

*Газибеков Садриддинбек Арсланбекович,
доктор экономических наук,
профессор, ведущий научный сотрудник
Научно-исследовательского и аналитического
центра УШОС и устойчивого развития ТГУПП*

ГЕНЕЗИС ТЕОРИИ УПРАВЛЕНИЯ

Профессор Л.П. Горбунов, систематизируя процессы возникновения, становления и развития теории управления как процесса совместной организации трудовой деятельности и осуществления обмена ее результатами, положил в основу классификации периодов развития управления (менеджмента) бифуркационные изменения в обществе, развитие которых он рассматривает с позиций как спонтанного, так и управляемого социально-экономического управления общественными процессами [2].

Ссылаясь на исследования К. Боумэна, Д.В. Валового, Р.М. Фалмера, он выделяет пять этапов развития социально-экономических отношений в обществе, бифуркации которых описаны им в виде управленческих революций: от возникновения письменности (как информационной основы управления) до выделения управления в самостоятельную профессию и его превращения в систематизированную научную дисциплину [1,4].

Важным, по мнению автора статьи, в данной классификации является обозначение тех основных функций менеджмента, которые легли в основу всех современных теорий управления, а именно:

- отделение людей, связанных с торговыми операциями, от производства товаров;
- законодательное нормирование их деятельности;
- появление особого слоя профессиональных управляющих (менеджеров), обусловленное возникновением в массовом порядке открытых хозяйственных организаций (в отличие от закрытых хозяйств периода натурального производства);
- менеджмент был осознан как важная самостоятельная профессия и стал осмысливаться теоретически.

Тем не менее, существует и другое мнение, а именно, что этапы развития управления можно характеризовать и иначе, связывая крупные повороты в способах социального управления с изменениями в способах материального и духовного производства, в отношениях собственности (способах присвоения и отчуждения) и соответствующих формах разделения и кооперации общественного труда.

Приводим авторское понимание эволюционных процессов развития управления как науки.

На первом этапе первоначального развития человеческого общества главным способом управления была социокультурная регламентация, носившая неписаный характер и выступавшая в форме общепринятых, устоявшихся норм. Интересы членов этого общества в основном и главном совпадали. Инструментами управления здесь выступали авторитет личности наиболее достойных, знающих и способных членов сообщества, а также общественное мнение.

Отметим: лидер становится важнейшим фактором управления.

На втором этапе для создания институционального баланса потребовались административно-правовые предписания, писанные нормы, закреплявшие новые отношения неравенства, социальной зависимости и обеспечивавшие внеэкономическое принуждение к труду.

Отметим: основным способом управления стала иерархия, фиксировавшая статус каждого члена общества и поддерживавшая порядок господства - подчинения.

На третьем этапе инструментами управления стали авторитет социального статуса и личная зависимость, подкрепленные средствами насилия. Внеэкономическое принуждение к труду сменилось экономическим, теперь преимущественно на нем основывались социальная зависимость и подчинение.

Отметим: сословные, цеховые и иные социальные перегородки разрушаются (но достаточно значимы), реальные статусы власти стали во многом определяться экономическим влиянием собственника.

Четвертый этап характеризуется появлением возможности для одной части общества заниматься преимущественно умственным трудом за счет присвоения результатов физического труда другой его части.

Отметим: управление стало прерогативой и привилегией новой прослойки общества – «менеджеров» (управляющих, руководителей).

Пятый этап исторического развития общества характеризовался тем, что внеэкономическое принуждение к труду сменилось экономическим: на нем основывались социальная зависимость и подчинение. Главным способом управления стала реализация экономических интересов, их согласование, поддержание их необходимого баланса. Во многих случаях, с усложнением содержания функции управления, собственники производства стали передоверять свои функции управления специальным работникам (менеджерам).

Отметим: инструментами управления стали выступать: авторитет экономического и должностного положения, экономическая зависимость, формы и виды вознаграждения.

Именно на этом этапе, когда возникла потребность и возможность согласования интересов формально свободных и равноправных участников экономических отношений, управление приняло форму менеджмента как социального инструмента согласования экономических интересов, как инструмента целевой кооперации труда не только в рамках организационно-экономических, но и в рамках социально-экономических отношений.

В контексте исследования можно сделать вывод о том, что менеджмент своими флуктуационными (не всегда заметными) и бифуркационными (революционными) влияниями определяет функционирование социально-экономических систем и по этим параметрам может служить критерием эффективности их развития в конкретных условиях.

Приведенная классификация по своей структуре не является конечной, она постоянно совершенствуется и служит, скорее, не направлением развития идеологии управления, а констатацией этапов развития теории управления. Важным достоинством классификации служит отсутствие формальных рамок. Но, тем не менее, ретроспективный анализ ее основных положений позволяет осознанно использовать их в современности: «...смотреть на каждый вопрос с точки зрения того, как известное явление в истории возникло, какие главные этапы в своем развитии это явление проходило, и с точки зрения этого его развития смотреть, чем данная вещь стала теперь» [3].

Именно эта мысль В.И. Ленина положена в основу дальнейшего анализа генезиса теорий управления, которые рассматриваются с позиций управления процессами в открытых социально-экономических системах.

Для исключения разночтений сформулируем исторически сложившийся к моменту возникновения капитализма алгоритм развития теории управления по критерию значимости управляющих факторов:

- лидерство, основанное на собственности;
- институциональные нормы управления;
- лидерство, основанное на экономической значимости субъектов управления;
- выделение менеджеров как лидеров социально-экономического развития общества;
- становление института менеджеров (руководителей) как движителя социально-экономического развития общества.

Эти положения стали основой современных концепций и парадигм управления (менеджмента), которые в дальнейшем рассматриваются с позиций управления социально-экономической системой как открытой системой со всеми присутствующими в ней элементами диссипативных структур.

Другими словами, все последующие концепции и теории лишь уточняют и углубляют отдельные элементы уже сформированных историей тенденций развития управления как управления развитием общества.

Заслугой родоначальника «научного менеджмента» Ф.У. Тейлора было то, что он впервые предложил систематизированный подход к рациональной организации труда. Он сформулировал четыре принципа управления:

- научный подход к выполнению каждого элемента работы;
- научные критерии при подборе и обучении работников;
- сотрудничество с рабочими в применении рациональных методов организации труда;
- распределение ответственности за результаты между менеджерами и рабочими.

Первой фазой методологии научного управления стал анализ содержания технологии производства товара. Ф.У. Тейлор, а также другие основатели этой школы – Ф. Гилбрет и Г. Гантт - полагали, что, используя наблюдения, замеры, логику и анализ, можно добиться более эффективного выполнения трудовых операций.

В контексте исследования отметим, что важным вкладом этой школы было систематическое использование стимулирования с целью заинтересовать работников в повышении производительности и интенсивности труда.

Так, Г.Л. Гантт является первооткрывателем в области оперативного управления и календарного планирования, его планово-календарный «график Гантта» применяется и в наши дни. Супруги Фрэнк и Лилиан Гилбрет известны своими достижениями в области хронометража работ и рационализации движений рабочих (например, «терблиги», которые стали основой научной организации труда). Г. Эмерсон впервые ввел понятие производительности как эффективности труда, что означает максимально выгодное соотношение между совокупными затратами и экономическими результатами.

Г. Форд одним из первых указал, что важная цель промышленности - не только снабжать потребителей, но и создавать их, что смысл предпринимательской деятельности - в служении обществу. Так Г.Форд стал родоначальником социального управления и маркетинга.

По мнению автора, перечисленные авторы школы научного управления внесли значительный вклад в функциональное и методическое насыщение современной концепции управления, а именно:

- использование научного анализа для определения лучших способов выполнения задач (работ);
- отбор работников под определенные задачи и их обучение;
- обеспечение работников ресурсами, требуемыми для выполнения задач;
- систематическое использование материального стимулирования для повышения производительности;
- отделение функций планирования и обдумывания от самой работы;
- утверждение рациональных способов управления, доказательство факта, что научное управление возможно.

Таким образом, родоначальниками школы научного управления сформулированы те постулаты, на которых основаны все последующие школы научного управления: от менеджмента как управления отдельным руководителем до управления в его общенаучном значении.

Но родоначальники школы научного управления в основном занимались вопросами повышения эффективности производства на уровне менеджеров. Их главные организационно-управленческие идеи были развиты прежде всего представителями так называемой административной школы: А. Файолем, Л. Урвиком, Д. Муни, М. Вебером и другими.

В отличие от тейлоризма, главным стержнем которого, по сути, была научная организация труда, административная школа сделала новый шаг в выработке подходов к совершенствованию управления организацией в целом. Ее целью

фактически стало создание универсальных принципов управления в чисто прикладном, административном аспекте. Разработанные ими теории охватывали два основных подхода: разработку рациональной системы управления организацией и построение структуры управления. В связи с этим некоторые историки менеджмента полагают, что школа научного управления и административная школа управления - это не две школы управленческой мысли, а одна, классическая, школа. При этом административная школа основывается на двух взглядах: научно-управленческом и административном управлении.

А. Файоль рассматривает управление как универсальный процесс, состоящий из нескольких взаимосвязанных функций (он выделил: планирование, организацию, руководство, координацию и контроль). Впоследствии другие авторы уже дополняли этот состав функций либо предлагали свои варианты.

Наряду с исследованиями процессно-функциональных аспектов менеджмента, М. Вебер полагал, что набор принципов всегда остается открытым для дополнения на основе нового опыта, поэтому он фактически неограничен. Большое значение он также придавал плану и прогнозу. В своих работах М. Вебер рассмотрел такие проблемы, как лидерство, структура и функционирование власти, особенно подробно разработал концепцию идеальной бюрократии. Выдвинутые им принципы относились к должности, а не к личности, и организация должна была работать как рациональная обезличенная структура. Обоснованные Вебером положения легли в основу такой научной дисциплины как теория организации.

В целом вклад административной школы можно суммировать в следующих основных аспектах:

1. Выделение и описание функций управления как универсального процесса.
2. Обобщение принципов управления, позволяющих достичь идеального функционирования оргструктур и организационного порядка.
3. Систематизированный взгляд на управление организацией в целом на основе структурно-функционального подхода.

Ключ к эффективному производству и высокоорганизованному обществу виделся в командно-административном типе руководства, рациональном бюрократическом подходе.

Третьим этапным прорывом в управленческой мысли стала школа «человеческих отношений», которая по своему значению сопоставима с первыми двумя и зачастую называется «неоклассической».

Две предыдущие школы указывали на значение человеческого фактора, но практически ограничивались справедливой оплатой, подбором и обучением кадров, денежным стимулированием, исполнительской дисциплиной и так далее. Новая школа подошла к человеческому фактору иначе: с позиций осознания его как главного фактора эффективности производства. Достижения социологии позволили школе человеческих отношений проверить главенствовавшую еще со времен Адама Смита концепцию «экономического человека» и исследовать социофакторы, поведенческие аспекты в менеджменте. Акцент был перенесен с исследования выполнения задач на исследование отношений между людьми, на поиск путей социально-психологического воздействия.

Так, М.П. Фоллетт определила менеджмент как «обеспечение выполнения работы посредством других лиц», она выдвинула ряд новых для того времени идей, пытаясь дополнить классические подходы личностными, социально-психологическими. Э. Мэйо стал широко известен благодаря руководимым им «хоуторнским экспериментом» на предприятиях фирмы «Уэстерн Электрик». Впервые на основе огромного эмпирического материала было доказано, что возникающие в процессе работы особые отношения между людьми (в частности неформальные связи, регуляторы группового поведения) создают возможности резкого увеличения производительности труда.

Примерно с конца 1950-х годов школа человеческих отношений трансформировалась в бихевиористскую школу (школу поведенческих наук). Одним из ранних и наиболее выдающихся ее представителей был А. Маслоу, который выдвинул оригинальную концепцию «иерархии потребностей» личности, ставшую основой многих теорий мотивации. Среди наиболее признанных авторов этого направления следует отметить Р. Лайкерта (стили руководства), Д. Макгрегора (теория «Х» и теория «Y»), Ф. Герцберга (двухфакторная теория мотивации), Д. Макклелланда (теория приобретенных потребностей) и других.

В 60-е годы эта школа была очень популярна и полностью охватила на Западе область управления. И хотя бихевиоризм не стал (и не мог стать) универсальной управленческой методологией, школа человеческих отношений и поведенческих наук внесла важный вклад, который может быть суммирован следующим образом:

- межличностные отношения стали рассматриваться как серьезный фактор роста производительности труда и эффективности производства;
- достижения науки о человеческом поведении были применены в управлении с целью активизировать человеческий потенциал в максимально возможной степени;
- впервые широко использовались в теории и предлагались на практике приемы и методы управления, учитывающие такие факторы как групповая динамика, неформальные связи, социально-психологическая мотивация, организация коммуникаций, лидерство, стили руководства и т.д.

Самое же главное достижение состоит в том, что человеческий фактор стал с тех пор повсеместно признаваться определяющим в конкурентоспособности и эффективности функционирования хозяйственных организаций. В деятельности эффективных менеджеров стали преобладать социально-экономические и социально-психологические аспекты управления в отличие от традиционных административных. Там, где это было осознано и применено в массовом порядке (прежде всего в Японии и США), успехи управления стали беспрецедентными.

Развитие экономико-математических методов обоснования, принятия и проверки эффективности решений (исследование операций) послужило основой школы науки управления.

На Западе это направление связано с именами Р. Акоффа, С. Бира, Д. Форрестера и других. Вклад школы науки управления в этом отношении можно суммировать так:

1. Применение моделей, что позволило глубже проникнуть в суть управ-

ленческих проблем.

2. Точное решение сложнейших задач управления запасами, распределения ресурсов, массового обслуживания и тому подобного.

3. Создание и использование информационных систем управления, широкое применение вычислительной техники.

С началом применения теории систем научные исследования проблем управления обогатились целым рядом интегративных концепций, таких, как концепция управления по целям П. Дракера, который рассматривал менеджмент не только как процесс и набор функций, но и осмыслил его как социальную новацию, базирующуюся на принципе выработки целей и осуществления постоянно корректируемого движения к ним.

Среди других оригинальных теоретиков интегративного направления нельзя не назвать: У. Деминга, автора концепции управления качеством; Т. Питерса и Р. Уотермена, выдвинувших концепцию семи взаимодействующих составляющих в организации (концепция «семь S»); У. Оучи, предложившего теорию «Z»; С. Р. Кови, разработавшего концепцию эффективного «принципиального» лидерства; М. Хаммера и Д. Чэмпи, обосновавших методологию «реинжиниринга» организаций и других.

Все исторические школы управленческой мысли поочередно делали акцент на том или ином аспекте управления и обеспечения эффективности деятельности организации как наиболее важном. Когда относительно исчерпала себя НОТ, рационализация на рабочем месте, на первый план вышли резервы, скрытые в структурно-функциональном упорядочении организации, цепи команд, всеобщей бюрократической рационализации. На следующем этапе были вскрыты и привлечены возможности повышения эффективности управления, заключенные в человеческом общении, групповой динамике, мотивации. Затем были пущены в ход учет переменных, ситуационные и вероятностные факторы, прогнозы и точные математические расчеты, базирующиеся на статистике и количественном анализе.

Таким образом, были созданы все предпосылки возникновения современного менеджмента, основанного не на отрицании, а на интегративном использовании опыта предшественников.

Список использованной литературы:

1. Боумэн К. Основы стратегического менеджмента. Пер. с англ./ Под ред. Л.Г. Зайцева, М.М. Соколовой. - М.: Банки и биржи, ЮНИТИ, 1997.
2. Горбунов Л.П. Основы социального менеджмента. - Пятигорск: Кавказская здравница, 1999.
3. Ленин В.И. Полн. собр. соч., т. 39.-М., С. 67.
4. Фалмер Р.М. Энциклопедия современного управления. В 5-ти томах. - М.: ВИПК энерго, Т.1. 1992.

С.А. Газибеков

Генезис теории управления

Ключевые слова: современный менеджмент, теория управления, функции менеджмента, фактор управления, научное управление

Статья посвящена парадигме современного менеджмента и развитию теории управления как процессам совместной организации трудовой деятельности.

В ней раскрыты основные функции менеджмента, которые легли в основу всех современных теорий управления. Определен важнейший фактор управления – лидер. Дан основной способ управления - иерархия, фиксирующая статус каждого члена общества и поддерживающая порядок господства-подчинения.

Рассмотрены и проанализированы мнения авторов школ научного управления, внесших значительный вклад в функциональное и методическое насыщение современной концепции управления.

S.A. Gazibekov

Genesis of Management Theory

Key words: modern management, theory of management, functions of management, factor of management, scientific administering

The article dwells on the paradigm of modern management and the development of management theory as the processes of joint organization of labour activities.

The author discloses the main functions of management being the basic issues of all modern theories of management. He elicits the most important factor of management, that of a leader. Such mode of management, as hierarchy fixing a status of each society member and maintaining the order of supremacy-subordination is presented in the article.

The opinions of the authors composing a school of scientific management who have brought their contribution into functional and methodical saturation of the modern conception of management are analyzed.