# Управленческие революции и школы управления

## **Управленческие революции (таблица)**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **№** | **Наименование**  **(по характеру)** | **Хронологический период** | **Связь с историческими лицами или событиями** | **Особенности качественных изменений в менеджменте** |
| 1 | Религиозно-коммерческая революция | V тыс. до н.э. | Зарождение письменности в древнем Шумере, которое привело к возникновению особой прослойки общества – жрецов, занимающихся коммерческой деятельностью. | Выделился новый религиозный слой, который занимался торговыми операциями |
| 2 | Светско-административная революция | 1792-1750 гг. до н.э. | Царь Хаммурапи создал свод законов управления государством для регулирования общественных отношений между различными социальными группами | Произошло отделение функции управления государством от церковной власти |
| 3 | Производственно-строительная революция | 605-562 гг. до н.э. | Правление Навуходоносора (автора проекта Вавилонской башни и висячих садов). Навуходоносор создал систему производственного контроля на текстильных фабриках и в зернохранилищах | Выделилась группа людей, профессионально занимающихся управлением в области производства и строительства |
| 4 | Зарождение профессионального управления | XVII – XVIII вв. | Период зарождения капитализма и индустриального прогресса европейской цивилизации.  Внедряются прикладные разработки и эксперименты, помогающие определить нормы выработки и вознаграждения, оптимальные сроки работы оборудования, объемы выпуска продукции, совершенствовать организацию производства и труда | Отделение управления от собственности. Появление профессиональных наемных управляющих. |
| 5 | Бюрократическая революция | конец XIX – началоXX вв. | Концепция «рациональной бюрократии» М. Вебера.  Формирование больших иерархических структур, разделение управленческого труда, введение норм и стандартов, установление должностных обязательств и ответственности менеджеров | Выделение специализированных групп управленцев, за которыми закрепляются функции |

# Этапы и школы в истории менеджмента

(цитата из книги «МЕНЕДЖМЕНТ ОРГАНИЗАЦИИ: Учебное пособие для подготовки  
к итоговому междисциплинарному экзамену профессиональной подготовки менеджера». Под общей ред. В.Е. Ланкина. Таганрог: ТРТУ, 2006)

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.

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.

## 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.

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.

Основателем **классической школы «научного менеджмента»** считается **Фредерик Тейлор** (1856–1915) – инженер-практик и менеджер, решавший в своей повседневной работе проблемы рационализации производства и труда с целью повышения производительности и эффективности. Основные взгляды Тейлора изложены в книгах «Управление предприятием» (1903), «Принципы научного управления» (1911).

Главная идея Тейлора состояла в том, что управление должно стать системой, основанной на определенных научных принципах, должно осуществляться специально разработанными методами и мероприятиями, т.е. что необходимо проектировать, нормировать, стандартизировать не только технику производства, но и труд, его организацию и управление, следует совершенствовать систему оплаты труда. Практическое применение идей Тейлора доказало всю свою важность, обеспечив значительный рост производительности труда.

Бурное развитие промышленности предопределило дальнейшую эволюцию научных взглядов классической школы. Развитие идей Тейлора было продолжено выдающимся французским инженером **Анри Файолем****(1841–1925)**, который предложил формализованное описание работы управляющих в организациях, выделив характерные для них виды деятельности или функции: планирование, организацию, руководство, координацию и контроль. Им были сформулированы принципы менеджмента, которыми предлагалось руководствоваться при решении управленческих задач и выполнении функций менеджмента. Файоль считается основателем так называемой **классической административной школы управления.**Вклад данной школы заключается в том, что она рассматривает управление, как универсальный процесс, состоящий из несколько взаимосвязанных функций. Она сформировала теорию управления всей организацией.

К классической теории управления близко примыкает **теория идеального типа административной организации,**названная ее автором, немецким социологом**Максом Вебером****(1864–1920)** «бюрократией». Большинство американских теоретиков управления, высоко оценивая эвристическое значение организационной модели Вебера, подчеркивают вместе с тем, что он интересовался лишь формальной организацией управления, а все отклонения от нее рассматривал как «идиосинкразию», которая не представляет интереса для теоретика.

**Школа «человеческих отношений»** (гуманистический менеджмент). уделяет внимание психологии отношений, поведению и потребностям людей, социальным взаимодействиям и групповым интересам. Выделяют три области направления: человеческие отношения, человеческие ресурсы и бихевиоризм. (Г. Мюнстерберг, Э.Мейо, А. Маслоу).

Считается, что начало этому направлению положил **Элтон Мэйо****(1880–1945)**; который пришел к сенсационному в то время открытию, исследуя зависимость производительности труда от физических аспектов работы (например, освещения). После многочисленных экспериментов *(хоторнские эксперименты)*был сделан вывод о том, что поведение группы может в большой степени не зависеть от рабочих условий или схемы оплаты труда.

Еще до получения Э. Мэйо практических результатов, их теоретически предвосхитила англичанка **Мэри Фоллет****(1868–1933).** Теория управления, доказывала Фоллет, должна базироваться не на интуитивных представлениях о природе человека и мотивах его поведения, а на достижениях научной психологии.

Большой вклад в развитие школы «человеческих отношений» был сделан в 40–60-е годы, когда учеными-бихевиористами (от англ. behaviour – поведение) было разработано несколько теорий мотивации. Одной из них является **иерархическая теория потребностей Абрахама Маслоу**(1908–1970).

Одной из наиболее известных **концепций мотивации**, продолжающей теорию Маслоу, являются взгляды профессора **Фредерика Херцберга** (род. 1904), обусловливающие мотивацию удовлетворенностью или неудовлетворенностью работой.

**Современная система взглядов на менеджмент**сформировалась в 50-е гг. XX в. как количественная школа науки управления, основанная на понимании сложных управленческих проблем, благодаря разработке и применению моделей с использованием количественных методов (Р. Акофф, С. Бир, А. Голдберг и др.). В школе науки управления различают два главных направления: производство рассматривается как «социальная система», а также используются системный и ситуационный анализ с применением матметодов и ЭВМ. Среди новых подходов: дерево решений, мозговой штурм, управление по целям, диверсификация, бюджетирование, кружки качества, портфельный менеджмент. Другим направлением является выведение общих принципов сложных систем с помощью синергетической методологии (принципов нелинейности, самоорганизации, неравновесности экономических процессов). Это движение в общем менеджменте получило название «эволюционный менеджмент».