для мотивации сотрудников.

Задача рационального менеджера состоит в сбалансировании различных целей организации. Определенность целей для каждой сферы управленческой деятельности позволяет:

- во-первых, объяснять весь спектр хозяйственных явлений в нескольких обобщающих формулировках;
- во-вторых, проводить проверку этих суждений на практике;

- в-третьих, предсказывать поведение фирмы;
- в-четвертых, проверять разумность решений в процессе их принятия, а не после их реализации;
- в-пятых, улучшать будущую деятельность на основе анализа прошлого опыта.

Таким образом, использование механизма «управления по целям» как метода повышения эффективности организации позволяет, по Друкеру, объединить планирование и контроль, повысить вовлеченность руководителей всех уровней в процесс выработки целей и стимулирует процессы обратной связи.

По его мнению, управляя предприятием, нельзя руководствоваться «интуицией», а управлять нужно на основе поставленных целей, которые должны периодически пересматриваться.

В большинстве своих работ П. Друкер анализировал функции, качества и роль менеджеров в управлении предприятием и функционировании экономики в целом.

Сравнивая функции и требования к менеджеру в начале и в середине XX в., Друкер пришел к выводу, что изменение условий хозяйствования выдвигает новые требования к менеджеру. К самым важным из них ученый относил:

- глубокое понимание принципов современного производства и их последовательное применение на практике;
- способность видеть свой бизнес в целом и умение управлять им как единым целым;
- умение прогнозировать будущие события;
- умение создавать новые рынки;
- освоение нового набора совершенно нового для себя набора управленческих инструментов, многие из которых придется разрабатывать самостоятельно.

Исходя из этого, основополагающими функциями менеджера в середине XX в. Друкер считал: управление бизнесом, управление менеджерами и управление работниками, ведь главная задача менеджера – забота о достижении экономических целей и о клиентах, а не о «радости для рабочих». В начале 1950-х гг. выдвинул идею самоуправляющегося трудового коллектива. Она состоит в том, что на фирме создается демократический выборный орган из рабочих и служащих,

который призван решать вопросы, касающиеся социальных аспектов жизни предприятия. Участвуя в такой деятельности, рабочие должны приобретать чувство ответственности за деятельность предприятия.

Прогнозируя развитие ситуации, Друкер сформулировал семь новых задач менеджера будущего. По его мнению, менеджер будущего должен:

- 1) управлять на основе поставленных целей;
- 2) больше рисковать из расчета на длительную перспективу;
- 3) быть способным принимать стратегически решения;
- 4) быть в состоянии создавать интегрированные управляемые группы, где контролю поддается как эффективность управленческой деятельности, так и ее соответствие общей цели;
- 5) уметь быстро и четко работать с информацией;
- 6) уметь видеть свой бизнес в целом и интегрировать с ним свои функции;
- 7) учиться видеть экономические, политические и социальные изменения, происходящие в глобальном масштабе, учитывая эти глобальные тенденции в своих собственных решениях.

Анализируя теории П. Друкера, можно сделать вывод, что центральной идеей большинства из них являлась идея об исключительной роли профессиональных менеджеров в развитии современного бизнеса и общества в целом. Он доказывал, что основой предпринимательства и развития современного бизнеса должна стать управленческая элита, состоящая из высокопрофессиональных менеджеров. В своих трудах он в той или иной степени затронул практически все значимые вопросы управления.

Вклад П. Друкера в развитие управленческой мысли наиболее ярко охарактеризовал Г. Хамел: «Мне бы хотелось предложить всем претендующим на роль гуру в управлении: попробуйте сказать что-нибудь, чего не сказал бы до вас Питер Друкер, и не сказал бы хорошо». Действительно, во второй половине XX в. трудно найти ученого, который бы сделал больше для совершенствования теории и практики управления. Не случайно во всём мире П. Друкер признается самым авторитетным гуру менеджмента.