

ЧЕБАКОВА ИРИНА РОМАНОВНА, студент
БАРСУКОВА НАДЕЖДА ВАСИЛЬЕВНА, к.э.н., доцент

ЛОЗОВАЯ ОКСАНА ВЛАДИМИРОВНА, к.э.н., доцент

Рязанский государственный агротехнологический университет
имени П.А. Костычева, г.Рязань, Россия

МЕНЕДЖМЕНТ ОТ РЕТРОСПЕКТИВЫ ДО СОВРЕМЕННОСТИ

В статье рассматриваются этапы зарождения, становления и развития современного научного менеджмента.

Ключевые слова: менеджмент, школы менеджмента, мотивация, стимулы, потребности.

Менеджмент как искусство появился в далеком прошлом. Сократ считал, что менеджмент есть деятельности человека. Он представлял управленческий процесс как необходимость определить истинное место для деятельности каждого человека и только в этом случае можно добиться положительных результатов от труда. История менеджмента насчитывает ряд этапов на своем пути становления.

Первобытные люди не нуждались в управлении своей деятельностью. Главная цель их жизни – это выжить в суровых природных условиях. Племена нуждались лишь в мудреце, который принимал бы за них наиболее взвешенное решение, разрешал конфликты, выносил приговоры. Таким человеком стал лидер. Социальные группы начали расти, и возникла необходимость разделения труда, все работы должны были кем-то контролироваться извне. Тогда и начали появляться задатки управления отдельными группами, в соответствии с их профессиональной характеристикой.

Научный менеджмент зарождается в период промышленной революции. В Европе первые производственные предприятия возникли в XVII-XIX, что побудило возникновение потребности в знающих и достойных менеджерах. Тогда же начали появляться и первые работы ученых в данном направлении, что еще раз доказывало формирование науки менеджмент [5].

Классическая школа в менеджменте в основном исследовала вопросы, связанные с эффективностью труда, а, именно, технический подход. Большинство исследователей, того времени, полагали, что менеджмент - это искусство. Их деятельность была посвящена адаптации рабочих. В этих целях разрабатывался дизайн рабочих мест, изучались затраты времени на различные операции и т.п.

Такое понимание менеджмента основано на том, что для осуществления руководства работники должны иметь определенные наклонности и навыки, а также опыт. Имеются характерные черты присущие всем преуспевающим менеджерам. Поэтому многие ученые занимались изучением личности с точки

зрения характера. Следовательно, если выявить черты характера, свойственные менеджеру, то можно найти людей, которые обладают такими характеристиками. Однако выводы по результатам этих исследований были неутешительны и показали, что невозможно найти параметры по чертам характера. Оказалось, что даже ум респондента, в некоторых случаях может не иметь первостепенного значения для управления. То есть концепция черт характеров просто не срабатывает.

Наиболее значимый и заметный вклад в представление менеджмента как науки был сделан Ф. Тейлором, которого заслуженно называют «отцом научного менеджмента». Его интересует уже более широкий аспект, а именно эффективность организации в целом. В трудах Ф.У. Тейлора изложены методы научной организации труда, основанные на хронометраже, стандартизации приемов и орудий труда. Его основополагающие принципы управления состоят в научном отборе работника, обучении и стимулировании по результатам труда, что в конечном итоге позволит получить совокупную производительность, превышающую вклад, сделанный индивидуальной рабочей силой.

По мере развития в менеджменты выявлялись и существовали несколько подходов, которые имели некое сходство и в тоже время отличались. По мере общественного развития специалисты по управлению узнавали все больше о факторах, влияющих на успех деятельности организации.

Кроме того, мир становился ареной быстрых перемен, обусловленных научно-техническим прогрессом. Все чаще и существеннее проявляется воздействие факторов внешней среды на эффективность деятельности предприятий. В связи с этим разрабатывались новые подходы. Можно выделить четыре основных подхода, которые внесли значительный вклад в развитие управленческой науки.

Прежде всего, выделения разных школ в управлении: научного управления, административного управления, человеческих отношений, науки о поведении, а также науки управления, или количественного метода.

В конце XIX – началу XX в. написаны первые работы, в которых сделана попытка научного обобщения накопленного опыта и формирования основ науки менеджмента. Это было ответом на потребности промышленного развития, массового производства и сбыта, ориентации на внешние рынки большой емкости и крупномасштабную организацию в форме мощных корпораций и акционерных обществ.

Классическое направление менеджмента включало в себя три области:

- научный менеджмент с акцентом на научно-обоснованной организации производства, рациональности и рассмотрение менеджмента в виде промышленного;
- административный менеджмент рассматривал организацию в целом через ее функции: планирование, организация, командная цепочка, координация и контроль;
- концепция бюрократических организаций основывалась на четком распределении должностных обязанностей и ответственности работников, ведении

формальной отчетности, разделении собственности и управления, что должно было строиться на рациональной основе [10].

Следовательно, классическое направление в менеджменте способствовало формированию науки управления. Ведь в капиталистическом обществе происходит углубление разделения труда, усложняется само производство и управление последним.

Приверженцем и последователем Тейлора по праву считается французский инженер А. Файоль. Он предложил формализовать деятельность управляющих, выделив ряд функций: планирование, организацию, руководство, координацию и контроль [6,7]. Кроме того, Анри Файоль выработал основные принципы менеджмента, чем заложил фундамент классической административной школы управления, суть которой состоит во взаимодействии ряда функций в управленческом процессе.

Немецкий социолог Макс Вебер пошел дальше и сформулировал теорию идеального типа административной организации - «бюрократию», которую серьезным образом оценили многие американские управленцы, отмечая высокий уровень творческого мышления, и, подчеркивая значения этой теории для формальной организации управления.

Что касается гуманистического менеджмента, то в этом направлении наибольшее внимание сосредоточено на психологии отношений, разного рода потребностях людей, их поведении, групповым взаимодействиям и их интересам. В школе человеческих отношений, как правило, выделяют три направления: человеческие отношения, человеческие ресурсы и бихевиоризм. Основоположником этого направления менеджмента считается Элтон Мэйо который выявил зависимость между производительностью труда и физиологическими аспектами работы (например, освещение). Хоторнские эксперименты доказали, что поведение группы во многом определяется от рабочих условий или схемы оплаты труда.

Известный английский социолог Мэри П. Фоллет доказала, что теория управления должна базироваться не на интуитивных представлениях о природе человека и мотивах его поведения, а на достижениях научной психологии.

Существенный вклад в формирование школы «человеческих отношений» был сделан в 40–60-е годы XX века учеными-бихевиористами, исследующими различные аспекты поведения людей, которые легли в основу теорий мотивации. Например, пирамида потребностей А. Маслоу, а также концепция мотивации через удовлетворенность и неудовлетворенность работой Фредерика Херцберга.

Проблема мотивации трудовой деятельности привлекала внимание многих ученых на протяжении длительного времени [4]. Серьезный вклад в понимание сущности и содержания мотивации труда внесли такие известные ученые-экономисты, как Кейнс Дж., Маршалл А., Милль Дж., Рикардо Д., Смит А., Шумпетер Й. Ими были разработаны фундаментальные понятия: «потребности», «интересы», «мотивы», «стимулы» и т.д. Основу современных теорий мо-

тивации заложили такие зарубежные ученые, как: Вебер М., Друкер П., Маслоу А., Фоллетт М., Херцберг Ф. и другие.

В отечественной и зарубежной экономической науке исследованы отдельные компоненты мотивационного механизма [9] (трудовое поведение, удовлетворенность трудом, сбалансированная система показателей и менеджмент знаний как механизмы мотивации персонала) в научных работах: Беляевой И.Ф., Волгина Н.А., Костина Л.А., Мильмана В.Э., Пушкарева Н.Ф., Чиркова В.И., Яковлева Р.А. и др[8].

Количественная школа управления сформировалась в 50-е гг. XX в. Эта школа предлагает использовать количественные методы и модели для разрешения сложных управленческих проблем. Выделяют два главных направления: производство рассматривается как «социальная система», а также используются системный и ситуационный анализ с применением математических методов и ЭВМ[1]. Среди новых подходов: дерево решений, мозговой штурм, управление по целям, диверсификация, бюджетирование, кружки качества, портфельный менеджмент[2,3]. 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».

Современные тенденции в развитии менеджмента основываются на базовые постулаты известных школ и требуют непрерывного совершенствования, при этом центральной темой является раскрытие индивидуального потенциала работника, его креативность, способности к освоению инноваций как наиболее доступный и обладающий ресурсом человеческий капитал.

Список литературы

1. Белова, Т.Н., Барсукова, Н.В. Экономико-математическая оценка различных форм хозяйствования в молочном скотоводстве / Т.Н. Белова, Н.В. Барсукова // АПК: Экономика, управление. - 1995. - № 9 – С.61.
2. Ванюшина, О.И., Барсукова, Н.В., Минат, В.Н. Сущность и механизмы устойчивого сбалансированного развития региона и его инвестиционного обеспечения / О.И. Ванюшина, Н.В. Барсукова, В.Н. Минат // Сб.: Актуальные проблемы современной науки. Сборник научных трудов, - Рязань: Рязанский институт развития образования, 2018.- С.214-220.
3. Дедова, Е.М., Ванюшина, О.И., Барсукова, Н.В. Направления цифровизации экономики Рязанской области / Е.М. Дедова, О.И. Ванюшина, Н.В. Барсукова // Сб.: Цифровая экономика: перспективы развития и совершенствования. Сборник научных статей Международной научно-практической конференции, - Курск: Юго-западный государственный университет, 2020. - С.72-75.
4. Инновационное развитие аграрного сектора экономики России в условиях ЕАЭС. Монография / Папцов А.Г., Ушачев И.Г., Санду И.С., Нечаев В.И., Михайлушкин П.В., Полунин Г.А., Семенова Е.И., Рыженкова Н.Е., Чепик Д.А., Чепик А.Г., Кирова И.В., Харебава А.Р., Козерод Ю.М., Мурая Л.И., Воробьева Н.В., Гусева А.А., Демишкевич Г.М., Боташова Л.Х., Семина Л.А., Палаткин И.В. и др.- М.:ООО «Научный консультант», 2019.(2-е издание дополненное). -176 с.
5. Коргова, М. А. Менеджмент. История менеджмента : учебное пособие для среднего профессионального образования / М. А. Коргова, А. М. Салогуб. – 2-е изд., испр. и доп. – Москва : Издательство Юрайт, 2021. – 166 с.

6. Ковалева, И.В. К вопросу развития инновационно-инвестиционной деятельности в свеклосахарном подкомплексе региона / И.В. Ковалева, Л.А. Семина, Д.А. Чепик и др. // Вестник Алтайского государственного аграрного университета, 2015. - № 4 (126). - С. 164-169.

7. Меньшова, Е.В., Барсукова, Н.В., Строкова, Е.А. Необходимость использования цифровых технологий при прогнозировании развития сельских территорий региона / Е.В. Меньшова, Н.В. Барсукова, Е.А. Строкова // Сб.: Проблемы развития современного общества. Сборник статей 5-й Всероссийской научно-практической конференции, - Курск: Юго-западный государственный университет, 2020. - С.426-432.

8. Строкова, Е.А., Меньшова, Е.В., Барсукова, Н.В. Основные пути интенсификации отрасли молочного скотоводства / Е.А. Строкова, Е.В. Меньшова, Н.В. Барсукова // Сб.: Проблемы развития современного общества. Сборник научных статей 5-й Всероссийской научно-практической конференции.- Юго-Западный государственный университет, 2020. – С.168-174.

9. Табашников, А.Т. Система критериев качества, надежности, экономической эффективности сельскохозяйственной техники. Монография / А.Т. Табашников, В.Ф. Федоренко, Д.С. Буклагин и др. - М.: Российский научно-исследовательский институт информации и технико-экономических исследований по инженерно-техническому обеспечению агропромышленного комплекса, 2010. - 188 с.

10. Ускова, Н.Г., Лозовая, О.В. Антикризисное управление депрессивными территориями / Н.Г. Ускова, О.В. Лозовая // Управление экономическими системами. – 2015.- № 2(10) – С.34-36