

М. А. Коргова, А. М. Салогуб

МЕНЕДЖМЕНТ

ИСТОРИЯ МЕНЕДЖМЕНТА

УЧЕБНОЕ ПОСОБИЕ ДЛЯ СПО

Рекомендовано Учебно-методическим отделом среднего профессионального образования в качестве учебного пособия для студентов образовательных учреждений среднего профессионального образования

**Книга доступна в электронной библиотеке biblio-online.ru,
а также в мобильном приложении «Юрайт.Библиотека»**

Москва ■ Юрайт ■ 2019

УДК 330(075.32)
ББК 65.29я723
К66

Авторы:

Коргова Марина Анатольевна — доктор социологических наук, профессор, почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации, директор бизнес школы Пятигорского государственного университета; профессор кафедры креативно-инновационного управления и права Пятигорского государственного университета; преподаватель Института бизнеса и делового администрирования Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации;

Салогуб Анжела Михайловна — доктор социологических наук, доцент, профессор кафедры креативно-инновационного управления и права Пятигорского государственного университета.

Рецензенты:

Горбунов А. П. — ректор Пятигорского государственного университета, профессор, доктор экономических наук; заслуженный работник высшей школы Российской Федерации, вице-президент Российского Союза ректоров, Председатель Совета ректоров вузов Северо-Кавказского федерального округа, профессор кафедры креативно-инновационного управления и права;

Алиева С. В. — доктор социологических наук, профессор, заведующая кафедрой государственных услуг и менеджмента Северо-Кавказского института — филиала Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации.

Коргова, М. А.

К66

Менеджмент. История менеджмента : учеб. пособие для СПО / М. А. Коргова, А. М. Салогуб. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 159 с. — (Серия : Профессиональное образование).

ISBN 978-5-534-11323-5

В учебном пособии рассматриваются вопросы развития менеджмента организаций в XX и XXI веках, анализируются крупные теоретические направления, составляющие основу классических и современных подходов к управлению, осмысливается вклад выдающихся ученых в сокровищницу мирового менеджмента.

Соответствует актуальным требованиям Федерального государственного образовательного стандарта среднего профессионального образования и профессиональным требованиям.

Книга предназначена для студентов и аспирантов вузов, изучающих менеджмент организации, слушателей бизнес-школ и всех, кто интересуется проблемами менеджмента.

УДК 330(075.32)

ББК 65.29я723



Все права защищены. Никакая часть данной книги не может быть воспроизведена в какой бы то ни было форме без письменного разрешения владельцев авторских прав. Правовую поддержку издательства обеспечивает юридическая компания «Дельфи».

© Коргова М. А., Салогуб А. М., 2010

© Коргова М. А., Салогуб А. М., 2019

© ООО «Издательство Юрайт», 2019

ISBN 978-5-534-11323-5

Оглавление

| | |
|--|------------|
| Предисловие | 4 |
| Глава 1. Этапы развития донаучного и научного менеджмента..... | 7 |
| <i>Контрольные вопросы.....</i> | <i>20</i> |
| Глава 2. Классические школы менеджмента: школа научной организации труда..... | 22 |
| <i>Контрольные вопросы.....</i> | <i>44</i> |
| Глава 3. Классические школы менеджмента: школа административного управления | 45 |
| <i>Контрольные вопросы.....</i> | <i>63</i> |
| Глава 4. Классические школы менеджмента: школа человеческих отношений и школа науки о поведении | 64 |
| <i>Контрольные вопросы.....</i> | <i>116</i> |
| Глава 5. Классические подходы к менеджменту..... | 117 |
| <i>Контрольные вопросы.....</i> | <i>132</i> |
| Глава 6. Новые тренды в менеджменте организаций | 133 |
| <i>Контрольные вопросы.....</i> | <i>156</i> |
| Заключение..... | 158 |
| Вопросы для обсуждения..... | 160 |
| Библиография..... | 161 |

Предисловие

Переход России к рыночной экономике и демократическому государству в конце прошлого века обусловил необходимость перехода от командно-административного управления к новой эффективной системе управления организациями — к менеджменту.

Менеджмент — емкое понятие. Оно включает принципы, методы, функции, органы управления, людей, осуществляющих управленческую деятельность. Сегодня менеджмент — это целая область знаний, самостоятельная дисциплина, имеющая свой объект и предмет исследования, свою историю и традиции.

Классик менеджмента Питер Друкер говорил, что исторические успехи нации на 80 % определяются не природными ресурсами, не экономическим базисом или технологиями, даже не талантом народа, а эффективностью управления.

Перед Россией стоит сложная задача — в кратчайшие исторические сроки перейти к цивилизованной рыночной экономике. Сегодня стране как никогда нужна эффективная модель управления. Мы все заинтересованы в изучении менеджмента, так как хорошо понимаем, что решения, принимаемые руководителями разных уровней, затрагивают наши жизни и жизни людей, нас окружающих. Важно помнить об основных идеях менеджмента, которые выдержали испытание временем и не потеряли своего значения в наши дни.

«Мы должны оглядываться на прошлое, ибо это все, что мы имеем для того, чтобы узнать что-либо о будущем»¹. Нельзя не согласиться с высказыванием крупнейшего специалиста в области истории менеджмента У. Д. Дункана. Действительно, история помогает нам избежать ошибок, а накопленный опыт

¹ Дункан У. Д. Основопологающие идеи в менеджменте. Уроки основоположников менеджмента и управленческой практики : пер с англ. М. : Дело, 1996. С. 11.

предшествующего поколения является, несомненно, интеллектуальным богатством живущего народа. История менеджмента полна полезных уроков для тех, кто готов у нее учиться.

Уроки классического наследия менеджмента должны осмыслить управленцы. Знакомство с историей менеджмента — самое эффективное начало изучения науки управления, неременное условие формирования современного менеджера-профессионала.

В рамках данного учебного пособия мы ставим перед собой задачи:

- проанализировать основные подходы к эволюции управленческой мысли в XX—XXI веках;
- охарактеризовать вклад классических школ и подходов к менеджменту в эволюцию теории и практики управления;
- проанализировать современные тенденции менеджмента начала XXI века.

Мы надеемся, что наши читатели смогут освоить:

трудовые действия

- по анализу сокровищницы мирового менеджмента для решения актуальных проблем управления современными организациями;
- по использованию разнообразных методологических подходов к анализу управленческих проблем;
- по использованию положений и категорий истории менеджмента как науки для оценивания и анализа различных тенденций, фактов и явлений в управлении организациями;

необходимые умения

- критического подхода к анализу достижений мировой управленческой мысли;
- соотношения проблем менеджмента современных организаций с актуальными для их разрешения достижениями мировой управленческой мысли;
- формирования и отстаивания собственной позиции по современным проблемам менеджмента организаций;

необходимые знания

- истории становления и развития управленческой мысли в области менеджмента организаций;
- достижений основных школ и подходов в классическом менеджменте индустриальной эпохи;
- актуальных современных тенденций в развитии менеджмента организаций постиндустриальной эпохи.

Будем надеяться, что книга будет полезна менеджерам, обогатит их знаниями, необходимыми для решения актуальных управленческих проблем современных организаций.

Глава 1

ЭТАПЫ РАЗВИТИЯ ДОНАУЧНОГО И НАУЧНОГО МЕНЕДЖМЕНТА

Термин «менеджмент» во времена рыночного реформирования нашего общества стал популярным и получил широкое распространение в российской науке и практике.

Английское слово «менеджмент» (management), в переводе на русский язык — «управление», происходит от корня латинского слова, которое переводится как «рука». Первоначально оно относилось к сфере управления животными и обозначало «искусство управлять лошадьми».

В мировой научной литературе понятие «менеджмент» определяется как:

процесс, с помощью которого специалисты формируют организации и управляют ими через постановку целей, используя различные способы их достижения;

функции, осуществляя которые менеджеры обеспечивают получение результатов, соответствующих целям;

менеджеры, а также *органы* или *аппарат управления*, чья работа состоит в организации и руководстве усилиями всего персонала организации для достижения поставленных целей;

наука, имеющая свой предмет, проблемы, методы их решения. Основу этой науки составляет вся сумма накопленных за всю историю человечества знаний, концепций, теорий, моделей, принципов, касающихся природы, способов и форм управленческой деятельности;

искусство, мастерское применение управленческих знаний на практике»;

социальная функция, т. е. особого рода человеческая деятельность по управлению различными процессами, которая обеспечивает стремительное социально-экономическое разви-

тие в тех странах мира, где она востребована историческими условиями¹.

С точки зрения специалистов термины «менеджмент» и «управление» не совсем идентичны.

В широком смысле управление — это функция биологических, социальных, технических и других систем, которая обеспечивает их целостность, сохранность их структуры и определенного режима деятельности.

Под управлением понимается «основанное на достоверном знании систематическое воздействие субъекта управления (управляющая подсистема) на объект (управляемую подсистему), в качестве которой может выступать общество в целом, его отдельные сферы: экономическая, социальная, политическая, духовная, а также различные звенья (организации, предприятия, учреждения и т. п.), с тем, чтобы обеспечить их целостность, нормальное функционирование, совершенствование и развитие, достижение заданной цели»².

Известнейшие исследователи менеджмента (Ф. У. Тейлор, А. Чандлер, П. Друкер и др.) считают, что менеджмент означает не всякую управленческую деятельность, а только ее особую сферу, особый жанр управленческой деятельности, отличный от традиционного управления. Этот жанр появился на определенном этапе исторического развития западного общества — в период перехода от раннеиндустриального общества к позднеиндустриальному (конец XIX — начало XX века) — в связи с возникновением двух взаимосвязанных факторов: экономического (формирование массовых рынков, создававших условия для массового производства и массовых продаж) и технологического (появление технологий массового производства и массовых продаж в больших коммерческих организациях).

Эти факторы сделали невозможным совмещение, как это было раньше, функций владения предприятием и функций управления им. Со временем функции владения и управления были разведены, появляется слой наемных управленцев, которые постепенно берут на себя стратегические функции управления предприятием.

¹ Мескон М., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента : пер. с англ. М. : Вильямс, 2016. С. 11.

² Бабосов, Е. М. Социология управления. Минск, 1999. С. 8.

Менеджер, в отличие от администратора, во-первых, сам определяет цели своей деятельности исходя из целей организации;

во-вторых, основная задача менеджера напрямую связана с активизацией, развитием и рациональным использованием ресурсов организации;

в-третьих, деятельность менеджера носит инновационный характер, поскольку она ориентирована на постоянный поиск путей повышения эффективности вверенной ему области деятельности или всей организации в целом ради ее развития.

Менеджмент как особый вид управленческой деятельности возникает, функционирует и развивается только в тех областях и организациях, которые ориентированы на повышение эффективности деятельности (наличие конкурентной среды) и имеют четкие критерии оценки этой деятельности. Возможность возникать и развиваться появляется там и тогда, когда встает проблема дефицита ресурсов, что обуславливает необходимость их поиска, рационального использования и развития.

Таким образом, *менеджмент является специфической деятельностью в области управления, возникающей в условиях конкурентной среды, особенности которой связаны с управлением определенным ресурсом организации, стратегическим видением организационных задач и инновационным характером деятельности.*

В соответствии с данной формулировкой менеджмент как вид деятельности и тип управления не существует в неконкурентной среде (организации государственной и муниципальной службы, в монопольных структурах и т. п.).

П. Друкер указывает на то, что понятия, связанные с бизнесом, могут применяться и быть необходимы в любом виде организованной целенаправленной деятельности, осуществляемой в обществе, поскольку даже если необходимость руководить добровольцами или собирать средства и отличает работу менеджеров в некоммерческих организациях от работы их коллег в бизнесе, то другие их обязанности идентичны, и среди них важное место занимает выбор правильной стратегии и целей, обучение людей, оценка исполнения, маркетинг и обслуживание организаций¹.

¹ См.: Друкер П. Новые реальности ; пер. с англ. М., 1994. С. 28.

Российские специалисты чаще всего термины «менеджмент» и «управление» используют как синонимы.

Есть и другие точки зрения:

— управление шире, чем менеджмент. Если управление определяется как элемент и функция организованных систем любой природы (биологических, социальных, технических), то менеджмент отождествляется с людьми, с коллективами, с организациями¹;

— менеджмент есть лишь управление коммерческими структурами, в отношении же государства, регионов и муниципальных образований правильнее использовать понятие «управление»²;

— категории «менеджмент» и «управление» принадлежат разным эпохам в жизни нашей страны. Применительно к советскому времени, к командно-административной экономике и тоталитарному государству больше подходит «управление». Менеджмент же определяется как вид управления, полностью отвечающий потребностям развития рыночной экономики³.

Таким образом, менеджмент можно определить как вид управления, возникающий в условиях рыночной экономики, связанный с управлением людьми в коммерческих организациях. Приоритет человеческого фактора в организации считается, наряду с экономическим поведением субъекта, рыночными механизмами развития экономики, гибкими и адаптированными организационными структурами, профессионализмом менеджера и персонала управления, одним из основных признаков менеджмента как своеобразного типа управления.

Объектом менеджмента являются люди, их деятельность и многообразные отношения, возникающие между людьми в процессе труда и управления.

Предметными областями общего менеджмента являются: экономические механизмы, организационные структуры, маркетинг, информация, корпоративная культура и другие составные части системы управления. Конечно, выделение предмет-

¹ См.: Гапоненко, А. Л., Панкрухин А. Н. Предмет, функции и методы менеджмента. Общий и специальный менеджмент. М. : РАГС, 2000. С. 11.

² Управление персоналом. Под общ. ред. А. И. Турчинова. М. : РАГС, 2002. С. 92—93.

³ См.: Уткин Э. А. Курс менеджмента. М. : Зерцало, 1998. С. 7.

ных областей менеджмента условно, ведь менеджмент — своего рода многогранник, который не делится на независимые части, он делится на части, каждая из которых содержит в себе все остальные.

Общий менеджмент под влиянием возникшей, с одной стороны, потребности в изучении особо значимых моментов управления людьми и процессами в организациях, с другой — в результате накопления достаточной суммы знаний послужил основой развития многих *специальных видов менеджмента* — частей общего, которые рассматривают управление специальными ресурсами: персоналом, производством, финансами, инновациями, информационным обеспечением, стратегиями, безопасностью, рисками, структурами, культурой и т. п.

История развития управления насчитывает уже несколько тысячелетий. Недаром управление считается древней практикой, но новой наукой. Как только люди заселили землю и стали жить племенами, сразу же появилась потребность в управлении. Построение пирамид в Египте, войны А. Македонского, появление сложноорганизованных государств Востока, расцвет Древней Греции и Древнего Рима были невозможны без управленческих воздействий.

Становление теории управления происходило постепенно. Отдельные фрагменты можно найти в Библии, в трудах Аристотеля, Перикла, Платона, Конфуция, Н. Макиавелли.

Специалисты по управлению считают, что история его возникновения и развития насчитывает, по крайней мере, 7 тысячелетий и 5 управленческих революций, радикально менявших роль и значение рассматриваемого феномена в жизни общества¹.

Традиционно за начало отсчета принимают зарождение письменности в древнем Шумере, относимое к V тысячелетию до нашей эры. Считается, что это революционное достижение в жизни человечества привело к образованию особого слоя жрецов-бизнесменов, связанных с торговыми операциями, ведущих деловую переписку и коммерческие расчеты. Поэтому в литературе по истории менеджмента эта *первая управленческая революция* характеризуется как «религиозно-коммерческая».

¹ См.: Менеджмент организации: учебное пособие / под ред. З.П. Румянцева, Н. А. Саломатина, Р. З. Акбердина. — М.: Инфра — М, 1997. — С. 19—20.

Вторая управленческая революция связывается с деятельностью Вавилонского царя Хаммурапи (1792—1750 годы до н. э.), издавшего свод законов управления государством для регулирования всего многообразия общественных отношений между различными социальными группами населения. Этими законами вводился светский стиль управления, усиливались контроль и ответственность за выполнение работ. Вторую управленческую революцию называют «светско-административной».

Третья управленческая революция известна как «производственно-строительная», ибо она была направлена на соединение государственных методов управления с контролем за деятельностью в сфере производства и строительства. Эту революцию связывают с именем Навуходоносора II (605—562 годы до н. э.).

Зарождение капитализма и начало индустриального прогресса европейской цивилизации — главные факторы *четвертой управленческой революции* XVII—XVIII веков. Ее результатом стало отделение менеджмента от собственности (капитала) и зарождение профессионального управления.

Пятая управленческая революция (конец XIX — начало XX века) известна под названием бюрократическая: ее теоретической платформой была «концепция рациональной бюрократии». Ее основные результаты: формирование крупных иерархических структур, разделение управленческого труда, введение норм и стандартов, установление должностных обязанностей и ответственности менеджеров.

Попытки научного обобщения накопленного опыта в области управления и формирование основ менеджмента относятся к концу XIX — началу XX столетия — к периоду расцвета индустриального общества.

Американский экономист и социолог Д. Белл дал классификацию секторов общественного производства. В соответствии с данной классификацией все общественное производство подразделяется на три сектора: первичный, вторичный и третичный.

К первичному сектору относятся сельское хозяйство, добыча полезных ископаемых, рыболовство и лесоводство, т. е. те виды деятельности, которые имеют дело преимущественно с природными ресурсами. К вторичному сектору относятся отрасли, занятые обработкой в широком смысле этого слова добытых

ресурсов, т. е. машиностроение и металлообработка, химия и нефтехимия, легкая и пищевая промышленность, энергетика, строительство, металлургия и пр. К третичному сектору относятся наука, искусство, телекоммуникации, производство программного обеспечения, оборона, торговля, медицинское обслуживание, образование, административное управление и другие виды услуг. Данная классификация представлена в Таблице 1.

В соответствии с данной классификацией всю историю человеческого общества можно разбить на три этапа: доиндустриальный, индустриальный и постиндустриальный. В доиндустриальном обществе структура занятости такова, что большая часть всех занятых сосредоточена в первичном секторе, преимущественно в сельском хозяйстве. В индустриальном обществе основная часть занятых работает во вторичном секторе, в постиндустриальном обществе — в третичном секторе.

Таблица 1

Классификация секторов общественного производства по Д. Беллу

| Доиндустриальный период | Индустриальный период | Постиндустриальный период |
|--|---|--|
| <p>Первичный сектор общественного производства сельское хозяйство, добыча полезных ископаемых, рыболовство, лесоводство, бортничество, добыча полезных ископаемых</p> | <p>Вторичный сектор общественного производства машиностроение и металлообработка, химия и нефтехимия, легкая и пищевая промышленность, энергетика, строительство, металлургия и прочие отрасли обрабатывающей промышленности</p> | <p>Третичный сектор общественного производства наука, искусство, телекоммуникации, производство программного обеспечения, оборона, торговля, медицинское обслуживание, образование, административное управление и прочие виды услуг</p> |

Менеджмент как особая форма управления возникает в индустриальный период общественного развития. Несомненно, возникновение менеджмента было «ответом на потребности промышленного развития, которые все больше приобре-

тали такие специфические черты, как массовое производство и массовый сбыт, ориентация на рынок значительной емкости и крупномасштабную организацию в форме мощных корпораций. Предприятия-гиганты испытывали острую необходимость в рациональной организации производства и труда, в четкой и взаимосвязанной работе всех подразделений и служб, менеджеров и исполнителей в соответствии с научно обоснованными принципами, нормами и стандартами»¹.

«Появление и оформление управления как науки, как области научных исследований, частично было ответом на потребности большого бизнеса, а частично — попыткой воспользоваться преимуществом техники, созданной в период промышленной революции, а частично — достижением небольшой группы, горстки любознательных людей, имеющих горячее желание открыть самые эффективные способы выполнения работы»².

Четко выделить основные вехи в истории научного менеджмента непросто. Многие зарубежные и отечественные исследователи менеджмента делали попытки периодизации научного менеджмента. Становление и развитие менеджмента анализируется авторами с разных позиций.

Интересные модели эволюции представлены в работах Г. Кунца и С. О'Доннела, Д. М. Гвишиани, О. С. Виханского и А. И. Наумова, А. Л. Гапоненко, М. Мескона, М. Альберта, Ф. Хедоури и др.

Известные американские ученые *Гарольд Кунц* и *Серил О'Доннел* предложили ряд подходов к периодизации менеджмента:

— *эмпирический подход к управлению*, при котором изучается предшествующий опыт с целью использования его в аналогичных ситуациях. Однако, по мнению авторов, вероятность того, что в будущем возникнут ситуации, аналогичные прошлым, мала. Кроме того, метод, оказавшийся правильным в прошлом, может совершенно не соответствовать похожей ситуации в настоящем;

— *подход с точки зрения межличностных отношений*, при котором главное внимание уделяется человеческому фактору.

¹ См.: Менеджмент организации: учебное пособие. Под ред. З. П. Румянцевой, Н. А. Саломатиной, Р. З. Акбердина. М. : Инфра. М, 1997. С. 19—20.

² Мескон М., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента. С. 64.

Одним из основных принципов этого подхода является то, что люди работают в организации вместе для достижения групповых целей, и поэтому они должны понимать друг друга;

— *подход с позиции группового поведения* непосредственно связан с подходом с точки зрения межличностных отношений. В рамках этого подхода исследователи изучают всевозможные группы в организации и рассматривают организацию как социальный организм;

— *подход к управлению как к процессу функционирования кооперированной социальной системы* рассматривает отношения между людьми как кооперированную социальную систему. В таких системах существуют социальные элементы и взаимосвязи между ними. Инициатором данного подхода считается Ч. Барнард;

— *подход к управлению как к социотехнической системе*, при котором организация рассматривается как социальная и техническая система, каждая из которых воздействует на другую. Поэтому для успешной работы организации ей требуется как трудовые ресурсы, так и техника и технология;

— *подход к управлению с точки зрения принятия решений* основывается на необходимости выбора из многих альтернативных вариантов оптимального. Этот подход требует создания моделей и применения экономико-математических методов;

— *подход к управлению как к процессу обмена информацией*, центром которого является управляющий, рассматривающийся как информационный центр, который получает, хранит, обрабатывает и распространяет информацию. Для принятия решений широко используется ЭВМ;

— *подход к управлению с позиции математических методов* непосредственно связан с подходом с позиции теории принятия решений. Центральное место здесь занимает модель. Управление рассматривается как система математических моделей и процессов. Приверженцы подхода выступали за широкое применение математики в управлении;

— *операциональный подход* непосредственно связан со всеми вышеперечисленными подходами и заимствует из них все самое ценное. Этот подход включает в себя следующие элементы: межличностное поведение, групповое поведение, кооперированные социальные системы, социотехнические системы, рациональный выбор управленческих решений, коммуникаци-