



**РОССИЙСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ ИМ. А. И. ГЕРЦЕНА**
Кафедра управления образованием

ОСНОВЫ МЕНЕДЖМЕНТА

УПРАВЛЕНЧЕСКИЕ РЕВОЛЮЦИИ И ЭТАПЫ РАЗВИТИЯ МЕНЕДЖМЕНТА

Кравцов А. О.,
кандидат педагогических наук, доцент
кафедры управления образованием
РГПУ им. А.И. Герцена
Санкт-Петербург
ak90@yandex.ru



Первая управленческая революция

Первая революция произошла 4 — 5 тыс. лет назад — в период формирования рабовладельческих государств на Древнем Востоке. В Шумере, Египте и Аккаде историки менеджмента отметили первую трансформацию — **превращение касты священников в касту религиозных функционеров, т. е. менеджеров.** Это удалось сделать благодаря тому, что они удачно переформулировали религиозные принципы. Если раньше боги требовали человеческих жертв, то теперь, как заявляли жрецы, они не нужны. Богам стали приносить не человеческую жизнь, а символическую жертву. Достаточно, если верующие ограничатся подношением денег, скота, масла, ремесленных изделий и даже пирогов.

В результате на свет явился принципиально новый тип деловых людей — еще не коммерческий делец или капиталистический предприниматель, но уже и не религиозный деятель, чуждый всякой наживы. Оборотливые шумерские жрецы вскоре стали самым богатым и влиятельным классом. Их нельзя назвать классом собственников. Деньги для жрецов не служили самоцелью, они были побочным результатом религиозной и государственной деятельности, помимо соблюдения ритуальных почестей, заведовали сбором налогов, управляли государственной казной, распределяли государственный бюджет, ведали имущественными делами.

Жрецы прилежно вели деловую документацию, бухгалтерские счета, осуществляли снабженческие, контрольные, плановые и прочие функции. Сегодня эти функции составляют содержание управленческого процесса.

Побочный результат управленческой деятельности жрецов — появление письменности. Из чисто утилитарной надобности родился письменный язык, которым в последствии овладели и низшие слои населения.

Итак, в результате первой революции менеджмент сформировался как инструмент коммерческой и религиозной деятельности, превратившись позже в социальный институт и профессиональное занятие.

Основная характеристика: **религиозно-коммерческая революция**

ВТОРАЯ УПРАВЛЕНЧЕСКАЯ РЕВОЛЮЦИЯ

Вторая революция в области менеджмента произошла приблизительно через тысячу лет после первой и связана с именем вавилонского правителя Хаммурапи (1792—1750 гг. до н. э.), подчинив соседние Месопотамию и Ассирию, возникла острая необходимость, для управления обширными владениями, в создании эффективной административной системы, с помощью которой можно было бы успешно руководить страной не по личному произволу или племенному праву, а на основе единообразных написанных законов. Знаменитый свод Хаммурапи, содержащий 285 законов управления различными сферами жизни общества, — ценный памятник древневосточного права и этап в истории менеджмента.

Выдающееся значение кодекса Хаммурапи, регулировавшего все многообразие общественных отношений между социальными группами населения, состоит в том, что он создал первую формальную систему администрирования. Хаммурапи выработал оригинальный лидерский стиль, постоянно поддерживая в подданных образ заботливого опекуна и защитника народа.

Итак, **суть второй революции в менеджменте** заключается в появлении чисто светской манеры управления, возникновении формальной системы организации и регулирования отношений людей, наконец, в зарождении основ лидерского стиля, а стало быть, и методов мотивации поведения. Основная характеристика: **светско-административная**

ТРЕТЬЯ УПРАВЛЕНЧЕСКАЯ РЕВОЛЮЦИЯ

Только через тысячу лет после смерти Хаммурапи Вавилон возрождает былую славу и вновь напоминает о себе как о центре развития практики менеджмента.

2. Царь Навуходоносор II (605-562 гг. до н. э.) являлся автором не только проектов Вавилонской башни и висячих садов, но и системы производственного контроля на текстильных фабриках и в зернохранилищах. Выдающийся полководец, он прославился и как талантливый строитель, возведший храм богу Мардуку и знаменитые зиккураты — культовые башни.

3. На текстильных фабриках Навуходоносор применял цветные ярлыки. С их помощью метилась пряжа, поступающая в производство каждую неделю. Подобный метод контроля позволял точно установить, как долго находилась на фабрике та или иная партия сырья. В более современной форме этот метод применяется и в современной промышленности .

4. Итак, достижения Навуходоносора II — строительная деятельность и разработка технически сложных проектов, эффективные методы управления и контроля качества продукции — характеризуют третью революцию в менеджменте .

5. Значительное количество управленческих нововведений можно обнаружить в Древнем Риме. Но самые знаменитые из них — система территориального управления Диоклетиана (243 — 316 гг. н. э.) и административная иерархия Римской католической церкви, использовавшая принципы функционализма уже во втором столетии. И сейчас ее считают наиболее совершенной формальной организацией западного мира. Ее вклад высоко оценивается в таких областях менеджмента, как управление персоналом, система власти и авторитета, специализация функций .

6. Основная характеристика — **производственно-строительная..**

Четвертая управленческая революция

- Четвертая революция в менеджменте практически совпадает с великой индустриальной революцией XVIII — XIX веков, которая стимулировала развитие европейского капитализма. Если раньше те или иные открытия, обогатившие менеджмент, происходили от случая к случаю и разделялись между собой значительными промежутками времени, то теперь они стали обычным явлением. Индустриальная революция оказала гораздо более существенное влияние на теорию и практику управления, чем все предыдущие революции;
- Новая система собственности ускорила развитие промышленности. Она привела к отделению управления от производства и капитала, а затем и к превращению администрации и менеджмента в самостоятельную экономическую силу.
- Управление уже не могло оставаться сферой приложения наивного сознания и здравого смысла. Оно требовало специальных знаний, навыков и умений профессионалов. Управление превращалось в совокупность приемов, методов, принципов, инструментов и техники, пользованию которыми надо было специально обучаться.
- Каждый производственный процесс выделился в самостоятельную функцию и сферу деятельности менеджмента. Появилась проблема их координации и соединения на новой основе. И так, вначале менеджер и собственник — одно лицо. Затем управление отделяется от капитала и производства, вместо одного капиталиста-менеджера возникают два сообщества: акционеры и наемные руководители.
- И так, началом четвертой революции в управлении явилась буржуазная революция, символизировавшая выход на историческую сцену новой фигуры — капиталиста. Когда он обжился и понял, что в одиночку ему не сыграть всю пьесу, возникла новая фигура — **наемный менеджер**. Стало быть, начало эпохи — появление капиталиста, а ее конец — приход менеджера.

Пятая управленческая революция

- Промышленная революция и классический капитализм в целом все-таки оставались временем буржуа. Менеджер не стал еще ни профессионалом, ни главным героем. С появлением класса профессиональных менеджеров и отделением его от класса капиталистов стало возможным говорить о новом радикальном перевороте в обществе, который нужно считать пятой революцией в управлении.
- Индустриальная революция доказала, что чисто управленческие функции не менее важны, чем финансовые или технические. Макс Вебер видел нового преемника- бюрократию, и тоже оказался прав, ибо бюрократия является мощным фактором развития во всех странах мира.
- Зарождение акционерного капитала, появление огромных корпораций, централизация банков и транспортных сетей делали излишней фигуру индивидуального собственника. Его место занимает бюрократ — государственный чиновник. Укрупнение предприятий и появление акционерной формы собственности способствуют вытеснению индивидуального капиталиста из производства точно также, как ручной труд вытесняется машинным.
 - Ее содержанием стало превращение менеджеров сначала в профессиональную страту, а затем в отдельный от капиталистов социальный класс.

Этапы развития менеджмента

Первый этап развития менеджмента

- начался в начале двадцатого столетия и связан с учением Ф. Тейлора после публикации его книги **"Принципы научного управления"**, в которой он впервые рассмотрел научные подходы и принципы построения системы управления.
- Используя систему управления, разработанную Ф.Тейлором, американские фирмы и Америка в целом наглядно продемонстрировали ее практическую значимость и влияние на развитие экономики.
- Однако системный анализ предложенной Ф.Тейлором модели управления показал, что эта система Тейлора пока нашла ограниченное применение вследствие непонимания ее сути рыночными структурами, фирмами и их руководителями.
- Именно под воздействием учения Тейлора чуть позже появляются научные работы по менеджменту Френка, Гильберта, Ганита.

Второй этап развития менеджмента

- Связан с новыми подходами в развитии учения о менеджменте, на основе учения Ф.Тейлора, но с принципиально новыми подходами.
- Появится и апробируется на практике так называемая классическая (административная) школа управления, родоначальниками которой стали А.Файоль, П.Урвик, Д.Муни, П.Слоун.
- В частности, А.Файоль впервые предложили новую теорию менеджмента, раскрывающую его функции, принципы и необходимость теоретического изучения

Третий этап развития менеджмента

- стал называться "неоклассическим", нарождается и начинает развиваться школа «человеческих отношений», развитие которой связано с именами ученых А.Файоля, Д.Муни, П.Слоуна, Э.Мейо.
- На этом этапе апробируется социологическая концепция групповых решений.

Четвертый этап развития менеджмента

- относится к периоду 1940-1960 гг.
- В эти годы происходит эволюция управленческой мысли, которая направлена на развитие теории организации менеджмента на основе достижений психологической и социологической наук, оказывающих решающее воздействие на человека в системе управления.
- Так, Д.Макгрегор впервые обосновал свою теорию и доказал, что отношение менеджера к своим подчиненным существенно влияет на их поведение и на рабочий климат в организации.
- В теории "Х" - утверждение приоритета контролирующего менеджера, в теории "У" - принцип распределения объективности.

Пятый этап развития управленческой мысли

- отличается от всех предыдущих тем, что происходит становление современных количественных методов обоснования управленческих решений под воздействием широкого использования в практике экономико-математических методов и электронно-вычислительной техники
- Этот процесс успешно развивается по настоящее время.
- (Годы развития этой концепции - 1950-1960 г.)

Шестой этап развития менеджмента

- можно отнести к периоду 1970-1980 гг.
- Учеными - управленцами вырабатываются новые подходы в развитии теории управления, смысл которых сводится к тому, что организация - это открытая система, приспособляющаяся к внутренней среде (организации) нужно искать во внешней среде.
- Исходя из такого посыла просходили установления взаимосвязей между типами сред и различными моделями управления.
- К этому периоду относятся теории: «стратегического менеджмента» И.Ансоффа, «теория властных структур между организациями»Г.Саланчика, «конкретной стратегии, конкурентоспособности, потребительских качеств продукции и ресурсов» Портера и т.д.

Седьмой этап

- относится к 80-м гг., которые ознаменовались появлением новых подвидов в управлений, неожиданным для многих открытием «организационной структуры» как мощного механизма управления, особенно успешно использованного Японией и другими странами, с важнейшими по силе воздействия управленческими методами.

Восьмой этап развития менеджмента

- относится к 90-м гг. На этом этапе просматриваются три основные тенденции:
- возврат к прошлому - осознание значения материальной, технической базы современного производства;
- создание социальных поведенческих элементов - это усиление внимания не только к организационной культуре, но и к различным формам демократизации управления, участие рядовых работников в прибылях, в осуществлении управленческих функций в других сферах деятельности;
- усиление международного характера управления. Переход многих стран к открытой экономике, участие в конкурентной борьбе, организации современной деятельности.