

## Школы менеджмента

*В данной статье рассмотрено понятие «менеджмент» и «школа менеджмента». Исследованы школы менеджмента, предпосылки и история их возникновения.*

*Менеджмент, школа менеджмента.*

E. P. Turbina,  
Y. S. Permenova,  
Shadrinsk

## School of management

*The definitions of the concepts management and schools of management are given in the article. The schools of management, the preconditions and the history of their appearance are viewed in the article.*

**Key words:** *management, the school of management.*

Понятие «менеджмент» в последнее время все чаще и чаще употребляется в русском языке. Открываются «школы менеджеров», создаются «клубы менеджеров», проводятся «семинары менеджеров», но редко люди отдают себе отчет в том, что же именно скрывается за этим красивым словом[1].

Слова «менеджер» и «менеджмент» употреблялись в английском языке еще в прошлом столетии. Но лишь ко второй четверти XX века они постепенно начинают приобретать определенное значение, в соответствии с которым менеджером является человек, организующий конкретную работу, руководствуясь современными методами.

В литературе менеджмент определяется как управление производством, система методов, принципов, средств и форм управления, разработанных и применяемых в развитых странах для повышения эффективности производства или иной общественной деятельности.

Великая индустриальная революция XVII–XIX вв. оказала гораздо более существенное влияние на теорию и практику управления, чем все предшествующие революции. Именно на этом этапе и начал развиваться менеджмент в том виде, в котором мы привыкли воспринимать это слово. Именно тогда появилась потребность в талантливых управленцах, которые могли бы выработать свою стратегию управления фирмой и развития бизнеса и привести фирму к успеху, или, в крайнем случае, спасти ее от банкротства[3].

К концу XIX – началу XX в. появились первые работы, в которых была сделана попытка научного обобщения накопленного опыта и формирования основ науки менеджмента. Это было ответом на потребности промышленного развития, массовое производство и массовый сбыт, ориентация на рынки большой емкости и крупномасштабную организацию в форме мощных корпораций и акционерных обществ.

Как самостоятельная наука менеджмент зародился на рубеже XIX–XX вв. Именно в этот период появились первые работы, посвященные управлению хозяйственной деятельностью.

Во многом это было предопределено потребностями капиталистического общества. Разделение труда привело к тому, что производство стало очень сложным, а, следовательно, усложнились и механизмы управления им.

Кроме того, было осознано, что без эффективного управления невозможно нормальное функционирование предприятия, которое предполагает в том числе и

получение прибыли. Это и стало основной предпосылкой формирования представлений об управлении.

Впервые идея менеджмента как особой специализации, особой профессии была высказана», по-видимому, в 1866 г. американским бизнесменом **Г. Тауном**. Таун выступил на собрании американского общества инженеров механиков с докладом, в котором говорил о необходимости подготовки специалистов-управленцев.

**Классическое направление** менеджмента включало в себя три области:

– *научный менеджмент* – акцент делался на научно обоснованную организацию производства, рациональность и преподнесение менеджмента в виде промышленного (Ф.У. Тейлор, Г. Гант, Ф. Гилберт);

– *административный менеджмент* – внимание уделялось организации в целом и таким функциям как планирование, организация, командная цепочка, координация и контроль (А. Файоль, М.П. Фоллет);

– *концепция бюрократических организаций* предполагала четкое определение должностных обязанностей и ответственности работников, ведение формальной отчетности, разделение собственности и управления, что должно было строиться на безличной, рациональной основе (М. Вебер).

В целом период доминирования классического направления менеджмента был плодотворным – появилась наука управления, новое фундаментальное понятие, повысилась эффективность.

В первой половине двадцатого века получили развитие четыре четко различаемые школы управленческой мысли. Хронологически они могут быть перечислены в следующем порядке: школа научного управления, административная школа, школа психологии и человеческих отношений и школа науки управления (или количественная школа). Самые убежденные приверженцы каждого из этих направлений полагали в свое время, что им удалось найти ключ к наиболее эффективному достижению целей организации. Более поздние исследования и неудачные попытки применить теоретические открытия школ на практике доказали, что многие ответы на вопросы управления были лишь частично правильными в ограниченных ситуациях. И тем не менее, каждая из этих школ внесла значительный и ощутимый вклад в данную область. Даже самые прогрессивные современные организации до сих пор используют определенные концепции и приемы, возникшие в рамках данных школ.

Несмотря на определенное разнообразие в выделении школ и направлений, можно выделить четыре основные сложившиеся школы[2]:

1. Школа научного управления.
2. Административная или классическая школа.
3. Школа человеческих отношений.
4. Математическая школа управления.

Такая классификация условна, ибо в рамках каждой из названных школ можно выделить целый ряд направлений, причем все они взаимосвязаны и взаимно обусловлены.

Появление **школы научного управления** во многих исследованиях определяется теоретической и практической системой управления Ф.У. Тейлора (1856–1915). Теория А. Смита положила начало всем ветвям политэкономии, а система Тейлора – всему последующему менеджменту. Известный ученый в области управления П. Дракер считал, что тейлоризм – это скала, на которой мы воздвигаем нашу дисциплину.

Наряду с Тейлором наиболее яркими представителями школы научного управления можно считать Ф. и Л. Гилберт, Г. Гантта, К. Барта и др. Создатели школы научного управления исходили из концепции, что, используя наблюдения, замеры, логику и анализ, можно усовершенствовать большинство операций ручного труда, добиться более эффективного их выполнения.

Формирование школы научного управления базировалось на трех основных моментах, которые послужили исходными принципами для развития менеджмента:

Рациональная организация труда

Разработка формальной структуры организации.

Определение мер по сотрудничеству управляющего и рабочего.

Тем самым складывались основы формальной организации, происходило отделение управленческих функций от фактического выполнения работы. Тейлор утверждал, очевидно, что человек одного типа должен сначала составить план работы, а человек совершенно другого типа должен выполнить ее. Такой подход резко контрастировал со старой системой, когда рабочие сами планировали свою работу и выполняли планируемое.

Определяя меры по сотрудничеству управляющего и рабочего, представители школы научного управления отмечали необходимость систематического использования стимулирования работников с целью заинтересовать их в увеличении производительности труда и объемах производства. Благодаря этой школе управление стало признаваться как область научных исследований, методы и подходы, применяемые в науке и технике, могут эффективно использоваться в практическом достижении целей организации. По мнению Тейлора, основной задачей менеджмента должно быть обеспечение наибольшего процветания предпринимателя вкуче с максимумом благосостояния каждого работника. В отличие от Тейлора, Г.Л. Гант (1861–1919) считал, что рабочие – основная переменная в достижении максимальной производительности труда и все остальные параметры должны приспособляться к ним. Другой идеей Гантта была система поощрительных премий для поддержки усилий человека.

Развитие **административной школы** происходило по двум направлениям – рационализация производства и исследование проблем управления. Главная забота представителей классической школы – добиться эффективности работы всей организации в целом. Цель этой школы – создание универсальных принципов управления, реализация которых обязательно приведет к успеху (можно выделить работы Г. Эмерсона (1853–1931), А. Файоля (1841–1925), Л. Урвика (1891–1983), М. Вебера (1864–1920), Г. Форда (1863–1947)). В нашей стране в начале 20-х гг. развернулась активная исследовательская работа в области научной организации труда, управления во всех отраслях народного хозяйства и государственном аппарате. Большой вклад в развитие науки об управлении внесли ученые А.А. Богданов (1873–1928), А.К. Гастев (1882–1941), П.М. Керженцев (1881–1940), Н.А. Вознесенский (1903–1950) и др.

Г. Эмерсон в своем основополагающем труде «Двенадцать принципов производительности» (1911 г.) рассматривал принципы управления предприятиями, обосновал их примерами из других отраслей производства. Понятие производительность или эффективность – то основное, что внес Эмерсон в науку управления. Он впервые поставил вопрос об эффективности производства в широком смысле. Эмерсон обосновал вопрос о необходимости и целесообразности, выражаясь современным языком, применения комплексного, системного подхода к решению многогранных практических задач организации управления производством и всякой деятельности вообще.

Французский горный инженер А. Файоль внес существенный вклад в науку управления. В своем основном труде «Общее и промышленное управление» (1916 г.) он разработал подход к анализу деятельности администрации и сформулировал некоторые, строго обязательные принципы управления. Основатели научного направления в менеджменте разрабатывали производственные проблемы. Файоль указывал на важность управленческой роли администратора. Он писал, что управление значимо в административной деятельности – координировании дел, больших и малых

промышленных, коммерческих, политических, религиозных и любых других организаций. Анализируя административную функцию, он выделил пять ее элементов: 1) предвидеть, т.е. учитывать грядущее и вырабатывать программу действия; 2) организовывать, т.е. строить двойной – материальный и социальный – организм предприятия; 3) распорядиться, т.е. заставлять персонал надлежащим образом работать; 4) координировать, т.е. связывать, объединять, гармонизировать все действия и усилия; 5) контролировать, т.е. заботиться о том, чтобы все совершалось согласно установленным правилам и распоряжениям. Заслугой Файоля является также вывод, что не только инженерно-технические работники, но и каждый член общества нуждается в понимании принципов административной деятельности.

Цель сторонников этой школы: попытаться управлять, воздействуя на систему социально – психологических факторов.

Принципы управления Файоля:

1. Разделение труда. Специализация является естественным порядком вещей.

Целью разделения труда является выполнение работы, большей по объёму и лучшей по качеству при тех же усилиях. Это достигается за счёт сокращения числа целей, на которые должны быть направлены внимание и усилия.

2. Полномочия и ответственность. Полномочия есть право отдавать приказ, а ответственность есть её составляющая противоположность. Где даются полномочия – там возникает ответственность.

3. Дисциплина. Дисциплина предполагает послушание и уважение к достигнутым соглашениям между фирмой и её работниками. Установление этих соглашений связывающих фирму и работников из которых возникают дисциплинарные формальности, должно оставаться одной из главных задач руководителей индустрии. Дисциплина также предполагает справедливо применяемые санкции.

4. Единоначалие. Работник должен получать приказы только от одного непосредственного начальника.

5. Единство направления. Каждая группа, действующая в рамках одной цели, должна быть объединена единым планом и иметь одного руководителя.

6. Подчинённость личных интересов общим. Интересы одного работника или группы работников не должны превалировать над интересами компании или организации большего масштаба.

7. Вознаграждения персонала. Для того, что бы обеспечить верность и поддержку работников, они должны получать справедливую зарплату за свою службу.

8. Централизация. Как и разделение труда, централизация является естественным порядком вещей. Однако соответствующая степень централизации будет варьироваться в зависимости от конкретных условий.

9. Скалярная цепь. Скалярная цепь – это ряд лиц, стоящих на руководящих должностях, начиная от лица, занимающего самое высокое положение в этой цепочке – вниз до руководителя низового звена. Было бы ошибкой отказываться от иерархической системы без определенной необходимости в этом, но было бы ещё большей ошибкой поддерживать эту иерархию, когда она наносит ущерб интересам бизнеса.

10. Порядок. Место – для всего и всё на своём месте.

11. Справедливость. Справедливость – это сочетание доброты и правосудия.

12. Стабильность рабочего места для персонала. Высокая текучесть кадров снижает эффективность организации. Посредственный руководитель, который держится за место, безусловно предпочтительней, чем выдающийся, талантливый менеджер, который быстро уходит и не держится за своё место.

13. Инициатива. Инициатива означает разработку плана и обеспечение его успешной реализации. Это придаёт организации сил и энергию.

14. Корпоративный дух. Союз – это сила. А она является результатом гармонии персонала.

**Школа «человеческих отношений»** явилась попыткой менеджмента рассматривать каждую организацию как «социальную систему». Основоположник этой школы Э. Мэйо (1880–1949) считал, что организация обладает единой социальной структурой. И задача менеджмента состоит в том, чтобы в дополнение к формальным зависимостям между членами организации развивать плодотворные неформальные связи, которые влияют на результаты деятельности. По определению одного из основателей школы человеческих отношений Ф. Ротлисбергера, неформальная организация представляет собой действия, ценности, нормы, убеждения и неофициальные правила, а также сложную сеть социальных связей, типов членства и центров. У. Френч и Ч. Белл, например, сравнивают организацию с айсбергом, в подводной части которого находятся различные элементы неформальной системы, а в верхней – формальные аспекты организации. Тем самым подчеркивается приоритет этой системы над официально установленными взаимоотношениями в организации.

Достижением Мэйо и его последователей в анализе неформальной структуры было доказательство необходимости расширения границ организационного анализа за пределы должностной структуры.

В рамках школы «человеческих отношений» сформирован целый ряд теорий. Среди них можно выделить, прежде всего, «Теорию Х» и «Теорию У» Д. Макрегора (1906–1964). Автор этой теории в книге «Человеческая сторона предприятия» выдвинул в 1960 г. два следующих положения, характеризующих представление управляющих об отношении работников к труду. Одна из них – «Теория Х». Средний индивидуум туповат, ленив, стремится при первой возможности избежать труда, поэтому необходимо постоянно понукать, угрожать наказанием, чтобы он работал напряженно для достижения целей фирмы. Средний человек предпочитает, чтобы им руководили, стремится избежать ответственности, сравнительно нечестолобив, и более всего беспокоится о своей собственной безопасности. «Теория У» освещает производственный процесс несколько иначе. Затраты физических и умственных усилий человека в процессе труда столь же естественны, как в играх, на отдыхе. Средний индивидуум при соответствующей подготовке и условиях не только принимает на себя ответственность, но и стремится к ней.

Отличительной чертой школы «человеческих отношений» является анализ на уровне малых групп, а еще чаще на уровне индивидов. Недостатки Мэйо и его последователей, по мнению Л. Урвика, прежде всего, выражаются в том, что мэйонисты обнаружили утрату осознания специфики больших социальных и технологических систем, придерживались предпосылки, будто рабочими можно манипулировать, чтобы вогнать их в существующие промышленные рамки. Они исходили из того, что кооперация и сотрудничество естественны и желанны, обойдя значительно более сложные вопросы социальных конфликтов. Более того, они смешали цели и средства, предположив, что удовольствие и счастье в будущем вели бы работников к гармоническому равновесию и успеху организации.

**Математическая школа управления** (иногда ее называют теорией количественных методов менеджмента) сформировалась в начале 40-х гг., прежде всего, в управлении войсками во время 2-й мировой войны. Затем опробованные количественные методы трансформировались применительно к управлению гражданскими организациями. Математическая школа характеризуется использованием в менеджменте исследований операций и моделирования. По существу эта школа количественных методов для решения управленческих и производственных проблем.

Исследование операций в области менеджмента – это применение количественных методов к операционным проблемам организации. Математика, статистика, инженерные науки и связанные с ними области знания внесли

существенных вклад в теорию управления. Их влияние можно проследить в применении Ф. Тейлором научного метода при анализе работы.

Влияние количественного подхода. Влияние науки управления или количественного подхода было значительно меньше, чем влияние поведенческих наук, отчасти потому, что гораздо большее число руководителей ежедневно сталкиваются с проблемами человеческих отношений, человеческого поведения, чем с проблемами, которые являются предметом исследования операций. Кроме того, до 60-х годов лишь у немногих руководителей было образования достаточно для понимания и применения сложных количественных методов. В настоящее время положение быстро меняется, т. к. всё больше школ бизнеса предлагают курсы количественных методов с применением ЭВМ.

#### ЛИТЕРАТУРА

1. Мескон, М.Х. Основы менеджмента / М.Х. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури. – М. : Дело ЛТД, 1994.
2. Травин, В.В. Основы кадрового менеджмента / В.В. Уткин, В.А. Дятлов. – М. : Дело, 1995.
3. Уткин, Э.А. История менеджмента / Э.А. Уткин. – М. : Тандеш : ЭКМОС, 1997.