

Тема 1. Природа управления и исторические тенденции его развития

1. Исторические тенденции развития управления
2. Управленческие революции

1.1. Исторические тенденции развития управления

Изучение истории менеджмента является необходимым условием формирования современного менеджера-профессионала. Поэтому подлинно научный подход к изучению управления основывается на принципе историзма.

Принцип историзма требует рассмотрения всех исторических фактов, явлений и событий в соответствии с конкретно-историческими обстоятельствами, в их взаимосвязи и взаимообусловленности. Любое историческое явление нужно изучать в развитии: как оно возникло, какие этапы в своем развитии прошло, чем, в конечном счете, стало. Нельзя рассматривать событие или личность одномоментно или абстрактно, вне временных измерений.

Сущность управления неразрывно связана со спецификой самой управляемой системы, а изучение управления как исторически конкретного социального явления составляет содержание проблематики теории управления.

Управление родилось вместе с людьми. Как только древние люди стали жить организованными группами, появилась необходимость управления. В дальнейшем по мере разрастания групп и усложнения выполняемых функций появилась необходимость разделения труда в управлении и дифференциация управленческих функций. Но на это потребовались годы, сотни лет и тысячелетия.

Развитие управления определяется развитием производства и экономики в целом. Это наиболее заметно на примере США.

На рубеже XIX и XX столетий произошли крупнейшие изменения в характере производства. Возросли масштабы производства и его

концентрация. Появились предприятия гиганты, на которых были заняты тысячи, а порой и десятки тысяч рабочих и инженеров, применялось дорогостоящее оборудование, сложнейшие для того времени технологические процессы (машинные процессы). В этих условиях необходимо было изменение модели управления производством (внедрение новых оргструктур, соблюдение технологий, точность выполнения заданий, обоснованное стимулирование).

Дальнейшее развитие производства требовало концентрации финансовых ресурсов, возникали проблемы социального характера, обострялись классовые противоречия. Все это свидетельствовало о необходимости совершенствования и развития управления.

Говоря об исторических тенденциях развития управления, подразумевают несколько факторов. Во-первых, объективные изменения, происходящие в самом управлении под влиянием факторов развития производства, общества, человека. Во-вторых, развитие управленческой мысли. В-третьих, общее развитие науки, которая определяет методологию осмысления исторических фактов. В-четвертых, знание истории. Как показывают исторические источники, развитие управления шло как революционным, так и эволюционным путем.

1.2. Управленческие революции

В развитии теории и практики управления выделяют несколько исторических периодов зарождения и развития исторической мысли, которое шло эволюционным путем. Но в некоторые исторические отрезки времени эти преобразования носили революционный, все изменяющий прежний порядок, характер.

Первые, самые простые, зачаточные формы упорядочения и организации совместного труда существовали уже на стадии первобытнообщинного строя. В это время управление осуществлялось сообща всеми членами рода, племени или общины. Старейшины и вожди

родов и племен олицетворяли собой руководящее начало всех видов деятельности.

Переход к производящей экономике стал точкой отсчета в зарождении управления, вехой в накоплении людьми определенных знаний в этой области, началом управленческих революций. За прошедшее с этого момента время произошло шесть управленческих революций.

I революция получила название **религиозно-коммерческой**. Она произошла 4-5 тыс. лет назад до нашей эры в период формирования рабовладельческих государств Древнего Востока.

Полагают, что возникновение письменности в Шумере (5 тыс. лет до н. э.) объяснялось, главным образом, управленческими потребностями жрецов вести учет и контроль за сбором налогов и накоплением большого количества имущества. Египетское искусство по возведению пирамид свидетельствует не только о достижениях строительной механики и техники, но и о достижениях в управлении производством, огромным количеством работников. Очевидно, что люди, которые строили сооружения Древнего Египта, не только знали, как планировать, но и проявляли способности к мобилизации и использованию человеческих ресурсов, контролю и координации процессов производства и управления. Они должны были применять принцип децентрализации в организации управления.

В Шумере, Египте, Аккаде (древний город-государство в Месопотамии) происходит превращение касты священников в касту бизнесменов. Они использовали клинопись на глиняных табличках для ведения деловой переписки, записи результатов успешных сделок, калькуляции затрат. Жрецы удачно, в свою пользу переформулировали религиозные принципы. Если раньше боги требовали человеческих жертв, то теперь жрецы стали утверждать, что достаточно, если верующие ограничатся подношением денег, скота, масла и ремесленных изделий. Собираемая с населения дань не пропадала даром. Она скапливалась, обменивалась и пускалась в дело. Оборотистые жрецы стали самым богатым и влиятельным

классом. Они заведовали сбором налогов, управляли государственной казной, ведали имущественными делами.

В результате I революции появился принципиально новый тип деловых людей – еще не коммерческий делец или капиталист, но уже и не религиозный деятель, чуждый всякой наживе.

II управленческая революция произошла через 1000 лет после I. Она получила название **светско-административной** и связана с именем вавилонского правителя **Хаммурапи** (1792-1750 гг. до н.э.). Выдающийся политик и полководец, он подчинил Ассирию и Месопотамию. Для управления обширными владениями требовалась эффективная административная система. До Хаммурапи управляли на основе неписаных законов, обычаев, по племенному праву. Он же издал знаменитый свод (кодекс) Хаммурапи, состоящий из 285 законов по управлению государством. Эти законы послужили руководством для администраторов всей империи.

В Вавилоне стали применяться для нужд управления и контроля свидетельские показания, письменные документы на глиняных табличках. Хаммурапи установил законодательно нормы определения минимальной зарплаты, контроля и ответственности. Он считал недопустимым перекладывание ответственности должностными лицами. Хаммурапи выработал оригинальный лидерский стиль, постоянно поддерживая в подданных образ заботливого опекуна и защитника народа.

Чуть позже (1100 лет до н.э.) в Древнем Китае также признают необходимость организации, планирования, руководства и контроля при строительстве больших хозяйственных и военных сооружений.

III управленческая революция относится к периоду правления **Навуходоносора II** (605-562 до н.э.). Опять Вавилон напомнил о себе почти через 1000 лет. Эта революция получила название **производственно-строительной**. Навуходоносор II известен не только как автор проектов Вавилонской башни и висячих садов Семирамиды, культовых башен, но и создатель системы производственного контроля на текстильных фабриках и в

зернохранилищах. Были введены цветные ярлыки, с помощью которых помечалась пряжа, поступающая каждую неделю. С их помощью определялось, как долго находилась на фабрике та или иная партия сырья. Для III революции характерно соединение государственных плановых методов регулирования с системой производственного контроля на фабриках. Если Хаммурапи установил законодательно минимальный уровень зарплаты, то Навуходоносор доказал возможность стимулирования работников с помощью зарплаты.

География зарождения управленческой мысли в Древние века не ограничивалась одним каким-то регионом. Идеи эффективного управления государством, строительством, сельским хозяйством и т.д. высказывались мыслителями не только Древнего Вавилона, но и Египта (Птаххотеп), Китая (Конфуций, Лао-Цзы), Греции (Сократ, Платон, Аристотель), Индии (Артхашастра), Древнего Рима (Теренций Варрон, Диаклетиан) и других государств.

Наиболее зрелыми с точки зрения научной обоснованности высказываемых управленческих идей явились работы древнегреческих философов. **Сократ** (около 470-399 до н.э.) считал, что правители, способные мудро и справедливо управлять государством, – это не те, кто выбран или получил власть путем обмана, а те, кто умеет это делать. **Платон** (около 428-348 до н.э.) – ученик Сократа, может быть один из первых среди ученых, исследовавших вопросы управления, обратил внимание в своем труде «Государство» на то, что управление (правление) не просто искусство, но деятельность, которая во многом может и должна быть упорядочена, и давал советы по управлению социальными общностями. Вслед за Платоном его ученик **Аристотель** (384-322 до н.э.) считал, что с помощью разумного управления государство может обеспечить социальное благополучие людей.

Следует также упомянуть древнегреческого писателя и историка **Ксенофонта** (около 400 лет до н.э.), который в своем трактате «О домашнем хозяйстве» признает управление как особый вид искусства.

Между прочим, идея создания штаба для управления войском, которая сейчас широко востребована в оргструктурах хозяйственных организаций, принадлежит **Александру Македонскому** (325 лет до н.э.). Идея делегирования полномочий была реализована древнеримским императором **Диоклетианом** (284 до н.э.), который разделил империю на четыре части и назначил трех соправителей.

В истории науки управления значимыми являются и мыслители средних веков нашей эры (V – XVI вв.). Наиболее заметный след в области социального управления оставили флорентийский государственный деятель и ученый Н. Макиавелли, социалисты-утописты Т. Мор, Т. Кампанелла и др.

Никколо Макиавелли (1469-1527) – основоположник новой науки – науки государственного управления. С его именем связывают введение самого термина «государство», который он трактовал как «аппарат власти во главе с государем-правителем». В своих трудах «Государь», «Рассуждения о первой декаде Тита Ливия» и «История Флоренции» он попытался прежде всего доказать, что возникновение государства – это не результат божественного предопределения, а объективная историческая необходимость – фортуна. Именно фортуна он считал главной движущей силой, с которой могла сопрягаться вторая движущая сила – личная энергия. Ради упрочения государства считал допустимыми любые средства. Отсюда термин «макиавеллизм» для определения политики, пренебрегающей нормами морали.

В XX веке политологи, историки, специалисты по менеджменту проявили к Н. Макиавелли повышенное внимание. В его произведениях – политических трактатах, исторических очерках, реляциях и новеллах – обнаружили идеи, в совокупности составляющие оригинальную систему практического управления. По своей эффективности, глубине и политической мудрости она не только не уступает, но даже превосходит иные разработки наших современников.

Конец Средневековья охарактеризовался рождением новых социально-политических взглядов на личность, общество, собственников. Самыми заметными в умственной жизни европейского общества были идеи социалистов-утопистов.

Томас Мор (1478-1535) – один из основоположников утопического социализма, государственный деятель (канцлер Англии в 1529-32 гг.), писатель. Казнен за отказ присягать королю. В сочинении «Утопия» (1516 г.), содержащем описание идеального строя фантастического острова Утопия (название дано Мором), Мор изобразил общество, где нет частной собственности и обобществлены производство и быт, а труд составляет обязанность всех.

Томмазо Кампанелла (1568-1639) – итальянский философ, политический деятель, монах-доминиканец. 27 лет провел в тюрьме за борьбу против испанского владычества. В своем знаменитом труде «Город солнца» рассказал об идеальной общине, руководимой учено-жреческой кастой и характеризующейся отсутствием частной собственности, семьи, государственным воспитанием детей, общеобязательным трудом при 4-часовом рабочем дне, развитием науки и просвещения.

IV управленческая революция (индустриальная) связана с зарождением капитализма и началом индустриального прогресса европейской цивилизации (XVII- XVIII вв.). В этот период потребовалась смена правил и методов управления во всех сферах общественной жизни. IV управленческая революция привела к внедрению чисто управленческих функций, обосновала необходимость профессиональной подготовки управленцев, создания сообщества компетентных специалистов, занятых решением проблем управления.

Происходит появление класса управленцев и отделение его от класса собственников. Главной задачей становится каждодневное управление производством и обеспечение прибыли собственникам. Индустрия способствовала тому, что на смену мануфактуре приходит система

акционерного капитала. Прежде собственник контролировал и капитал, и производство: капиталист и управленец – одно лицо. Затем происходит отделение управления от капитала. Вместо единственного руководителя-собственника появляются наемные управленцы, их вербуют из разных классов, а не только привилегированных. Управление потребовало специальных знаний, навыков и умений.

Здесь необходимо назвать имена англичан – предпринимателей, инженеров, ученых, которые обратили внимание не только на инженерно-технические аспекты производства, но и социально-психологические: М. Болтона, Д. Уатта, Р. Аркрайта, Э. Юра, Ч. Бэббиджа.

Один из первых примеров комплексного научного подхода к управлению производством имел место в компании по производству паровых машин Мэттью Болтона (предпринимателя) и Джеймса Уатта (1736-1819) – английского изобретателя паровой машины. Здесь впервые рабочий процесс стал осуществляться по заранее составленному проекту. Были изучены скорости каждой машины, с тем, чтобы узнать их производительность. После этого трудовые операции расчленили на более мелкие элементы, проанализировав которые, отбросили лишнее и составили новые, но уже более рациональные. По сути дела, был применен хронометраж, который позднее получил завершение у Тейлора. Кроме этого были осуществлены и другие инновации: стандартизованы и разбиты по группам производственные задачи, благодаря чему удалось осуществить тарификацию оплаты труда в зависимости от его содержания; введено дополнительное вознаграждение рабочих за превышение выработки; организован экономический учет. Большое внимание было уделено поддержанию высокой трудовой морали и удовлетворенности не только работой, но и всей производственной сферой: на выгодных для рабочих условиях строили жилые дома, практиковался так называемый заботливый стиль управления.

Ряд идей научного подхода к управлению производством были высказаны также Р. Аркрайтом, Ч. Бэббиджем и Э. Юром.

Англичанин **Ричард Аркрайт** (1732-1793), официально считавшийся изобретателем прядильной машины (но в результате судов в 1785 году все патенты Аркрайта были аннулированы), крупный текстильный промышленник, объединил под крышей своей фабрики все процессы прядильного производства и ввел иерархический принцип его организации. Он считается родоначальником промышленного способа производства. На основе разделения труда, рационального размещения оборудования, координации работы машин и работников, обеспечения дисциплины труда ему удалось добиться непрерывности технологических процессов, что, в свою очередь, позволило существенно снизить издержки производства и добиться значительных успехов в борьбе с конкурентами. В сущности, Р. Аркрайт заложил основы того, что в современном менеджменте называется организацией производства.

Чарльз Бэббидж (1791-1871), английский математик, изобретатель первой аналитической вычислительной машины, прообраза современного компьютера, в своей книге «Экономика технологий и производств» (1832 г.), явившейся фактически первой в мире публикацией в области управления, обосновал необходимость разделения труда и специализации.

Надо отметить, что Ч. Бэббидж в этом отношении не был пионером. Более чем за полвека до него **Адам Смит** (1723-1790), шотландский политэкономист и философ в своем труде "Исследование о природе и причинах богатства народов" (1776 г.) кроме теории стоимости и распределении доходов, происхождении капитала и его накопления достаточно убедительно доказал преимущества разделения физического труда (специализации) и сформулировал концепцию контроля. Ч. Бэббидж развил эту идею дальше, применив ее к сфере умственного труда.

Его соотечественник **Эндрю Юр** (1778-1857), экономист и химик в книге "Философия производства" изложил общие принципы операционного

разделения труда, на основе которых должно быть организовано материальное производство с помощью самостоятельно функционирующих машин. Таким образом, соглашаясь с необходимостью специализации, обоснованной А. Смитом и Ч. Бэббиджем, Э. Юр пошел дальше, обосновывая необходимость замены ручного труда специалистов машинами.

Особо следует сказать о **Роберте Оуэне** (1771-1858), который больше известен как представитель последней волны английских социалистов-утопистов, хотя с точки зрения его вклада в теорию и практику социального управления – это выдающаяся фигура. Он стал первым реформатором во взглядах на управление организацией. Среди тех благ, которыми обеспечивались его рабочие на фабрике в Шотландии, где он был управляющим, были приличное жильё, бесплатное образование для детей и сельский магазин, где продукты отпускались по их себестоимости. Он запретил труд детей, не достигших 10 лет, сократил продолжительность рабочего дня с 14 до 12 часов, развивал материальную заинтересованность с помощью дополнительных выплат за хорошую работу. Р. Оуэн пытался создавать коммунистические колонии в США и Англии, но они потерпели неудачу.

V управленческая революция происходит в конце XIX - начале XX века и известна под названием **бюрократической**. Её теоретической платформой послужила концепция рациональной бюрократии (1917 г.) **Макса Вебера** (1864-1920), немецкого социолога, историка, экономиста и юриста. В конце XIX - начале XX века возникли очень крупные и громоздкие организации (тресты, синдикаты), неэффективные в управлении. Это нередко приводило к кризисным ситуациям в экономике целых стран. Потребовались новые правила и методы управления. Их даёт бюрократическое управление. Оно основано на узкой специализации работников, описании должностных обязанностей, строгой иерархии, введении норм и стандартов, правил и процедур, персональной ответственности каждого за результаты своего труда. Это позволило крупнейшим организациям некоторое время

господствовать на мировых и национальных рынках. Однако постепенно жесткое бюрократическое управление теряет свою успешность. Предельный рационализм сковывает творческие силы трудовых коллективов, профессиональных менеджеров и опытных специалистов. Организации не могут своевременно перестроиться при изменении внутренних и внешних условий, прибыльность бизнеса уменьшается.

Во II половине XX века происходит **VI управленческая революция**, которая получила название **тихой управленческой революции**. Её основные положения связаны с именами Р. Уотермана, С. Питерса, П. Друкера и И. Ансоффа. В её основе лежит отказ от рационализма классических школ, системный и ситуационный подходы, признание человека главной ценностью организации. Резкие изменения в технологии производства, конкурентной среде рассматриваются как реальности окружающей жизни. Предпочтение отдается гибким методам управления, выявлению новых проблем, выработке своевременных адекватных решений, часто гибких и нестандартных.

Еще до начала тихой управленческой революции в работах американских социологов и управленцев получает распространение тезис о менеджерской революции. Класс собственников вытесняется классом управленцев, и этот класс становится господствующим. Собственность – это не просто капитал, а, прежде всего, контроль. Если нет контроля, то нет и собственности. Но контроль находится в руках менеджеров, а собственность в её прежнем понимании не существует.

Эти авторы говорят о менеджмент-буме, который может перестроить всё общество. Дж. Гэлбрейт в книге «Новое индустриальное общество» утверждает, что профессиональный менеджмент в бывших корпорациях становится непобедимой силой, с которой не могут справиться ни акционеры, ни правительство. А менеджмент может решать любые проблемы общества. В 70-е годы менеджмент-бум заканчивается. По мнению П.

Друкера, менеджерская революция скорее отражает символ веры управляющих, чем новую реальность.