

МЕНЕДЖМЕНТ: ИСТОРИЯ
ВОЗНИКНОВЕНИЯ, РАЗВИТИЯ,
КЛАССИЧЕСКОЕ НАПРАВЛЕНИЕ И ОСНОВ-
НЫЕ ПРИНЦИПЫ СИСТЕМНОГО ПОДХОДА

В.И. ЧЕБАН,
Кафедра социальной медицины
и организации здравоохранения,
Буковинский государственный медицинский
университет, г. Черновцы

Rezumat

Sunt analizate perioadele istorice de apariție și dezvoltare a managementului, precum și direcțiile clasice și școlile științifice din domeniu. Autorul analizează modelele noilor abordări manageriale.

Cuvinte-cheie: analiză, perioade istorice, dezvoltare, business, tehnologia producerii, abordare sistemică, sistemologie, resurse, manager, componentele managementului, școlile „managementului științific”

Summary

Management: history, development, classical direction and basic principles of the system approach

The analysis of the historical time of the origin and development of the management revolution was performed. Justified of classic and scientific schools of management. Analyzed models of new management approaches (decision tree, brainstorming, goals management, diversification, budgeting, quality circles, management). Principles of systematic approach of management were justified.

Keywords: analysis, historical time, development, management revolution, business, manufacturing technology, systems thinking, system approach, systemology, resources, manager, components of management, school of „scientific management”

Введение

Представления о возникновении и развитии менеджмента и в целом о содержании управленческой деятельности, методах ее осуществления неоднократно претерпевали существенные изменения с тех пор, когда управление стало рассматриваться как особый вид деятельности. Взгляды многих исследователей на управление развивались по мере развития общественных отношений, в связи с чем изменялся бизнес, совершенствовалась технология производства, возникали новые средства связи и обработки информации. Изменялась практика управления – видоизменялась наука об управлении. Однако управленческая мысль не была в роли пассивного следования за практикой менеджмента [1]. Более того, именно выдвинутые и сформулированные ведущими умами управленческой мысли новые идеи в области управления и новые подходы к осуществлению управления знаменовали собой этапы существенных преобразований в практике управления.

Результаты исследования и их обсуждение

Важной исторической информацией о зарождении менеджмента является экономическое мнение эпохи Древнего Рима, Древней Греции, Средневековья, а именно: выразители экономического мнения древнего мира – знаменитые мыслители (философы) и отдельные правители рабовладельческих государств стремились идеализировать и сохранить навсегда рабовладение и натуральное хозяйство. Доказательства идеологов древнего мира основывались преимущественно на категориях морали, этики, нравственности и были направлены против свободного функционирования денежного и торгового капитала. Источники экономического мнения Древнего Востока: Вавилон – кодекс царя Хаммурапи; Китай – Конфуций; Индия – трактат *Артхашастра*. Свод законов царя Хаммурапи (1792–1750 гг. до н. э.), созданный около 1760 г. до н. э., способствовал укреплению власти рабовладельцев над рабами, частной собственности в целом и охране интересов царского окружения.

Вопрос о том, когда управленческая деятельность перестала быть только косвенным проявлением власти и превратилась в самостоятельную, давно интересует историков менеджмента. Согласно концепции Р. Ходжеттса, менеджмент, как вид деятельности, сложился в результате трех управленческих революций, произошедших в древности, которые сформировали определенную «нишу» для его существования.

1. *Религиозно-коммерческая.* Она произошла в Шумерии в третьем тысячелетии до н.э. Суть ее заключается в трансформации шумерских жрецов в менеджеров: на определенном этапе они отказались от кровавых жертвоприношений богам и стали взимать дань продуктами. Таким образом, стали осуществляться первые коммерческие операции при помощи посредников.

2. *Светско-административная.* Связана с деятельностью вавилонского правителя Хаммурапи (1792-1750 гг. до н.э.), который попытался организовать эффективную систему управления своей огромной империей. Знаменитый свод Хаммурапи, содержащий 285 законов управления

государством, является определенным этапом в развитии менеджмента. Хаммурапи, по мнению Ходжеттса, был первым, кто стал целенаправленно работать над созданием своего образа «заботливого покровителя народа».

3. *Производственно-строительная.* Связана с правлением в Вавилоне царя Навуходоносора XI (605-562 гг. до н.э.), который значительно усовершенствовал организацию труда на текстильных фабриках и зернохранилищах [1].

Конфуций (Кун-цзи) (551-479 гг. до н.э.) заложил основы этико-политического учения (конфуцианства), что активизировало развитие духовной культуры в политической жизни и обществе. Индийский трактат *Артхашастра* – это сборник наставлений по вопросам управления государством («наука о пользе, о практической жизни»).

Экономическое мнение Древней Греции связано с именами Ксенофонта, Платона и Аристотеля. Ксенофонт (430-354 гг. до н.э.) в трактате *О домашнем хозяйстве* дал характеристику образцового, с его точки зрения, хозяйства и гражданина. Его труд *Об источниках поступлений* – попытка найти выход из экономических трудностей Афин. Платон (428-347 гг. до н.э.) создал теорию идеального общественного уклада и изложил ее в труде *Государство*, основой которого является идея справедливости. Он называл управление «наукой о питании людей», тем самым, подчеркивая ее важнейшее значение в обеспечении материального существования общества. Философ считал, что управлять страной должны законы, но поскольку они слишком абстрактны, то осуществлять надзор за их исполнением должен политик, владеющий искусством управления. Суть его управленческой деятельности должна заключаться в преломлении этих догматических законов к реально складывающейся ситуации. У Платона также находим зарождение идей о стилях управления и размышления о самом «современном» сейчас ситуационном подходе в управлении.

Аристотель (384-322 гг. до н.э.) основывал свое экономическое учение на предпосылке, что рабство – явление естественное и всегда должно оставаться основой производства. Ключевые положения его труда *Политика*: обязательным является наличие частной собственности; все виды деятельности разделены на две группы: экономию и хремистику; деньги выступают в роли мерила (меры) при обмене, и потому их нельзя одалживать (монета не может рождать монету) [6]. Аристотель называл управление «господской наукой», смысл которой заключается в надзоре за рабами.

Источники экономического мнения Средневековья – в арабских странах: Коран (610-632 гг.); учение Ибн-Халдуна (1332-1406); в Западной Европе: идеи Августина (354-430); идеи Фомы Аквинского (Аквината) (1225-1274); в Киевской Руси: *Русская правда* (XII-XIII вв.) – свод законов Киевского государства. Изучение и толкование Корана – собрание проповедей, обрядовых и юридических учреждений, заклинаний и молитв, поучительных рассказов и притч, вымолвленных Мухаммедом в форме пророческих откровений в Мекке и Медине, положили начало гражданскому и каноническому мусульманскому праву. Ибн-Халдун (1332-1406) – арабский историк и философ. Его основной труд – *Книга поучительных примеров из истории арабов, персов, берберов и народов, которые жили с ними на Земле*. Выдвинул концепцию «социальной физики», которая призвала к осознанному отношению к труду; борьбе с расточительностью и жадностью; понимание неосуществимости имущественного и социального равенства. Главные труды Блаженного Августина – *О граде Божьем* и *Исповедь*. Его идеи отвечают взглядам раннего феодализма.

Фома Аквинский (Фома Аквинат) (1225-1274) – монах-доминиканец. С 1257 г. доктор Парижского университета. Читал лекции в Париже, Кельне, Риме и Неаполе. В своем основном произведении *Сумма теологии* дает оценку товарно-денежным отношениям. Ключевые догмы Фомы Аквината: деньги не могут порождать деньги; богатство подразделяется на естественное (плоды, земли и ремесла) и искусственное (золото и серебро); признание необходимости частной собственности. «Справедливой ценой» он считал: цену, которая согласно расходам; цену, которая обеспечивает блага людям пропорционально их состоянию. Его догмы являются характерными для позднего феодализма.

Развитие управленческой мысли возвращается вокруг трех явлений – *задачи, человек, управленческая деятельность* [4]. Для начальной стадии развития учений об управлении, когда закладывались основы современного представления об управлении, характерен упор на одно из этих явлений. Позже, с углублением знаний об управлении и с изменением характера управления все большее развитие стал получать синтетический подход, увязывающий эти и другие явления бизнеса в единое и органичное целое [5].

В современном представлении менеджмент как наука отражает деятельность общества по генерированию и систематизации управленческой мысли, ее организации и актуализации для применения в деятельности, регулированию содержания теории в образовательной деятель-

ности субъектов управленческих отношений, систематизации предметной области менеджмента, самопознания в управленческой практике.

Рационализм в менеджменте понимается как система норм, отклонение от которой является дисфункцией, понижающей эффективность системы. Концепция рационализации подразумевает процесс, в ходе которого выбор действующими лицами средств достижения цели становится все более ограниченным правилами, предписаниями и законами, имеющими универсальное применение. Бюрократия как важнейшая область использования этих правил, законов и предписаний является одним из основных результатов данного процесса рационализации, однако наряду с ней существуют и другие, например капиталистический рынок, система рационально-правовой власти, заводы и сборочные линии. Общим для них является наличие формальных рациональных структур, которые заставляют всех входящих в их состав индивидов действовать в рациональной манере, стремясь к достижению целей посредством выбора наиболее прямых и эффективных методов.

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).

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

По мнению многих теоретиков и практиков, 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 повы-

шения 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 продолжил выдающийся французский инженер Анри Файоль (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, которые предлагали руководство 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 нескольких 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), обуславливающие 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 математических методов и ЭВМ. Среди новых подходов: *дерево решений, мозговой штурм, управление целями, диверсификация, бюджетирование, кружки качества, портфельный менеджмент*. Другим направлением является обоснование общих принципов сложных систем с помощью синергетической методологии (принципов нелинейности, самоорганизации, неравновесности экономических процессов). Это движение в общем менеджменте получило название «эволюционный менеджмент».

Понимание того, что менеджмент – это особый аспект функционирования организации, впервые было осознано в США. А это означает, что менеджмент сам по себе является во многом американским явлением, отражающим особенности американской картины мира. США вполне можно считать страной, в которой в наибольшей

степени менеджменту обучают. Американский менеджмент характеризуется жесткой организацией управления. Для него в наибольшей степени характерно стремление к формализации управленческих отношений, представление о персональной ответственности работника. Эффективность работы каждого руководителя определяется по критерию: смог ли он лично достигнуть тех целей, которые перед ним были поставлены.

Европейский менеджмент отличается от американского в незначительной степени. Европа и США – это достаточно близкие культуры, поэтому обмен достижениями между ними протекает с меньшими трудностями. В Европе, как и в США, очень важную роль в экономике играют мелкие и средние предприятия. Это особенности европейского менеджмента. Для мелких фирм более настоятельной является потребность в выживании, поэтому необходимо более быстрое реагирование на любое, даже самое незначительное изменение ситуации, к которому необходимо приспособиться. Существенное отличие европейского менеджмента от американского состоит в том, что в Европе даже в рамках крупных концернов и компаний дочерние компании сохраняют заметную долю самостоятельности. Эта самостоятельность касается производственных, финансовых решений, а также инноваций. Проблемы управления небольшими предприятиями в Европе более актуальны, чем в США.

На японский менеджмент накладывает отпечаток самобытная культура Японии и то, что на мировой рынок она вышла только после Второй мировой войны. Япония переняла у Европы и США положительные аспекты опыта, прежде всего – ориентацию на новые технологии и психологические методы менеджмента. В Японии более высоко ценят опыт работы, чем образование, поэтому руководителей в Японии готовят непосредственно в процессе работы. Если в Европе и США сначала дают теоретические знания, которые затем закрепляются практикой, то в Японии предоставляют практику, которая только затем переходит в знания. Японцы очень внимательно относятся к связям между людьми, а также к личностным особенностям работников, склонны подбирать должность под человека, а не человека под должность. Японцы избегают индивидуализма в своих действиях, не склонны к навязыванию персональной ответственности, практически не контролируют эффективность действий отдельного работника; гораздо более важной для них является коллективная (групповая) ответственность. Еще одна особенность японского менеджмента состоит в том, что руко-

водящие работники особое внимание уделяют технологическим нововведениям. С этой точки зрения Япония превосходит все страны мира.

Активизация развития взглядов на управление в России отмечается с XVI в., когда шел бурный процесс ликвидации феодальной раздробленности и объединения рынков в единый национальный рынок. Наряду с усилением центральной власти развитие управления происходило прежде всего «сверху вниз». Этим Россия отличается от стран Европы и США, где оно шло «снизу вверх» [1].

Реформы Петра I затрагивали многие направления общественной жизни как на государственном уровне, так и на уровне хозяйственных организаций и были связаны со становлением крупной промышленности, развитием мелкого ремесленного производства, сельского хозяйства, финансовой системы, внешней и внутренней торговли. Заметный вклад в истории России XVIII в. и в развитии ее экономики оставила Екатерина II. В целях совершенствования управления Россия была разделена на 50 губерний во главе с губернаторами, создано *Учреждение для управления губерний Российской империи*, а каждая губерния делилась на 10–12 уездов. При Александре I для упорядочения звеньев управленческого аппарата были учреждены министерства. Александр II в 1861 г. начал осуществлять крестьянскую, а в 1864 г. – земскую и в 1870 г. – городскую реформы. Управление экономикой проявлялось в организации артелей, ссудо-сберегательных товариществ, кредитовании крестьянских хозяйств, составлявших основу экономической жизни. В 1909 г. П. А. Столыпиным был выдвинут смелый проект реформ в области земского самоуправления, предполагавший возможность использовать различные системы выборов, ликвидировать сословную иерархию в государственном управлении в уездах, создать русские земства в Западном крае и др., однако они не были осуществлены.

Кооперативы в любой отрасли деятельности положительно зарекомендовали себя как организационно-экономическая формация в СССР, однако методика перехода к ним причинила крупный материальный ущерб сельскому хозяйству. Фактически политика коллективизации проводилась организационно-административными методами управления в ущерб экономическим и социально-психологическим. Управление продолжало осуществляться сверху вниз фактически до начала 90-х гг., т.е. до признания многообразия форм собственности.

К формам международного менеджмента относятся международные организации, конференции, совещания, консультации и др. Самой

крупной международной организацией является Организация Объединенных Наций (ООН), созданная в 1945 г. При ней функционирует ряд специализированных организаций, осуществляющих управление по различным направлениям деятельности государств.

Одновременно с универсальными международными органами существуют региональные, членами которых являются государства определенных географических районов. К ним относятся Организация африканского единства (ОАЕ), Организация американских государств (ОАГ), Ассоциация государств Юго-Восточной Азии (АСЕАН), Содружество Независимых Государств (СНГ).

Форма управления на международном уровне – ежегодные совещания семи наиболее развитых в экономическом отношении стран: США, Японии, ФРГ, Великобритании, Франции, Италии и Канады, впервые встреча состоялась во Франции в 1975 г. Авторитетными международными организациями являются Совет Европы и Европейский Союз (ЕС). Совет Европы создан в 1949 г. и объединяет более 30 государств. Его цель – сотрудничество по правам человека, культуры, образования, охраны окружающей среды, здравоохранения и др. В Европейском Союзе, часто называемым Общим рынком, сочетаются черты как международной организации, так и федерации государств. Его цель – углублять интеграцию входящих в него стран для образования экономического, таможенного и политического союза. Страны ЕС осуществляют активную интеграционную политику в различных направлениях и, прежде всего, в экономике. Важнейшим шагом на пути образования федерации государств ЕС стало введение с 1 января 1999 г. новой единой денежной единицы – евро с одновременным упразднением национальных валют. Основой для международного муниципального менеджмента в Европе служит Европейская Хартия местного самоуправления 1995 г. Она предусматривает возможность принадлежать к международным ассоциациям местных властей, что должно быть признано законодательством в каждом государстве.

В подготовке менеджеров наряду с изучением теории важным становится получение практических навыков. В последнее время были опубликованы работы о новейших достижениях в сфере менеджмента – управление производством в Японии, США, Швеции, Финляндии, Франции и др. К примеру, стали бестселлерами книги Ли Якокка *Карьера менеджера*, К. Татенси *Вечный дух предпринимательства*, Г. Форда *Моя жизнь, мои достижения*, Ж.-Л. Сулицер *Зеленый король* и т.д. Анализ этих работ и попытки применить их на

практике позволяют избежать многих ошибок в сфере менеджмента, быстрее и точнее находить пути решения управленческих проблем.

В современном научном знании разработка проблематики, связанной с построением и исследованием сложных систем различного рода, проводится в рамках системного подхода, общей теории систем, различных специальных теорий систем с использованием методов системного анализа. Системный подход не существует в виде строгой методологической концепции. Он выполняет свои эвристические функции, оставаясь не очень жестко связанной совокупностью познавательных принципов, основной смысл которых состоит в ориентации любых конкретных исследований на рассмотрение объекта как системы. Для современного менеджмента характерна многокомпонентная структура, которая предполагает его рассмотрение как «системы менеджмента».

Системный подход способствует адекватной постановке проблем в конкретных областях знания и выработке эффективной стратегии изучения и решения этих проблем. Методологическая специфика системного подхода определяется тем, что он ориентирует исследование на раскрытие целостности объекта и условий, обеспечивающих эту целостность, на выявление многообразных типов связей внутри объекта и связей самого объекта со средой. Единого понятия системный подход в науке нет. Почти каждый исследователь по-своему трактует содержание этого понятия. Однако общим для всех является убеждение в том, что при системном подходе объектом изучения являются специфические характеристики сложных систем. Для того чтобы системный подход превратился в метод решения конкретных проблем, он должен соответствовать общим принципам диалектического познания, каковыми являются объективность, всесторонность, полнота исследования и др.

Однако системному подходу присущи и свои собственные принципы. Примечательно, что различные исследователи трактуют сущность принципов системного подхода несколько по-разному и совокупность принципов формируют по-своему. Обобщая позиции разных ученых, а также используя опыт системного и квалиметрического анализа объектов, правомерно сформулировать следующие основные принципы системного подхода [4]:

- 1) движение от общего к частному;
- 2) единство анализа и синтеза;
- 3) выявление в объекте функционально самостоятельных составных частей;

4) определение взаимосвязей между составными частями объекта;

5) выявление внешней среды для исследуемого объекта;

6) определение взаимосвязей объекта со средой;

7) обобщение и синтез генетических, структурно-функциональных, пространственно-временных и других представлений об объекте;

8) квалиметрический анализ объекта.

С учетом изложенного предлагается следующее определение: системный подход – это такое направление методологии специально-научного познания и социальной практики, в основе которого лежит исследование объектов как систем.

Классические произведения менеджмента, на которых воспитаны поколения зарубежных менеджеров, содержат фундаментальные идеи теории и практики управления, на их основе создаются новейшие достижения менеджмента. Современная наука управления развивается очень интенсивно, быстрыми темпами, она является синтезом теоретических разработок и практических результатов, разработанная из многолетней практической деятельности.

Вывод

В современном представлении менеджмент, как наука, отображает деятельность общества по генерированию управленческой мысли, ее организации и актуализации, регулирование содержания теории в образовательной деятельности субъектов управленческих отношений, систематизацию предметной отрасли менеджмента и самопознания в управленческой практике.

Литература

1. *Менеджмент организации*. Учебное пособие для подготовки к итоговому междисциплинарному экзамену профессиональной подготовки менеджера. Под общей ред. В.Е. Ланкина. Таганрог: ТРТУ, 2006, 304 с.
2. *Семь нот менеджмента*, под ред. В. Красновой и А. Привалова. М.: ЗАО «Журнал Эксперт»: ООО «Издательство ЭКСМО», 2002, 656 с.
3. Лобанов А. С. *Системология: понятийный аппарат*. В: Международный форум по информации и документации, 1999, т. 24, № 2, с. 3-11.
4. Лобанов А. С. *Системномыслящий менеджер*, Сочи: СИМБиП, 1998, 152 с.
5. *Менеджмент. Понятійно-термінологічний словник*. За ред. Г. В. Щокіна, М.Ф. Головатого, О. В. Антонюка, В. П. Сладкевича. К.: МАУП, 2007, 744 с.
6. Баєва О.В, Чебан В.І. *Менеджмент та організація роботи лікувально – профілактичних закладів*. Навч. посібник, ч. 2, Чернівці: БДМУ, 2013, 308 с.

Представлена 23.04.2015