

2019г.

Менеджмент: ГЕНЕЗИС

Учебное пособие

Л.М.Базавлуцкая, Ю.В. Лысенко

г. Челябинск



**ЮЖНО-УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНО-
ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ
ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ
КАФЕДРА ЭКОНОМИКИ, УПРАВЛЕНИЯ И ПРАВА**

Л.М.Базавлуцкая, Ю.В. Лысенко

**МЕНЕДЖМЕНТ:
ГЕНЕЗИС**

УЧЕБНОЕ ПОСОБИЕ

Челябинск, 2019г.

УДК 338.24
ББК 65.291.21

Б 17

Базавлуцкая Л.М. Менеджмент: генезис: учебное пособие / Л.М.Базавлуцкая, Ю.В.Лысенко. Челябинск: Изд-во ЗАО «Библиотека А. Миллера», 2019. 66 с.

ISBN 978-5-93162-206-4

Учебное пособие составлено в соответствии с требованиями ФГОС по направлению подготовки педагогического и профессионального образования всех профилей подготовки.

В краткой и доступной форме рассматривается возникновение управленческой мысли, основы развития управления от древнего периода до наших дней, отдельная глава посвящена развитию менеджмента в России, а так же теоретические и методологические основы управления организацией.

Данное пособие предназначено для студентов, обучающихся по направлению бакалавриата «Профессиональное обучение (по отраслям)», а также может использоваться преподавателями и студентами как при проведении практических занятий по дисциплине «Менеджмент», так и в качестве практического материала при подготовке докладов, рефератов и для самостоятельного изучения теории развития управления.

Рецензенты:

Гнатышина Е.А., д.п.н., профессор, директор Профессионально-педагогического института Южно-Уральского государственного гуманитарно-педагогического университета

Абдурахимов Ю.В. доктор экономических наук, профессор, Генеральный директор ООО «УРАЛПРАМОП», г. Верхний Уфалей

ISBN 978-5-93162-206-4

© Базавлуцкая Л.М., 2019г
© Лысенко Ю.В., 2019

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	5
ГЛАВА 1. ИСТОРИЯ РАЗВИТИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ МЫСЛИ	7
1.1 Донаучный период развития теории управления (I период - древний период)	7
1.2 Научная мысль прошлого об управлении	14
1.3. Научный период развития теории управления (II период - индустриальный период (1776-1890))	20
ГЛАВА 2 ВОЗНИКНОВЕНИЕ И РАЗВИТИЕ НАУКИ УПРАВЛЕНИЯ ЗА РУБЕЖОМ	25
2.1 Школа научного управления.	26
2.2 Административная (классическая) школа управления. А. Файоль (1920 – 1950 гг.)	28
2.3 Школа психологии (школа «человеческих отношений» и школа «поведенческих наук») Э. Мэйо (1930 – 1950 гг.)	33
2.4 Школа количественная (школа «науки управления») (с 1950-х г. по настоящее время)	34
ГЛАВА 3. РАЗВИТИЕ НАУКИ УПРАВЛЕНИЯ В РОССИИ	37
3.1. Историография формирования менеджмента в России	39
ВОПРОСЫ ДЛЯ САМОКОНТРОЛЯ	46
ПЕРЕЧЕНЬ ТЕМ РЕФЕРАТОВ(СООБЩЕНИЙ/ ДОКЛАДОВ)	48
ТЕСТОВОЕ ЗАДАНИЕ	50
БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК	58

ВВЕДЕНИЕ

Важность изучения теории менеджмента в современных условиях обусловлена тем, что формирование управленческих отношений обеспечивает, интеграцию всех ресурсов и процессов организации и повышает ее конкурентоспособность. В настоящее время к специалистам в области менеджмента предъявляются высокие требования в плане, как практической подготовки, так и теоретических познаний в сфере научного управления. Это не случайно, так как сегодня именно менеджер является ключевой фигурой в деятельности любой организации.

В дисциплине «Менеджмент» обозначены узловые вопросы современного управления с учетом того, что знания по менеджменту создают общекультурную базу высшего образования. Поскольку данный учебный курс предваряет изучение большого блока специальных управленческих дисциплин, то он включает темы, формирующие философские и общенаучные подходы к изучению менеджмента.

Курс подготовлен с учетом накопленного десятилетиями передового опыта в области теории и практики управления отечественными и зарубежными специалистами в области менеджмента. Авторы учебного пособия надеются, что после изучения данной дисциплины, студенты более глубоко задумаются о назначении и влиянии менеджмента на успешное функционирование организаций в рыночных условиях, осознают необходимость решения проблем менеджмента.

Изучение дисциплины также поможет сформировать у студентов системное представление о природе менеджмента, его основах как отрасли научного знания и формах социальной и профессиональной практики.

Целью данного курса является изучение и усвоение студентами основных понятий и узловых вопросов современного управления, овладение основными практическими навыками в этой области, формирование профессионального мышления способствующего

пониманию сущности процессов управления и приобретению компетенций, необходимых для становления эффективного менеджера.

Задачи изучения дисциплины:

- ознакомление студентов с наиболее важными вопросами управления;
- формирование у студентов современного управленческого мышления;
- знакомство с классическими и современными теориями управления;
- выработка практических навыков анализа и решения управленческих проблем;
- изучение методов управления организацией и практических способов их применения.

В результате изучения дисциплины студенты должны:

- иметь общее представление о современном состоянии теории и практики менеджмента;
- уметь пользоваться базовой терминологией современного менеджмента;
- иметь представление о возможности использования основных идей современного менеджмента в российских условиях;
- иметь практические навыки анализа управленческих ситуаций и принятия управленческих решений.

Учебное пособие предназначено для студентов всех форм обучения, обучающихся по направлению подготовки «Менеджмент» и «Экономика».

ГЛАВА 1. ИСТОРИЯ РАЗВИТИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ МЫСЛИ

Сегодня вряд ли кто скажет, как и когда зародилось искусство и наука управления. Менеджмент в той или иной форме существовал всегда там, где люди работали группами и, как правило, в трех сферах человеческого общества:

- *политической* - необходимость установления и поддержания порядка в группах;
- *экономической* ~ необходимость в изыскании, производстве и распределении ресурсов;
- *оборонительной* - защита от врагов и диких зверей.

Даже в самых древних обществах требовались личности, которые бы координировали и направляли деятельность групп (сбор пищи, строительство жилья и т.п.). К примеру, египетские пирамиды - это памятник управленческого искусства того времени, поскольку строительство таких уникальных сооружений требовало четкости в планировании, организации работы великого множества людей, контроля за их деятельностью.

Рассматривая развитие теории и практики управления, выделяют несколько исторических периодов.

1.1 Донаучный период развития теории управления (I период - древний период)

В развитии теории и практики управления выделяют два крупных исторических периода: донаучный и научный. Наиболее длительным был первый период развития управления - начиная с 9-7 тыс. лет до н.э. примерно до XVIII в. Прежде чем выделиться в самостоятельную область знаний, человечество тысячелетиями по крупицам накапливало опыт управления.

Первые, самые простые, зачаточные формы упорядочения и организации совместного труда существовали 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 того периода.

Самой первой формой общественной организации был род. Используя эту естественно возникшую социальную организацию, человечество вышло из дикого состояния и достигло цивилизации. Поэтому зародыш управления следует искать в родовой организации и последовательно развивающихся формах этого учреждения вплоть до установления политического общества.

Совместно живущие люди вместе трудились и вместе потребляли добытое. Поэтому в организационном отношении род первоначально доминировал над общиной как чисто хозяйственной организацией. Несмотря на упрощенный характер организационных форм, первобытное общество все же имело регулятивные механизмы и структуры, с одной стороны, «унаследованные» от животных (вожак стаи), а с другой – порожденные сознанием человека[3; 36;61].

Развитие первобытного общества и совершенствование орудий труда привело к меньшей зависимости человека от множества предметов и явлений. Человек стал сильнее и уже мог быть достаточно самостоятельным, что привело к формированию локальных структур первобытного общества. В результате естественно сложились организационные структуры доклассового общества: сначала род, а затем и племя. Когда человек жил стадами, специальных организационных форм управления практически не существовало. Но несколько стад объединялись в род. Это было вызвано, прежде всего, потребностью к выживанию. Эти же факторы вызвали потребность в управлении родом. Так как численность рода, по сравнению со стадом, возросла, возросла возможность большего круга действий тоже возросла, возрос выбор, кого послать на охоту, сколько человек, в какое место и т.д.

Из этих потребностей появилась первая управленческая структура, которая выглядела следующим образом (рис.1).

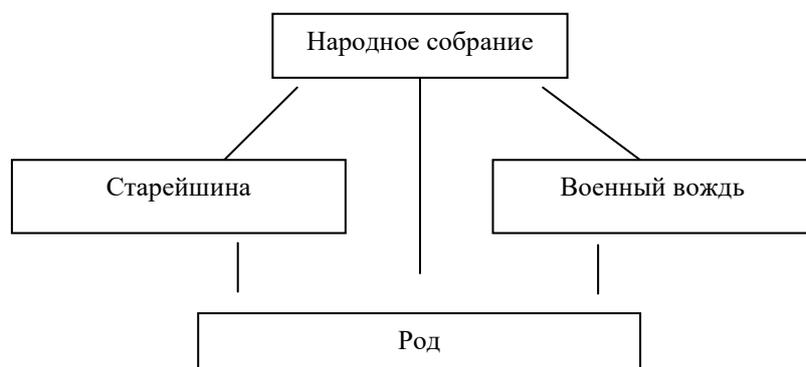


Рис 1 – Родовая управленческая структура

Функции народного собрания были самыми главными, оно решало все основные вопросы. Совет старейшин был совещательным органом, его решения требовали подтверждения народным собранием. Военными были все, способные держать оружие, поэтому самого сословия военных еще не существовало. Не существовало также и единого, постоянного военного вождя[3; 36;61].

Возможно, это была самая демократичная форма управления, но добиться решения на народном собрании было крайне трудно, поэтому происходит дальнейшая эволюция, на смену родовой организации приходит племенная (рис 2).

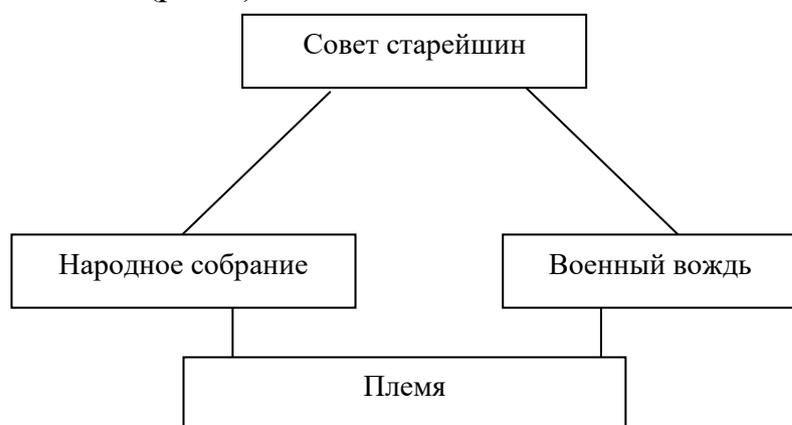


Рис.2 – Простая племенная структура управления

Совет старейшин из совещательного органа трансформировался в руководящий орган. Фактором, позволяющим старейшинам занять такое положение, был их богатый опыт и ум. Им как самым опытным и мудрым доверяли решение споров, деление добычи и многое другое.

Военный вождь – это уже постоянная фигура. Его основное занятие в мирное время – обучение юношей искусству войны, а в военное – командование армией. Военный вождь получал такое право либо по праву силы, либо избирался самими воинами. **Именно здесь были заложены корни наследования титулов.** Военный вождь, как правило, передавал своему сыну все свое искусство и с детства готовил его к занимаемой «должности».

Дальнейшее развитие общества привело к тому, что войны стали занимать существенное место в жизни племени. Так появилась прослойка воинов. Их основным занятием было ведение военных действий. **Структура управления в этом случае стала более усложненная (рис. 3). Такая система управления позволяла контролировать всю деятельность племени одним человеком.**

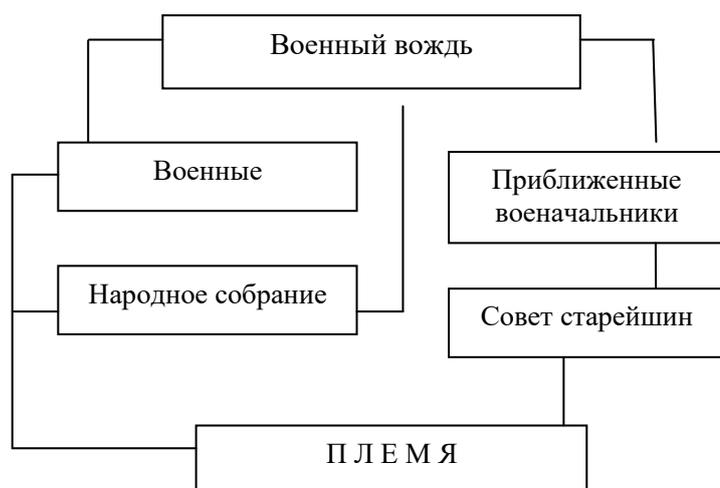


Рис. 3 – Усложненная племенная структура управления

Приближенные военного вождя стали совещательным органом, который в дальнейшем трансформировался в один из основных органов опоры правителя.

Совет старейшин потерял всю свою силу, а в дальнейшем такой орган исчез совсем. Народное собрание потеряло свою прежнюю функцию и вскоре тоже перестало функционировать как орган управления.

Рассмотренные механизмы и структуры управления родом и племенем достаточно эффективно выполняли свою функцию. Но в то же время очевиден внешний и весьма ограниченный характер их воздействия как на все общество, так и на отдельного индивида. Эта система не могла обеспечить постоянной и непрерывной регуляции поведения людей первобытного общества. Поэтому дополнительно сформировался механизм внутренней регуляции поведения человека, имеющий социально-психологическую природу. Этот механизм был связан с процессом освоения людьми социального опыта и закрепления его норм в сознании и психике индивида.

Регуляторами общественной жизни древних были обычаи. По общему признанию ученых *обычаи – это правила поведения, сложившиеся и закрепившиеся вследствие постоянного исполнения тех или иных действий строго определенным образом.*

Механизм действия обычая существенно отличается от механизма действия большинства нынешних норм поведения, базирующихся на рациональных основаниях и предполагающих сознательную ориентировку человека в проблемных ситуациях. В основе жизни предков лежало строгое следование целому комплексу правил, продемонстрировавших свою спасательную силу во времена предков[9; 46;58].

Система правил поведения людей Древнего мира включала две группы поведения:

- 1) запреты, табу (брачные, пищевые, территориальные и т.п.);

2) обычаи, определяющие совершение регулярно повторяющихся общественных акций (обряды, инициации).

В результате развития и усложнения социально-экономических отношений старые управленческие структуры становились все менее эффективными, и общество, естественно, нуждалось в новой системе управления, адекватной новым условиям жизни. Поэтому *постепенно, почти в течение тысячелетий формировалась новая система управления обществом – государство.*

Формирование государства – закономерный итог разложения родоплеменного строя. Только государственная организация общественной жизни могла сдерживать деструктивные тенденции в жизнедеятельности общества при той социальной дифференциации населения, которая возникла в результате разложения родоплеменного строя.

Государственная организация общества в основных чертах имеет следующие признаки:

- территориальное объединение населения, находящегося под систематическим воздействием;
- публичная власть;
- особого рода аппарат принуждения;
- наличие особого материального фонда на содержание этого аппарата, создаваемого за счет налогов или иных сборов с зависимого населения.

По мере дальнейшего развития государства управление получает все большую самостоятельность в виде системы особых надстроечных институтов. Реально это выразилось в появлении целой группы людей, которые выделяются, чтобы управлять другими и, чтобы в интересах и целях управления, постоянно владеть аппаратом принуждения.

К этому времени появляются новые регуляторы общественной жизни – законы. Вначале это были специально отобранные и санкционированные властью обычаи и традиции, впоследствии, будучи записанными и систематизированными, они принимают статус правовых законов. В то же время новые формулы правил поведения содержали ссылки на обычаи, не говоря уже о том, что в регуляции социальной жизни широко использовались неписанные правила и ритуалы.

Государственно-управленческий процесс того времени формировался в связи с основными видами деятельности людей. Это были войны, строительство различных сооружений (например, каналов, дворцов, храмов), сбор налогов, написание и хранение учетных документов и т.д. Все это требовало многочисленной рабочей силы. Ее организованное использование могло осуществляться организованными усилиями только централизованного государства с иерархически построенной и разветвленной сетью административных органов, охватывающих все сферы приложения труда. Многочисленный административный персонал составляли разного рода управляющие, сборщики налогов, контролеры, надсмотрщики, писцы и прочие должностные лица.

Рабовладельческое общество было первой цивилизацией, в которой стали создаваться мощные государства с сильным управленческим аппаратом и армией [12; 22;48].

Контроль, организация работ, распределение продуктов, поощрения – все это требовало четкой системы управления. Она стала более разветвленной и выглядела на примере Древнего Египта уже так (рис.4).

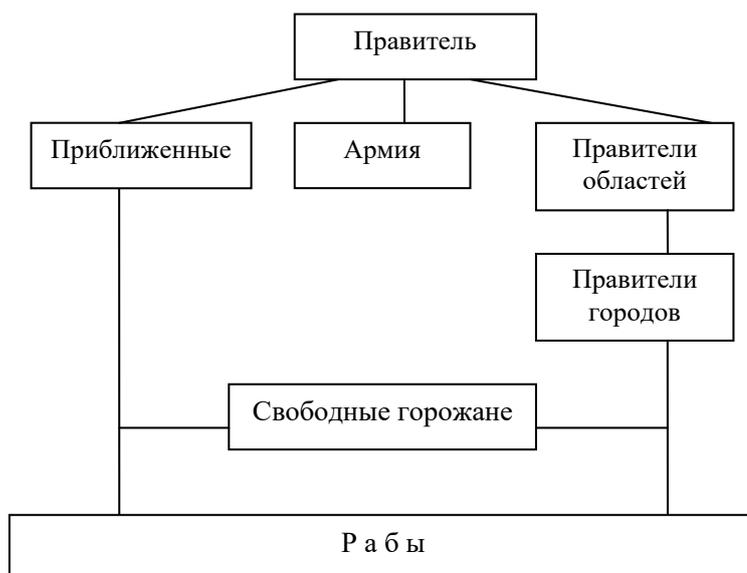


Рис. 4 – Государственная структура управления в Древнем Египте

Правитель был главой власти, он издавал все законы, принимал все решения об объявлении войны или мира, то есть правитель функционировал как законодательный орган. Он управлял уже не напрямую, а через правителей областей, те, в свою очередь, через правителей городов влияли на свободных горожан и на рабов. Правители выполняли организационные и исполнительные функции, а также контроль за исполнением и поощрение отличившихся.

Приближение или совет приближенных был одним из главных совещательных органов. В него входили личные друзья правителя, крупные военачальники, богатые купцы и горожане. Правитель по-прежнему был командующим армией, поэтому армия оставалась главной опорой правителя.

1.2 Научная мысль прошлого об управлении

В Древнем Египте был накоплен богатый опыт управления государственным хозяйством. В этот период (3000 - 2800 гг. до н.э.) сформировался достаточно развитый для того времени государственный

управленческий аппарат и его обслуживающая прослойка (чиновники-писцы и пр.).

Одним из первых, кто дал характеристику управления как особой сферы деятельности, был *Сократ* (470-399 гг. до н.э.). Он проанализировал различные формы управления, на основе чего провозгласил принцип универсальности управления.

Платон (428-348 гг. до н.э.) дал классификацию форм государственного управления, сделал попытки разграничить функции органов управления.

Александр Македонский (356-323 гг. до н.э.) развил теорию и практику управления войсками.

В результате развития общества культура как таковая сумела выразить себя в философии, через которую оказала непосредственное влияние на формирование систем управления государством. Яркой иллюстрацией этому служит целая плеяда таких блестящих философов, так или иначе высказывавшихся об обществе и о роли управления в его структуре, как Сократ, Платон, Аристотель, Гераклит, Демокрит.

Гераклит считал, что управление как видоизменяющийся процесс должно исходить из принципа неравенства граждан, который базируется на убеждении философа о разном духовном потенциале людей, поэтому Гераклит не признавал демократии как оптимальной формы управления. Вместе с тем он отвергал и тиранию на том основании, что она, якобы, не дает раскрыться человеку, подавляя его волей одной личности, тем самым не давая дальнейших перспектив развития государству и обществу. Наилучшей формой управления, по Гераклиту, являлась олигархия, которая в наибольшей мере способствует важнейшему принципу управления государством – принципу законности.

Иначе подходил к вопросам управления в рамках государственной власти *Платон*. В своих трудах он создал целую систему теории идеального государства, а следовательно, и идеального государственного

управления, которое базируется на принципах жесткой детерминации вертикальных связей в государственном аппарате. Поэтому система управления Платона склоняется в сторону олигархии и тирании. В идеальном государстве, считал Платон, управление общиной граждан находится в руках философов, не имеющих ни семьи, ни частной собственности.

Во многом воззрения древнегреческих философов, закрепленные в системе управления полисами, реализовались во властной управляющей структуре Древнеримской республики, чем обеспечили определенную их преемственность. Однако, несмотря на это, в организации управления Древним Римом существовала одна особенность, которая во многом сформировала иной подход к управлению – это наличие права как четкой и разветвленной системы законов [10; 26].

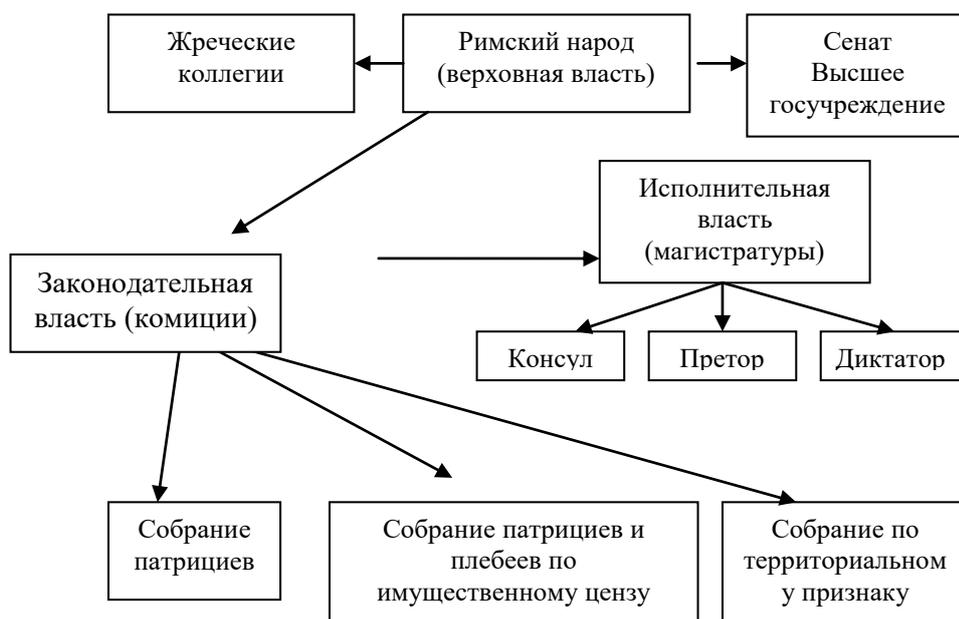


Рис.5 – Система управления Древнеримской республики

Основываясь на праве, управляемые и управляющие субъекты могли пользоваться горизонтальными связями. Именно в этом и состоит одна из важнейших новаций системы Римского права, значение которой трудно

переоценить. Данный синтез определенных древнегреческих достижений в совершенно новой форме был возможен лишь в смешанном государстве, каким и являлась Римская республика, т.е. там, где гармонично сочетались элементы монархии (власть консулов), аристократии сенат) и демократии (комиции) (рис. 5).

Таким образом, в системе государственного управления Римской республики видно наилучшее воплощение управленческих поисков Древнего мира. Этот всплеск государственно-управленческой мысли и практики был недолговечен. Республиканская форма правления была вытеснена авторитарными имперскими структурами. В период империи развитие субъективного начала достигло крайности – волонтаризма. В частности, это проявилось в формировании личности с ярко выраженными эгоистическими интересами. Здесь уже нет свойственного грекам патриотизма, основанного на единстве полиса и личности, напротив, тут царит произвол по имя достижения частных интересов, который мог сдерживаться только устрашением и принуждением.

Формирование структур социального управления в средиземноморском пространстве не было единственным и абсолютно уникальным. В других частях мира наблюдаются схожие процессы возникновения государственно-управленческих структур, но при этом имеющих заслуживающие внимания отличия и особенности, например история Китая.

Обращаясь к истории Китая, необходимо подчеркнуть, что поначалу развитие институтов социального управления существенно не отличалось от развития древних обществ в других регионах мира. Однако в Китае со времени Конфуция (551 – 79 гг. до н.э.) традиционное начало в управлении обществом, как ни в одной другой стране, особенно культивировалось и, органически слившись с началом рациональным, оказалось необычайно возвеличенным, что за сравнительно короткий срок привело к канонизации

традиционализма. Созданная Конфуцием и его учениками этическая система, основанная на пиетете перед древностью, т.е. на признании незыблемости традиций и норм обычного права, с течением времени обрела силу официальной идеологии и нормативной системы поведения.

Конфуций опирался на принцип гуманности (любви к людям) и развитое чувство долга, основанное не на страхе и материальной выгоде, а на собственном убеждении действовать во имя блага других. Конфуций резко отрицательно воспринимал появление новых законов. Новую, реалистическую ориентацию в этике и политической идеологии Древнего Китая представляли сторонники «школы закона», или «школы фа» (Шень Бу-хай, Шан Ян, Хань Фэй-цзы и др.), так называемые легисты (фа-дзя). Видный представитель легизма Шан Ян (IV в. до н.э.) говорил: *«Подражание древним состоит в управлении при помощи добродетели, подражание современным – во введении законов, в которых на первом месте – наказания».*

Когда Шан Ян стал правителем в царстве Цинь (IV в. до н.э.), легизм стал быстро внедряться в качестве официальной идеологии. Общая направленность мероприятий Шан Яна сводилась к централизации власти и управления, принятию законов о наказании и поощрениях и к унификации административной системы.

Негодование по поводу политики легистов привело к взрыву всеобщего недовольства. Таким поводом послужил мятеж группы опасавшихся расправы крестьян, явившийся началом мощного восстания (209 г. до н.э.), которое снесло эту слишком искусственно насажденную систему управления.

После крушения легизма конфуцианство скоро обрело значение официальной идеологии. Принимая на себя такую роль, оно вместе с тем сохранило те положения и институты легизма, без которых нельзя было бы эффективно управлять огромной империей.

Административное деление территории на провинции и уезды, иерархическая структура чиновничьего аппарата, система наказаний, коллективная ответственность – все это было сохранено и согласовано с принципами конфуцианства не без встречной реформации последнего. По свидетельству историков, процесс синтеза конфуцианства и легизма протекал около столетия. В основном он закончился при императоре Уди (140-87 гг. до н.э.).

Система управления, наряду с государственными органами, включала в себя разнообразные механизмы корпоративного и общинного саморегулирования, а управляемость общества в целом в значительной мере гарантировалась, как и в условиях первобытной истории, институтами социализации индивидов.

Всеохватывающая нормализация поведения людей, а равно и способ реализации норм придавали жизни средневекового общества застойный характер.

Крестьяне освобождаются от воинской повинности и других общественных дел и сосредоточивают свои усилия исключительно на земледельческом труде. Для них становится обузой участие в народных собраниях и суде, так как это сопряжено с отрывом от их основного дела, от которого зависело их материальное благополучие. Имеются документальные свидетельства, что крестьяне уклонялись от участия в общественных делах и, чтобы не платить штрафы за это, вообще отказывались от своих прав, что в условиях средневековья означало отказ от независимости, от личной свободы [23; 33;47].

Таким образом, *выделение особого класса, прерогативой которого становилось государственное управление и правосудие, порождалось и сверху, и снизу.*

С течением времени во многих странах Европы государственное вмешательство в экономическую жизнь последовательно возрастает и в

XVII–XVIII вв. становится весьма многосторонним и настолько жестким, что уже сковывает дальнейшее развитие. Перед буржуазной революцией 1789–1794 гг. во Франции «производство подвергалось самой придирчивой и мелочной правительственной регламентации. Для значительного числа товаров были установлены определенные образцы, как правило, давно устаревшие, а малейшее отклонение от них влекло уничтожение готовой и вполне доброкачественной продукции. Множество специально контролирующих инспекторов постоянно следили за тем, чтобы не пропустить в свет каких-либо «опасных» нововведений в изделиях промышленности и сельского хозяйства».

1.3. Научный период развития теории управления (II период - индустриальный период (1776-1890))

Наибольшая заслуга в развитии представлений о государственном управлении в этот период принадлежит А. Смиту. Он является не только представителем классической политической экономии, но и специалистом в области управления, так как сделал анализ различных форм разделения труда, дал характеристику обязанностей государя и государства.

Большое влияние на формирование многих сформировавшихся к настоящему времени научных направлений и школ менеджмента оказало учение Р. Оуэна. Его идеи гуманизации управления производством, а также признание необходимости обучения, улучшения условий труда и быта рабочих актуальны и сегодня.

Первый переворот в теории и практике управления связан с созданием и использованием вычислительной техники. В 1833 г. английский математик Ч. Беббидж разработал проект "аналитической машины" - прообраз современной цифровой вычислительной техники, с помощью которой уже тогда управленческие решения принимались более оперативно.

Предпосылки собственно науки управления начинают появляться к XIX в. Управление начинает выделяться в самостоятельную область профессиональной деятельности и вместе с тем становится особым объектом исследования именно при капитализме. До этого времени управление было непосредственно вплетено в ту самую деятельность, которую оно упорядочивало. Что касается самого термина «управление», то до сих пор он употреблялся чаще всего в значении государственной деятельности, связанной с осуществлением власти, ибо власть и управление еще не разграничивались [35; 53;57].

Первые попытки истолковать управление как особую деятельность (независимо от осуществления власти) появляются в литературе, относящейся к началу прошлого столетия. Так, *Сен-Симон* в ряде своих трудов («О промышленной системе», «Катехизис промышленников», «Организатор» и др.) выдвинул и попытался обосновать идею о том, что управление должно стать делом всех людей, обладающих необходимыми для этого позитивными знаниями и навыками. Он считал, что в достижении созидательных идей, в котором заинтересовано большинство народа (так Сен-Симон понимал возможность производственной и иной общественной деятельности после раскрепощения людей, достигнутого в результате победы буржуазной революции), принудительная власть не может иметь решающего значения.

Довольно скоро потребность в научных концепциях управления в социальной сфере дала о себе знать. Причем ее удовлетворение объективно обеспечивалось тем, что действительность уже предоставила достаточно богатый эмпирический материал для ученых, прямо или косвенно озабоченных проблемами социального управления.

В 1843 г. в Познани выходит книга профессора Фрейбургского университета Бронислава Трентовского «Отношение философии к

кибернетике как искусству управления народом». Книга излагала курс лекций по философии кибернетики.

Основные положения философии Трентовского (Бронислав Фердинанд Трентовский – польский философ и педагог)

1. Наука управления должна исследовать управление человеческими группами, изучать особенности стремлений и страстей у людей, человеческие общности и их противоречия.

2. Управленец должен уметь примирять различные взгляды и стремления, использовать их на общее благо, создавать и направлять деятельность различных институтов, чтобы рождалось их поступательное движение.

3. Большое значение имеет талант и искусство управления, необходимы в первую очередь научные знания.

4. По мере развития общества управление все больше должно принимать черты научного исследования, а лицо, получившее право управления, должно быть способно к научному анализу, прежде чем принять решение.

Зачатки научного подхода наблюдаются в Древней Греции. Платон в «Республике» и в «Государстве» пытался давать советы и формулировать правила управления человеческими коллективами. Древний Рим разработал довольно сложную и четкую систему «Римского права».

Греки заложили основы науки социального управления, которую уместнее всего называть кибернетикой. Дело в том, что греческое слово «гиберно» (или «киберно») означает административную единицу, населенную людьми.

Таким образом, «гибернет» – это тот, кто управляет такой административной единицей и людьми. *Слово «гиберно», или «киберно», имеет и более общее значение – объект управления, содержащий людей.* Например, воинская часть – «гиберно», корабль с пассажирами и командой

– «гиберно», а корабль, судно, как техническая система не «гиберно», механик корабля, лоцман не «гиберно».

III период - период систематизации (1856-1960).

Наука об управлении находится в постоянном движении. Формируются новые направления, школы, течения, изменяется и совершенствуется научный аппарат, наконец, меняются сами исследователи и их взгляды.

С течением времени менеджеры изменяли ориентиры от потребностей своей конкретной организации на изучение сил управления, действующих в их окружении. Некоторые из них решали свои управленческие проблемы теми способами, которые, казалось, срабатывали и в прошлые периоды. Другие исследователи искали более систематизированные подходы к управлению. Их индивидуальные успехи и провалы могут дать ценные уроки для сегодняшних менеджеров [10; 36;43].

В сущности, то, что мы сегодня называем менеджментом, зародилось во времена промышленной революции в XIX в. .Возникновение фабрики как первичного типа производства и необходимость обеспечения работой больших групп людей означали, что индивидуальные владельцы больше не могли наблюдать за деятельностью всех работников.

Для этих целей обучали лучших работников - обучали для того, чтобы они могли представлять интересы владельца на рабочих местах. Это и были первые менеджеры.

IV период - информационный период (1960 г. по настоящее время).

Формализация ряда управленческих функций, сочетание труда, человека и ЭВМ потребовали пересмотра структурных элементов организации (служб учета, маркетинга и т.п.). Появились такие новые элементы внутрифирменного планирования, как имитационное моделирование решений, методы анализа в условиях неопределенности, математическое обеспечение оценки многоцелевых управленческих решений.

В современных условиях математические методы используются практически во всех направлениях управленческой науки.

Контрольные вопросы

1. Проанализируйте возникновение первых организационных форм управления первобытным обществом, покажите потребность в дополнительных регулятивных механизмах поведения людей.

2. Чем, по Вашему мнению, отличаются взгляды по вопросам управления в рамках государственной власти Гераклита и Платона?

3. В чем, по Вашему мнению, состоят положительные и отрицательные черты идей Конфуция в управлении обществом?

4. В чем, по Вашему мнению, состоят научные идеи управления Сен-Симона?

5. Приведите основные высказывания Б. Трентовского о науке управления, об управленце, о роли научных знаний.

6. Назовите основные этапы развития науки управления в дореволюционной России.

7. Какие этапы в сфере управления экономикой выделяют в годы горбачевской перестройки?

8. В чем состоит задача менеджмента?

ГЛАВА 2 ВОЗНИКНОВЕНИЕ И РАЗВИТИЕ НАУКИ УПРАВЛЕНИЯ ЗА РУБЕЖОМ

Хотя само управление как вид деятельности и управленческая мысль, обобщающая его достижения, возникли много сотен и тысяч лет назад, управление как научная дисциплина относительно молода. Питательной средой формирования научных основ управления производством явилось промышленное производство XIX в. Первое десятилетие XX в. было периодом раннего развития идей научного управления производством. Ф.У. Тейлор и его единомышленники фактически уже сформировали основные принципы управления, но их методы применялись только на отдельных предприятиях. Но развитие капиталистического производства приводило к необходимости внедрения управления, основанного не на интуиции, а на точном исследовании и расчете.

В первой половине XX в. получили развитие четко различимые научные управленческие школы:

- 1. Школа «научного управления».*
- 2. Административная (классическая) школа.*
- 3. Школа психологии (ее два крыла – школа «человеческих отношений» и школа «поведенческих наук»).*
- 4. Школа «Науки управления» – количественные (экономико-математические) методы, исследование операций.*

Как и любая научная школа, ни одна из них не может претендовать на открытие совершенного механизма управления. Практика показала, что многие выводы этих школ оказались частично правильными применительно к ограниченным ситуациям. Однако каждая из этих внесла значительный вклад в науку управления.

Объектами управления являются люди, материально-вещественные объекты, техника. Поэтому появление новых концепций в

теории управления всегда зависело от успехов других наук, таких как психология, социология, математика, инженерные науки и антропология. По мере того как развивались эти области знания, исследователи в области управления, теоретики и практики узнавали все больше о факторах, влияющих на успех предприятия. Все это заставило представителей управленческой мысли глубже осознавать возможности и пределы управленческого знания. Так сформировались основные классические школы управления.

2.1 Школа научного управления.

Ф. У. Тейлор и его последователи (1885 – 1920 гг.)

Школа научного управления сформировалась работами американских менеджеров Ф.У. Тейлора (1856–1915), Френка и Лилии Гилбретов, Г. Гантта (1861–1919), Г. Форда (1863– 1947), Г. Эмерсона (1853–1931) и др.

Ф. Тейлора считают основоположником научного управления производством. Идеи научной организации труда уже тогда имели хождение в работах инженеров, психологов и социологов. Крупное машинное производство, развитие техники требовали новых методов управления, их рационализации, а также экономии времени и ресурсов. Тейлор не был ученым-исследователем или высокообразованным инженером. Он был практиком заводского производства, который поставил задачу управления производительностью труда путем рационализации трудовых операций. Совокупность принципов и положений, которые легли в основу рассматриваемой школы, впоследствии получили название «тейлоризм».

Принципы и методы рациональной организации Ф. Тейлора:

- метод наблюдений, анализ трудовых процессов;
- замеры, хронометраж, фиксации движений рабочих

- специальная киносъемка и фотографии трудовых операций;
- внимание к человеческому фактору в форме материальной заинтересованности работника;
- управление – это самостоятельная область научных исследований;
- определение разумных норм труда и плата за их перевыполнение, «лучше и больше производишь – больше получаешь»;
- подбор людей, которые физически и интеллектуально подходили к выполняемым работам и операциям;
- обучение и подготовка кадров;
- управление как функция – это особая профессия.

Среди последователей У. Тейлора особенно выделяются Френк и Лилиан Гилберт. Они занимались вопросами рационализации труда рабочих, изучением физических движений в производственном процессе и исследованием возможностей увеличения выпуска продукции за счет производительности труда.

Значительный вклад в развитие системы Ф. Тейлора внес Г. Эмерсон, который в своем труде «Двенадцать принципов производительности» изложил свои взгляды на рационализацию производства и исследовал штабной принцип в управлении [21; 41;60].

Г. Форд продолжил идеи Ф. Тейлора в области организации производства. Он сформулировал основные принципы организации производства, впервые отделил основную работу от ее обслуживания.

Стараниями представителей этой школы были созданы научные основы управления производством и трудом. В 20-е годы XX в. это научное направление выделило такие самостоятельные науки, как НОТ, теория организации производства и др.

2.2 Административная (классическая) школа управления. А. Файоль (1920 – 1950 гг.)

Если представители школы «научного управления» посвятили свои исследования управлению непосредственным производством, то классическая школа начала вырабатывать подходы к совершенствованию управления организацией в целом и создавать основы организации управленческого труда.

Основателем административной школы управления является французский инженер-администратор Анри Файоль. Он был руководителем крупной французской горнодобывающей и металлургической компании. Обобщая свои многолетние наблюдения, А. Файоль создал «теорию администрации». Его главная книга – «Общее и промышленное управление».

В отличие от Тейлора он имел непосредственный опыт в качестве руководителя высшего звена управления в большом бизнесе. Основной задачей А. Файоля было повышение производительности не только производственного, но и управленческого труда, т.е. обеспечить эффективность управления в более широком смысле слова – применительно к работе всей организации.

Целью административной школы было создание универсальных принципов руководства, следуя которым организация, достигнет успеха.

Рассматривая организацию как специфический вид деятельности, как столь же своеобразную административную систему и согласуя свои идеи с принципами Тейлора относительно стимулирования каждого работника, А. Файоль сформулировал следующие **14 принципов организации управления** применительно к деятельности администраций производственных предприятий:

1. Разделение труда. Специализация является естественным порядком вещей. Целью разделения труда является выполнение работы, большей по объему и лучшей по качеству, при тех же условиях. Это достигается за счет сокращения числа целей, на которые должны быть направлены внимание и усилия.

2. Полномочия и ответственность. Полномочия есть право отдавать приказ, а ответственность есть ее составляющая противоположность. Где даются полномочия, там возникает ответственность.

3. Дисциплина. Дисциплина предполагает послушание и уважение к достигнутым соглашениям между фирмой и ее работниками. Установление этих соглашений, связывающих фирму и работников, из которых возникают дисциплинарные формальности, должны оставаться одной из главных задач руководителя индустрии. Дисциплина также предполагает справедливо применяемые санкции.

4. Единоначалие. Работник должен получать приказы только от одного непосредственного начальника.

5. Единство направления. Каждая группа, действующая в рамках одной цели, должна быть объединена единым планом и иметь одного руководителя.

6. Подчиненность личных интересов общим. Интересы одного работника или группы работников не должны превалировать над интересами компании или организации большого масштаба.

7. Вознаграждение персонала. Для того чтобы обеспечить верность и поддержку работников, они должны получать справедливую зарплату за свою службу.

8. Централизация. Как разделение труда, централизация является естественным порядком вещей. Однако соответствующая степень централизации будет варьироваться в зависимости от конкретных условий.

Поэтому возникает вопрос о правильной пропорции между централизацией и децентрализацией. Это проблема определения меры, которая обеспечит лучшие результаты.

9. Скалярная цепь. Скалярная цепь – это ряд лиц, стоящих на руководящих должностях, начиная от лица, занимающего самое высокое положение в этой цепочке, вниз, до руководителя низового звена. Было бы ошибкой отказываться от иерархической системы без определенной необходимости в этом, но было бы еще большей ошибкой поддерживать эту иерархию, когда она наносит ущерб интересам бизнеса.

10. Порядок. Место для всего и все на своем месте.

11. Справедливость. Справедливость – это сочетание доброты и правосудия.

12. Стабильность рабочего места для персонала. Высокая текучесть кадров снижает эффективность организации. Посредственный руководитель, который держится за место, безусловно, предпочтительней, чем выдающийся талантливый менеджер, который быстро уходит и не держится за свое место.

13. Инициатива. Свобода предложений и осуществления. Инициатива повышает рвение и деятельность служащих. Требуется много такта и личной доблести, чтобы возбуждать и поддерживать инициативу всех в пределах, предписываемых уважением к авторитету власти и дисциплине. Начальник, умеющий предоставлять инициативу своему персоналу, бесконечно превосходит начальника, не умеющего это делать.

14. Корпоративный дух. Союз – это сила, а она является результатом гармонии персонала.

Считая предложенные им принципы универсальными, А. Файоль указывал, что их применение должно носить гибкий характер и учитывать ситуацию, в которой осуществляется управление. Он отмечал, что система принципов никогда не может быть завершена, напротив, она всегда

остаётся открытой для дополнений, изменений, преобразований, основанных на новом опыте, его анализе, осмыслении, обобщении. Поэтому число принципов управления неограниченно [24; 40;55].

Основные идеи и разработки организационных проблем управления способствовали повышению научного уровня управления частным бизнесом, но не оказали заметного влияния на развитие общей теории управленческой деятельности. Поэтому *в западной социологии основоположником общей теории бюрократии, применимой к любым административным органам, принято считать Макса Вебера*, которому удалось выявить усиливающуюся рационалистическую тенденцию в его развитии, постепенно вытесняющую традиционное начало в управлении. Итогом этих исследований явился так называемый идеальный тип бюрократической организации, или рациональная модель (в современной терминологии) бюрократии, получившая вскоре широкую известность.

Оценивая значение бюрократического управления в обществе, М. Вебер решительно настаивал на том, что само по себе оно безразлично к политическим и иным целям. В связи с этим он подчеркивал, что *бюрократическая организация представляет собой всего лишь средство, орудие и что она будет служить всем, кто располагает реальной политической властью*. По мнению М. Вебера, объективная обязательность однажды учрежденного аппарата с его особенным «безличным» характером означает, что его – не в пример феодальному порядку, основанному на личной приверженности, – легко заставить работать на каждого, кто знает, как его использовать. Рационально упорядоченная система служащих может функционировать гладко даже в том случае, если враг оккупирует территорию, он просто должен изменить состав управляющей верхушки.

Центр тяжести веберовского подхода к исследованию бюрократии приходится на исследование «рационально-легальных» характеристик деятельности аппарата управления и на выработку универсальных принципов бюрократии, безразличных как к особенностям объекта регулирования, так и к ценностным ориентациям должностных лиц. Эти принципы довольно просты и на первый взгляд почти очевидны [38; 54;56].

Принципы бюрократии М. Вебера:

1. Аппарат управления (организация) есть рационально созданный инструмент или средство для достижения ясно выраженных групповых целей. Структура и принципы организации должны строго отвечать этим целям.

2. Задачи аппарата (допускается, что они могут быть сформулированы адекватно групповым целям) расчленяются на возможно простейшие операции; организация строится строго по иерархическому принципу.

3. Каждый служащий подчиняется вышестоящему должностному лицу и несет ответственность, как за свои действия, так и за действия подчиненных ему служащих.

4. Деятельность всех служащих регламентируется системой правовых предписаний, определяющих объем их служебных полномочий.

5. Отправление властных функций основывается на факте пребывания в должности (этого требует третий принцип), а также на специальных знаниях и навыках служащих.

6. Служащие действуют беспристрастно, «обезличенно»; это необходимо для того, чтобы цели организации не подменялись и не искажались по произволу отдельных должностных лиц, для обеспечения сменяемости служащих.

2.3 Школа психологии (школа «человеческих отношений» и школа «поведенческих наук») Э. Мэйо (1930 – 1950 гг.)

Использование психологии в управлении привело к возникновению двух взаимосвязанных школ – школы «человеческих отношений» (1920–1950 гг.) и школы «поведенческих наук» (1950 – по настоящее время). Эта школа выделилась вследствие того, что классическая школа и ее предшественники недостаточно учитывали человеческий фактор как основной элемент организации.

Особая заслуга в создании школы принадлежит психологу Э. Мэйо (1880–1949 гг.). Э. Мэйо провел ряд испытаний, получивших название «хотторнские эксперименты», которые проводились на предприятиях фирмы «Вестерн Элекрик» и продолжались с 1924 по 1939 г.

«Хотторнские эксперименты» положили начало многочисленным исследованиям взаимоотношений в организациях, учету психологических явлений в группах, выявлению мотивации к труду в межличностных отношениях; подчеркнули роль отдельного человека и небольшой группы в организации. Обозначились возможности оказания психологического воздействия на человека, оптимизирующие деятельность организации. Научной базой для школы человеческих отношений служили психология, социология и так называемые поведенческие науки [34; 51;52].

Основные положения и принципы школы «человеческих отношений»:

- обратить внимание на человека;
- знать чувства, настроения рабочих, обеспечивать взаимное доверие;
- гуманные отношения, уважение к личности, демократизм;
- делегирование властных полномочий;
- ответственность не перед «кем-то, а за что-то» (за дело, которому служишь);
- участие, гармония интересов, партнерство.

Представители школы «человеческих отношений» считали, что если руководство проявляет заботу о своих работниках, то уровень удовлетворенности работников должен возрастать, что будет вести к увеличению производительности и повышению качества работы[9; 26; 27].

Главный теоретический вывод Э. Мэйо заключался в следующем: предприятие представляет собой социальную систему, состоящую из неформальных групп, регулирующих человеческое поведение.

Как подтверждает практика, школа «человеческих отношений» продолжает развиваться и в настоящее время, так как богатый человеческий ресурс неисчерпаем.

2.4 Школа количественная (школа «науки управления») (с 1950-х г. по настоящее время)

Становление школы науки управления, или количественной школы, связано с развитием математики, статистики, инженерных наук и связанных с ними областей знаний. Они внесли существенный вклад в совершенствование теории управления. Количественные методы с общим названием «исследование операций» применялись при решении военно-тактических задач во Вторую мировую войну. Но до Второй мировой войны количественные методы использовались в управлении недостаточно. Англичане первые использовали математические расчеты, математическое моделирование, чтобы отыскать способ наиболее эффективного использования ограниченного числа своих боевых истребителей и средств противовоздушной обороны. Позднее пришлось искать способ максимизации эффективности военных поставок по обеспечению высадки союзников в Европе.

Тезис «наука только тогда достигает совершенства, когда ей удастся пользоваться математикой» является основанием для присвоения названия «школа науки управления» одной из самых новых, последних по времени

возникновения управленческих школ. Эта школа применила точные науки (экономико-математические методы (ЭММ), теорию исследования операций, статистику, кибернетику и др.) для решения задач управления, чем внесла существенный вклад в развитие науки управления. Представителями этой школы являются: Р. Акофф, Л. Берталанфи, С. Бир, А. Гольдбер, Л.В. Канторович (Нобелевский лауреат), В.В. Новожилов и др.

Исследование операций – это применение методов научного исследования к операционным проблемам организации. После постановки проблемы группа специалистов по исследованию операций разрабатывает модель ситуации.

Модель – это форма представления реальности. Обычно модель упрощает реальность или представляет ее абстрактно. Модели облегчают понимание сложностей реальности. Дорожная карта, например, облегчает возможность увидеть пространственные соотношения на местности. Без такой модели было бы гораздо сложнее добраться до места назначения. Пришлось бы полагаться на метод проб и ошибок.

После создания модели переменным задаются количественные значения. Самый крупный толчок к применению количественных методов в управлении дало появление компьютеров. Компьютер позволил исследователям операций конструировать математические модели возрастающей сложности, которые наиболее приближаются к реальности и, следовательно, являются наиболее точными [4; 20;29].

Данная школа научного управления построена на сложном симбиозе систематизирующих и интегрирующих принципов – разработка и применение теории систем, экономико-математических методов и компьютеризации, а также развитие гуманистических идей в управлении. Можно с определенной долей условности выделить несколько подходов и направлений в формировании научной школы управления.

Ключевой характеристикой науки управления – исследования операций – является замена словесных рассуждений моделями, символами и количественными значениями.

Дальнейшее развитие методов математического моделирования нашло свое отражение в возникновении теории принятия решений. Первоначально это теоретическое направление основывалось на использовании алгоритмов выработки оптимальных решений с применением теории статистических решений, теории игр. Позднее на разработке количественных прикладных и абстрактных моделей экономических явлений, таких, как модель затрат и выпуска продукции; модель прогнозирования научно-технического и экономического развития.

Контрольные вопросы

1. Что повлияло на возникновение различных школ в управлении?
 2. Какую основную задачу решал Ф.У. Тейлор, разрабатывая свои принципы организации?
 3. Какую основную задачу решал А. Файоль, создавая свою «теорию администрации»?
 4. Что являлось предметом исследования школы человеческих отношений?
 5. Достижения каких наук применили создатели школы человеческих отношений в управлении?
 6. Назовите ключевую характеристику науки управления, отличающую ее от предыдущих школ управления (Ф.У. Тейлор, А. Файоль).
 7. Укажите основные характеристики теории систем.
 8. В чем состоит особенность ситуационного подхода?
- В каком феномене современного управления нашли свое развитие гуманистические идеи?

ГЛАВА 3. РАЗВИТИЕ НАУКИ УПРАВЛЕНИЯ В РОССИИ

В начале XIX в. Российская империя имела разветвленную систему высших, центральных, местных и экстерриториальных учреждений, сложившуюся в результате многочисленных реформ предшествующего столетия.

В 1801 г. был учрежден «Совет непрременный» во главе с генерал-фельдмаршалом Н.И. Салтыковым, а с 1810 г. начал свою деятельность Государственный совет, который рассматривал все законопроекты, приобретающие свою силу только после утверждения их императором.

После появления работ Дж. Мила в 1850 г., в которых акцент делался на интервал контроля в управлении и необходимости контроля в государственном управлении, в России в 1861 г. данные теоретические знания на практике проявляются в образовании Совета министров, который стал средством контроля за деятельностью отдельных министерств: на его заседаниях рассматривались вопросы реорганизации аппарата министерств и главных управлений, заключения особых комиссий, созданных императором для рассмотрения отчетов министерств.

В конце XIX в. Александр II утвердил «Положение о губернских и уездных земских учреждениях» – законодательный акт, которым вводилось земство, т.е. всеобщее самоуправление.

Избираемые различными сословиями русского общества земские учреждения принципиально отличались от корпоративно-сословных организаций, таких как дворянские собрания и т.п. В земских собраниях были представлены различные сословия – дворяне, чиновники, духовенство, купцы, промышленники, мещане и крестьяне. Высокое звено земского самоуправления формировалось на основе не прямых выборов и представительства чинов [2; 19;28].

На практике на уровне земств начинают применяться теоретические особенности в управлении:

- принцип самоуправления;
- самофинансирование своей деятельности;
- профессиональная подготовка земских кадров.

Принцип самоуправления впоследствии подкрепился в реформе 1870 г. городского управления, после которой городскому общественному управлению была предоставлена сравнительно широкая самостоятельность в ведении городского хозяйства и решении местных дел. Губернская администрация утверждала лишь наиболее важные постановления Думы.

В последующие годы программа реформ государственного управления П.А. Столыпина (1862–1911) расширила диапазон применения теоретических знаний управления на практике. Столыпин предлагал децентрализовать управление Россией, проводя реорганизацию администрации и полиции России, что соответствовало социальным требованиям того времени. В проекте предполагалось привлечь к управлению окраинами местные элементы, а на губернском уровне – усиление власти губернаторов, сосредоточение в их руках всего механизма управления губернией.

В дореволюционной России первоначальной формой ассоциированных предприятий был торговый дом двух типов: «полное товарищество» и «товарищество на вере». В 1836 г. законодательство предоставляет возможность основать акционерные общества с ограниченной ответственностью в двух формах: акционерное общество и товарищество на паях. Оба типа акционерных компаний до 1917 г. находились под строгим надзором правительства [5; 21;25].

В Советской России в 1920 г. было принято решение организовать рабоче-крестьянскую инспекцию (РКИ, Рабкрин), которой вменялось в обязанность всемерно вовлекать широкие массы трудящихся в государственное управление. 30 июля 1920 г. Президиум ВЦСПС принял

постановление о создании института труда при ВЦСПС, а 21 мая 1921 г. – о создании Центрального института труда (ЦИТ).

Наука управления в период становления Советской России выступала как научная организация труда.

В 1927 г. была открыта Промышленная академия, задачей которой являлась подготовка руководящих кадров промышленности.

Практика партийного управления наукой выражалась в жестком и повседневном контроле за деятельностью интеллигенции и периодически проводимых кампаниях «по борьбе против искажений».

Политико-воспитательная функция считалась главной в работе управленцев. При этом партийная принадлежность партии были главным мерилом качеств советского руководителя. Большую роль играли нематериальные стимулы к труду. Энтузиазм, сформированный средствами массовой информации, должен был отвлечь от экономических проблем и перекрыть просчеты руководителей. Излишняя политизация экономических процессов не позволяла получить от них должную отдачу.

3.1. Историография формирования менеджмента в России

Потребность в эффективном менеджменте испытывает любая организация. Современная экономика как никогда нуждается в управленческих кадрах с высоким уровнем профессиональных компетенций.

Понимание сущности того или иного явления невозможно без изучения его генезиса. Поэтому, рассматривая ключевые аспекты проблемы подготовки современного менеджера, и выдвигая собственные предложения по ее решению, необходимо, в первую очередь, рассмотреть историю становления исследуемого вопроса.

В истории становления формирования управленческих кадров выделяем три основных периода:

- первый (с 1946 до начала 90-х гг. XX века);

- второй (с начала 90-х гг. XX века до начала XXI века);
- третий (с начала XXI века до настоящего времени).

Первый период (с 1946 до начала 90-х гг. XX века). Необходимость восстановления народного хозяйства в послевоенный период выдвинула на первое место проблему кадров, в том числе и управленческих. Наиболее оптимальным и естественным путем решения данной проблемы могла стать подготовка управленцев в учреждениях профессионального образования, которые уже были созданы и функционировали в Советском союзе. Однако в нашей стране придерживались той точки зрения, что в вузе научить будущего специалиста управлению нельзя: специалист может стать настоящим управленцем только при прохождении всех ступеней карьерной лестницы, т.е. руководителем может быть только истинный профессионал в своей отрасли. Поэтому чтобы «вырастить» управленца Постановлением ЦК ВКП(б) «О подготовке и переподготовке руководящих партийных и советских работников» от 2 августа 1946 года была создана система партийных учебных заведений, состоящая из Высшей партийной школы, республиканских, областных и краевых партийных школ, курсов переподготовки, Академии общественных наук при Центральном комитете[7; 8; 11].

Преследуя две глобальные цели (повышение уровня образования членов компартии Советского союза, и подготовка к управленческой деятельности), партийным руководством была поставлена задача: «В целях серьезного повышения политического и теоретического уровня руководящих партийных и советских работников в течение ближайших 3–4 лет охватить партийными школами и курсами... основные руководящие республиканские, краевые, областные городские и районные партийные и советские кадры» [9; 26; 27].

Эти учреждения, построенные по номенклатурному принципу, имели закрытый характер, поскольку принимали на обучение только членов партии

со стажем и, что самое главное «оправдавших себя на практической работе», что должно было обязательно подтверждаться рекомендациями партийных комитетов.

Тем не менее, процесс обучения партийных лидеров, функционирующий в условиях созданной системы партийных учебных заведений, который явился прообразом современной профессиональной подготовки менеджеров, создал основу для дальнейшего становления системы образования для бизнеса. Надо признать, что Высшая партийная школа находилась в постоянном развитии. Так, например, за время ее существования (с 1946 по 1991 гг.) значительно изменилось содержание образования: от преимущественно идеологического к специально-предметному. Уже в 1956 году учебный план был значительно расширен за счет включения вопросов по экономике, праву, бухгалтерскому учету, статистике, финансам, планированию местного хозяйства и культурного строительства и т.д. [8]. Однако профессиональной подготовки в том объеме и содержании, который сегодня предлагается высшими учебными заведениями России пока не сложилось. Кроме того, несмотря на постоянное расширение сети высших партийных школ (с 1974 году их было уже 14 по стране), сделать подготовку управленцев массовой так и не удалось [7;9].

Ситуация с исследованиями в области научного управления в начале данного периода также была неблагоприятной: работы по проблемам менеджмента в нашей стране практически отсутствовали. Расширение исследовательской тематики произошло только к концу 50-х гг., как ответ на необходимость совершенствования управления производством. Появляются не просто отдельные исследования в области организации и управления предприятиями, а целые научные направления. Однако в рамках рассматриваемого периода подготовка менеджеров пока не ведется и в педагогической теории проблемы профессионального образования данных специалистов не рассматриваются.

Поэтому говорить даже о простом понимании педагогическим сообществом значимости формирования у студентов управленческих знаний и навыков пока рано. Хотя исследования в области высшего профессионального образования, безусловно, проводятся и касаются общих вопросов совершенствования учебно-воспитательного процесса вуза[12; 36].

Таким образом, к концу данного периода в нашей стране была создана устойчиво функционирующая система высшего профессионального образования, создана сеть учреждений по подготовке руководящих кадров и накоплен определенный опыт осуществления этой подготовки.

Второй период (с начала 90-х гг. XX века до начала XXI века). Взятый еще правительством СССР курс на рыночную экономику [36; 46], демонополизацию и разгосударствление собственности, развитие предпринимательства, способствовал становлению частного бизнеса и актуализировал проблему эффективного менеджмента. Процветание предприятий стало напрямую зависеть от управленческой компетентности руководства. Теперь уже необходимость специализированной подготовки к управленческой деятельности стала очевидной.

Потребность общества в квалифицированных менеджерах была воспринята и поддержана государством, вследствие чего Приказом Комитета по высшей школе Миннауки России 6 мая 1992 года утверждено направление профессиональной подготовки «Менеджмент». С этого времени начинается разработка и совершенствование содержания профессионального образования менеджеров и введение данного вида подготовки в вузах России[7; 8; 10].

Возможности введения новых направлений профессиональной подготовки появились у вузов в связи принятием законов «Об образовании» [21] и «О высшем и послевузовском профессиональном образовании» [12], провозглашением идей децентрализации управления во всех социальных звеньях, ориентации на рыночные механизмы и механизмы

самоуправления, преобразования форм собственности, создания конкурентной рыночной среды, демократизации и повышения роли общественных институтов, интеграции в мировое политическое, экономическое и культурное пространство [60, с. 25].

Однако стремительное увеличение количества предприятий и организаций обнаружило острый дефицит управленческих кадров, который постепенно накапливался на протяжении многих десятилетий. Существенное отставание нашей страны в области научного менеджмента, образовавшееся в советский период вследствие «застоя», не позволило решить данную проблему оперативно и своими силами: в Россию из-за рубежа хлынул поток информации и опыта, которые механически заимствовались без учета реалий отечественной экономики. Сфера профессионального образования также начала стремительно обогащаться зарубежным опытом обучения менеджеров: переводилась, издавалась и переиздавалась соответствующая литература, проводились тренинги и семинары, круглые столы и конференции, организовывались встречи по обмену методиками и т.д. [8; 52; 60].

Сформулированный социальный заказ на подготовку менеджеров, расширил тематику психолого-педагогических исследований в данном направлении. Предметом педагогической науки во второй половине 90-х гг. становятся личностные особенности менеджеров (М.А. Киселева, Е.Р. Счичляева), профессиографическая специфика их профессиональной деятельности (С.А. Басова, В.С. Кальней, И.В. Черниченко), дидактическое обеспечение профессиональной подготовки данных специалистов (Т.А. Шалупова и др.), разные виды умений (Е.Н. Гаранина, Е.А. Гришина, Н.Ф. Долгополова), технологизация процесса подготовки (О.В. Айгистова, Ж.В. Иноземцева), развитие личностных качеств (Н.А. Гульятеева) и др.

Таким образом, в нашей стране начала осуществляться профессиональная подготовка менеджеров для различных сфер экономики,

педагогика обогатилась научными данными и практическим опытом становления специалистов для бизнеса[7; 9; 21].

Третий период (с начала XXI века до настоящего времени). Начало XXI века в нашей стране ознаменовалось бурным развитием бизнеса, потребность которого в квалифицированных менеджерах, освоивших и присвоивших лучший опыт мировой культуры управления, продолжает неуклонно возрастать. Как показали результаты социологических исследований, на протяжении последних десяти лет специальность «менеджмент» находится на лидирующих позициях в рейтингах популярности наряду с «юриспруденцией» и «экономикой». Современные вузы активно вводят данное направление в процесс подготовки. Сегодня практически не осталось учреждений высшего профессионального образования, которые не готовили бы менеджеров. Даже педагогические вузы, традиционно далекие от экономической отрасли, предоставляют возможность обучаться по специальности «менеджмент».

Однако повышающийся спрос на специалистов в области управления в настоящее время предъявляет и высокие требования к их подготовке. Современный менеджер должен в полной степени владеть своей профессией и иметь соответствующие личностные свойства и качества, позволяющие ему создавать новые социально значимые ценности[7;8; 11; 36].

В отличие от предыдущего периода, в настоящее время каждая идея, как правило, тщательно изучается и проецируется на существующие условия российского бизнеса. Благодаря расширению информационного поля профессиональной деятельности, а также возможности личного знакомства и непосредственного взаимодействия с представителями бизнеса эффективно развивающихся регионов, стран у российских менеджеров появились шансы на повышение их профессиональных качеств.

Однако основная ответственность за подготовку менеджера с необходимыми для профессиональной деятельности характеристиками лежит на высшей школе.

В новом, XXI веке, в котором общество массового потребления будет развиваться еще стремительнее, будет постоянно отражаться на условиях деятельности менеджера и определять результативность его работы. Поэтому его способность грамотно организовать свою деятельность и действия подчиненных, оперативно реагировать на организационные изменения, использовать достижения управленческой культуры является залогом профессионального совершенствования и карьерного роста[11; 21; 41].

Таким образом, на фоне экономического развития, повышения требований к качеству подготовки будущих менеджеров, происходит непрерывное совершенствование содержания подготовки по направлению «Менеджмент».

ВОПРОСЫ ДЛЯ САМОКОНТРОЛЯ

1. История возникновения термина менеджмент.
2. Управленческие революции.
3. Управленческие идеи М.Маккеавели
4. Модели управления и их квалификация.
5. Научное наследие Р.Оуэна
6. Пионеры научного менеджмента.
7. Научная организация труда Тейлора.
8. Дифференцированная система оплаты труда Тейлора.
9. Управление персоналом по Тейлору.
10. Философия менеджмента Гамертона.
11. Теория бюрократии.
12. Начальные этапы развития менеджмента в России.
13. Тектология Богданова.
14. Советская школа управления - теоретические взгляды

Н.К.Гастева.

15. Концепция Журавского.
16. Харьковская школа управления. Теория распоряжений.
17. Ситуационный подход и методология Дунаевского
18. Административная школа Файоля
19. Школа человеческих отношений Мэйо
20. Мотивационная теория Джеймса-Ланга
21. Мотивация достижений Маклеванда
22. Теории Аткинсона и Вейнера
23. Атрибутивная теория мотивации Хейдера
24. Теория Маслоу. Пирамида потребностей
25. Теория X и Y. Принципы горячей плиты Макгрегора
26. Двухфакторная модель мотивации Герберга

27. Организационное поведение, климат и топография производства

28. Теория Танненбаума, Шмидта и Команса

29. Теория незрелости Арджириса и теория стилей Лайкерта

30. Модель Биэика и Моутона

31. Концепция Этуиони. Модель Баса

32. Модель эффективной организации Лайкерта

33. У.Оучи Теория Я

34. Модель 7С. Концепция эффективности Питерса Уотермана

ПЕРЕЧЕНЬ ТЕМ РЕФЕРАТОВ(СООБЩЕНИЙ/ ДОКЛАДОВ)

1. Самоменеджмент руководителя.
2. Деловой этикет менеджмента.
3. «Паблик рилейшенз» в управлении фирмой.
4. Коммуникации в управлении.
5. Японская модель менеджмента.
6. Американский менеджмент: опыты и проблемы.
7. Шведская модель управления экономикой.
8. Особенности российского менеджмента.
9. Основные проблемы современного менеджмента.
10. Предмет, цели и задачи менеджмента. Роль менеджмента в экономическом развитии страны.
11. Методы менеджмента. Классификация и характеристика методов менеджмента.
12. Законы и закономерность менеджмента. Виды и классификация законов. Характеристика законов менеджмента.
13. Принципы менеджмента. Общие принципы управления, краткая характеристика.
14. Менеджмент в системе рыночной экономики. Менеджмент и рыночная экономика.
15. Эволюция и менеджмент. Периодизация развития теории и практики менеджмента.
16. Школа научного управления (1885-1920). Основные идеи школы научного управления, используемые в современном менеджменте.
17. Классическая школа управления. Основные идеи классической школы, используемые в современном менеджменте.
18. Школа «человеческих отношений» и «поведенческих наук» (1930-1960). Основные идеи школ «человеческих отношений» и «поведенческих наук», используемых в менеджменте.

19. Школа «социальных систем». Вклад этой школы в современный менеджмент.

20. «Новая школа» управления (50-60 гг.). Вклад этой школы в современный менеджмент.

21. Современные научные подходы к менеджменту (60-90 гг.). Системный подход к менеджменту. Ситуационный подход к менеджменту. Новейшие подходы.

22. Развитие менеджмента в России. Характеристика основных положений новой парадигмы управления.

23. Понятие «организация», общие характеристики организации.

24. Классификация организаций. Типы организаций по методам работы.

25. Цели организации, классификация целей и их формирование.

26. Миссия организации, формирование миссии.

27. Организационная структура управления и ее элементы. Основные характеристики структуры управления.

28. Проектирование организационных структур управления. Этапы проектирования структуры и оценка эффективности управления.

29. Функции менеджмента, содержание и классификация функций менеджмента.

ТЕСТОВОЕ ЗАДАНИЕ

Вопрос № 1. Выберите вариант ответа В теории приобретенных потребностей Д.Мак-Клелланда выделяют четыре группы потребностей:

1. Потребность в достижении; потребность во власти; потребность в аффилиации; потребность в безопасности.

2. Потребность в пище, жилище; потребность в достижении; потребность в безопасности; потребность в социальной защите; потребность в социальной принадлежности.

3. Потребность в достижении; потребность во власти; потребность в социальной защите; потребность в самовыражении.

Вопрос № 2. Выберите вариант ответа Последовательность иерархии потребностей по А. Маслоу

1. Физиологические потребности (голод, жажда, сон); потребности безопасности и защищенности; социальные потребности (принадлежности и причастности; потребность признания, самоутверждения; потребность самовыражения).

2. Потребность самовыражения; потребность признания, самоутверждения; социальные потребности (принадлежности и причастности), потребности безопасности и защищенности.

3. Потребность безопасности и защищенности; потребность власти; потребность самовыражения; физиологические потребности.

Вопрос № 3. Выберите вариант ответа Исследование теорий формальных и неформальных групп впервые было проведено Элтоном Мэйо, ученым Гарвардского университета в 20-30-х годах в США, на заводе Хоторна, компании «Вестерн Электрик». Принято считать, что Хоторнский эксперимент – это:

1. Самое крупное эмпирическое исследование в области менеджмента основано на теории человеческих отношений.

2. Обоснование теоретических положений экономики и менеджмента.

3. Систематизированный подход к управлению организацией.

Вопрос № 4. Выберите вариант ответа Ученый, один из первых сформировавших пять основных функций менеджмента и четырнадцать фундаментальных принципов руководства:

1. А. Файоль.
2. М. Вебер.
3. А. Маслоу.

Вопрос № 5. Выберите вариант ответа Известный американский ученый (инженер), представитель школы научного управления (1885 – 1920 г.г.), автор принципов научного управления трудом рабочих:

1. У. Тейлор
2. М.Грегор
3. Э. Мэйо

Вопрос № 6. Выберите вариант ответа Какие шесть областей в деятельности организации выделил А. Файоль:

1. Техничко-производственная, инновационная, финансовая, административная, коммерческая, техника безопасности.
2. Инновационная, контрольная (бухгалтерская), финансовая, административная, коммерческая, технико-производительная.
3. Техничко-производительная, финансовая, административная, коммерческая, техника безопасности, контрольная (бухгалтерская).

Вопрос № 7. Выберите вариант ответа. Шесть основных характерных признаков управления по мнению Хидеки Иосихары:

1. Гарантия занятости и создание обстановки доверительности; постоянное присутствие руководства на производстве; культура и ценность корпорации; управление, основанное на информации; управление, ориентированное на качество; поддержание чистоты и порядка.
2. Внедрение инновации, Гарантия занятости и создание обстановки доверительности; постоянное присутствие руководства на производстве;

культура и ценность корпорации; управление, основанное на информации; управление, ориентированное на качество; поддержание чистоты и порядка.

3. Мотивация персонала, Гарантия занятости и создание обстановки доверительности; постоянное присутствие руководства на производстве; культура и ценность корпорации; управление, основанное на информации; управление, ориентированное на качество; поддержание чистоты и порядка.

Вопрос № 8. Выберите вариант ответа. Существует ли самостоятельная общеевропейская модель менеджмента:

1. Да
2. Нет

Вопрос № 9. Выберите вариант ответа. Основоположником научного управления является:

1. А. Файоль.
2. Э. Мэйо.
3. М.С. Горбачев.
4. Ф. Тейлор.
5. Г. Форд.
6. М.П. Фоллетт

Вопрос № 10. Выберите вариант ответа. Под понятием «система» подразумевается:

1. Набор обстоятельств, оказывающих влияние на организацию в определенное время.
2. Организация, полностью обеспечивающая за счет внутренних ресурсов.
3. Некоторая целостность, состоящая из взаимосвязанных частей, каждая из которых вносит свой вклад в характеристики целого.

Вопрос № 11. Выберите вариант ответа. Под системным анализом подразумевают:

1. Выбор правильного метода мышления о процессе управления.
2. Метод, позволяющий руководителю выстроить оптимальное решение на основе анализа ряда альтернатив возможного решения проблем.
3. Анализ всех элементов организации – системы.

Вопрос № 12. Выберите вариант ответа. Кому из ученых принадлежит теория социалистической рационализации:

1. А.А. Богданову.
2. О.А. Ерманскому.
3. П.М. Керженцеву.
4. А.К. Гастеву.

Вопрос № 13. Выберите вариант ответа. Кому из ученых принадлежит теория «Всякой организационной деятельности»:

1. А.А. Богданову.
2. О.А. Ерманскому.
3. П.М. Керженцеву.
4. А.К. Гастеву.

Вопрос № 14. Выберите вариант ответа Трудовыми установками (по А.К.Гастеву) являются:

1. Создание специальной методики, побуждающей каждого рабочего к постоянному совершенствованию своего труда, улучшению оборудования, приспособлений и пр.
2. Стандарты на выполнение отдельных работ, операций.
3. Нормы времени на выполнение работ, операций.

Вопрос № 15. Выберите вариант ответа Теория социалистической рационализации (О.А. Ерманского) базируется на принципах (три верных ответа):

1. Оптимизма.
2. Положительного подбора.
3. Максимума.

4. Организационный суммы.
5. Экономии затрат труда.

Тестовое задание.

Вопрос № 1. Выберите вариант ответа. «Отцом научного управления» часто называют:

1. Фрэнк и Лилиан Гильбертов – они выделили семнадцать основных микродвижений рабочих, назвав их терблигами, а также они разработали метод анализа микродвижений, в основу которого была положена кинограмма движений рабочего.

2. А. Файоля – он опубликовал книгу «Общее и промышленное управление», где сформулированы принципы управления, в том числе разделение труда и единство командования.

3. Ф. Тейлора – он пытался обосновать дневную норму рабочего методами хронометража и изучения его трудовых движений. 4. А.Г. Ганта – он создал график, который позволял планировать, распределять и проверять работу. Этот график явился предшественником системы сетевого планирования, в которой сейчас используют ЭВМ. Он же знаменит своей системой материального стимулирования за выполненное задание.

Вопрос № 2 Выберите вариант ответа. Руководитель Хотгорских исследований:

1. Все ответы верны.
2. Честер Барнард.
3. Элтон Мэйо.
4. Мэри Паркер Фоллетт.

Вопрос № 3 Выберите вариант ответа. Сущность системного подхода в управлении заключается в том, что:

1. Организация рассматривается как открытая система, в которой все ее части взаимосвязаны и изменение одной из них оказывает влияние на все

остальные. 2. Необходимо соблюдать подчинение индивидуальных интересов общим.

3. Управление необходимо рассматривать как непрерывный процесс.

4. Управленческое поведение должно быть равным в различных ситуациях. .

Вопрос № 4 Выберите вариант ответа. Как из теорий демонстрирует руководителям, насколько важно в процессе управления людьми объединить такие понятия, как усилия, способности, результаты, вознаграждение, удовлетворение и восприятие, в рамках единой взаимосвязанной системы:

1. Согласно теории ожиданий В. Врума, исходя из постулата, что разные люди обладают различными потребностями, руководство предприятия должно сопоставить предлагаемое вознаграждение с потребностями сотрудников и привести их в соответствие с их личными оценками.

2. Один из наиболее важных выводов Портера и Лоулера состоит в том, что результативный труд является причиной полного удовлетворения, а не следствием его.

3. Основной вывод теории справедливости С. Адамса для практики управления состоит в том, что до тех пор, пока люди не начнут считать, что они получают справедливое вознаграждение, они будут стремиться уменьшать интенсивность труда. Если разница в вознаграждении обусловлена разной эффективностью труда, то необходимо объяснить сотрудникам, получающим меньше, что когда их результативность достигнет уровня их коллег, они будут получать такое же повышенное вознаграждение.

Вопрос № 5 Выберите вариант ответа. Плановая экономика характеризуется:

1. Самостоятельным планированием предприятия своей деятельности.

2. Запланированным числом предпринимателей, которым государство сможет помочь в текущем периоде.

3. Отсутствием свободы у производителя.

Вопрос № 6 Выберите вариант ответа. В условиях рыночной экономики доход сотрудника предприятия должен включать:

1. Оплату по тарифным ставкам в зависимости от сложности труда.

2. Рыночную оплату труда в зависимости от спроса на данный труд.

3. Компенсацию роста цен и доплату за неблагоприятные условия труда.

Вопрос № 7 Выберите вариант ответа. Переход от плановой экономики к рыночной в России объясняется:

1. Появлением конкуренции.

2. Новым экономическим курсом развития страны.

3. Научно-техническим процессом.

Вопрос № 8 Выберите вариант ответа. Экономический орган плановой экономики Госнаб осуществлял:

1. Контроль над хозяйственными связями между предприятиями.

2. Поиск классифицированных работников для крупнейших предприятий страны.

3. Снабжение населения страны дефицитными товарами.

Вопрос № 9 Выберите вариант ответа. У. Тейлор подчеркивал важность:

1. Рационализации производственного процесса.

2. Социальных гарантий для работников.

3. Процесса обучения в организации.

Вопрос № 10 Выберите вариант ответа. Основоположником школы «человеческих отношений» является:

1. Ф. Тейлор.

2. Э. Майо.

3. А. Файоль.

Вопрос № 11 Выберите вариант ответа. Основоположником школы научного управления является:

1. Э. Майо.
2. Ф. Тейлор.
3. Г. Герцберг.

Вопрос № 12 Выберите вариант ответа. Установление расценок должно основываться на точном знании, а не на догадках. Это утверждение принадлежит:

1. А. Файолю.
2. Ф. Тейлору.
3. Э. Майо.

Вопрос №13 Выберите вариант ответа Эффект Хоторна берет свое начало из эксперимента:

1. Ф. Тейлора.
2. Г. Герцберга.
3. Э. Майо.

Вопрос № 14. Выберите вариант ответа. Улучшение условий труда и повышение зарплаты не приводят автоматически к повышению производительности труда, а требуется сплоченность людей, хорошие человеческие отношения членов коллектива – это позиция:

1. Э. Майо.
2. Т. Лайкерта.
3. Г. Эмерсона

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Адамчук В.В. и др. Экономика и социология труда: Учебник. — М.: ЮНИТИ, 2007. — 408 с.

2. Актуальные аспекты экономики профессионального образования в России / Д.С. Гордеева, Н.А. Дегтярева, П.Г. Рябчук, М.А. Горбачев, А.В. Федосеев // Азимут научных исследований. Серия: «Экономика и управление». — 2019. — Т. 8, № 2 (27). — С.122–124.

3. Алексеев, Н.А. О роли методологических знаний в профессиональной подготовке студентов / Н.А. Алексеев // Содержание и методы профессионального воспитания студентов: Сб. тр. — Тюмень, 1981. — С. 14-21.

4. Алексеева, Л.П. Гнатышина Е.А. Управление организацией самостоятельной работы студентов профессионально-педагогических факультетов ВУЗов: учебно-методическое пособие-Челябинск: Из-во ЧГПУ, 2012г.-268 с.

5. Алексеева, Л.П. Управление организацией самостоятельной работы студентов профессионально-педагогических факультетов ВУЗов: учебно-методическое пособие / Л.П. Алексеева, Е.А. Гнатышина -Челябинск: Из-во ЧГПУ, 2012г.-268 с.

6. Бабордина О.А., Бухалков М.И. О критерии и показателях эффективной занятости персонала // Материалы республиканской научно-практической конференции. — Самара: СамГТУ, 2009. С. 104-106.

7. Базавлуцкая Л.М. Генезис исследования формирования организаторской культуры // Монография/ Челябинск, 2014.

8. Базавлуцкая Л.М. Организаторская культура менеджера как средство повышения социально-экономической стабильности общества // Л.М. Базавлуцкая: Комплексная безопасность объектов социальной сферы // Материалы Всероссийской научно-практической конференции с международным участием, редактор: В.В. Латышин, 2010. С. 201-204.

9. Базавлуцкая Л.М. Организаторская культура как результативность профессиональной деятельности менеджера// Вектор науки Тольяттинского государственного университета, Серия: Педагогика, психология, 2012., № 2. С.35-37.

10.Базавлуцкая Л.М. Педагогический менеджмент: учебное пособие / Л.М.Базавлуцкая. Челябинск: Изд-во ЗАО «Библиотека А. Миллера», 2017. 97с.

11.Базавлуцкая Л.М. Реализация систематизированного процесса формирования современного менеджера / Базавлуцкая Л.М., Алексеева Л.П., Коняева Е.А. - Современные исследования социальных проблем (электронный журнал). -2017. Т.8 № 7 С. 5-25.

12.Базавлуцкая Л.М., Формирование организаторской культуры у будущих менеджеров: Диссертация кандидата педагогических наук: 29.03.2011/ Базавлуцкая Лиля Михайловна; науч. рук. Е.А.Гнатышина; Челябинск, 2011. 185с.

13.Белкин В.Н. Повышение экономической и социальной эффективности труда (методологический аспект). — М.: Экономика, 2003. — 216с.

14.Бухалков М.И. Внутрифирменное планирование: Учебник. — М.: ИНФРА-М, 2009. - 400 с.

15.Бухалков М.И., Кузьмина Н.М. Оценка трудового потенциала как основа его эффективного использования // Человек и труд. 2007. № 2. С. 29-30.

16.Виханский О.С, Наумов А.И. Менеджмент: Учебник. — М.:Высшая школа, 2007. — 224 с.

17.Генкин Б.М. Экономика и социология труда: Учебник. — М.: Норма - ИНФРА-М, 2003. - 348 с.

18.Генкин Б.М. Эффективность труда и качество жизни: Учебное пособие. - СПб.: СПбГИЭА, 2007. - 112 с.

19.Гнатышина Е.А. Компетентностно ориентированное управление подготовкой педагогов профессионального обучения: Монография /Е.А. Гнатышина. – СПб.: «Книжный Дом», 2008. – 424 с.

20.Гнатышина Е.А. Результаты исследований уровня корпоративной идентичности преподавателей университета /Е.А. Гнатышина, Д.С. Гордеева. - Педагогический журнал Башкортостана. 2018., № 3.(76). – С. 20-28

21.Гнатышина Е.А. Проблемы экономического роста в России в современных условиях/ Е.А. Гнатышина, Л.М. Базавлуцкая; в сборнике научных трудов по материалам 1 региональной научно-практической конференции, 2016., С. 6-14.

22.Гнатышина ЕА. Характеристика адаптационных процессов в вузе в условиях социокультурной динамики: сравнительный анализ адаптационных процессов иностранных и отечественных студентов вуза / Гнатышина Е.А., Уварина Н.В., Савченков А.В. // Вестник Южно-Уральского государственного университет. Серия: Образование. Педагогические науки. 2018. Т.10 – «. 2. – С. 34-43.

23.Гордеева, Д.С. Современные механизмы реального сектора экономики в сфере совместной образовательной деятельности / Д.С. Гордеева, С.С. Демцура // Сборник научных трудов по материалам 2 международной научно-практической конференции. – Нижний Новгород, изд-во Индивидуальный предприниматель Краснова Наталья Александровна. - 2016. – С. 51–60.

24.Гордеева Д.С., Тюнин А.И. и др. Нерешенные проблемы непрерывного профессионального образования на стыке экологии и экономики. Азимут научных исследований: педагогика и психология. 2017. Т. 6. № 3 (20). С. 63-67.

25.Дегтярева Н.А. Анализ социально-экономического развития регионов РФ на основе исследования уровня жизни населения / Н.А.

Дегтярева, Д.С. Гордеева, Д.Н. Корнеев, И.И. Плужникова // Азимут научных исследований. Серия: Экономика и управление. – 2018. Т.7, №2 (23). – С.142-146. (ВАК). ISSN: 2309–1762.

26. Дегтярева Н.А. Использование информационных технологий в управлении / Н.А. Дегтярева, И.Д. Колмакова // Вестник факультета управления Челябинского государственного университета. Серия: «Управление». – 2016. - № 1. - С. 99 - 101.

27. Дегтярева, Н.А. Модели анализа и прогнозирования на основе временных рядов: монография / Н.А. Дегтярева. - Челябинск: Изд-во ЗАО «Библиотека А.Миллера», 2018.- 160 с. ISBN 978-5-93162-080-0.

28. Дегтярева Н.А. Модели принятия управленческих решений в сфере информатизации муниципальных образовательных учреждений / Н.А. Дегтярева, Е.М. Колмакова, И.Д. Колмакова, // Вестник Челябинского государственного университета. Серия: «Экономические науки ». - № 5 (401) 2017. вып. 57. – С. 15-23.

29. Дегтярева Н.А. Принятие эффективных управленческих решений на основе эконометрического прогнозирования. / Н.А. Дегтярева, Н.А. Берг // Вестник Челябинского государственного университета. Серия: «Экономические науки». - № 4 (414) 2018. вып. 61. – С. 176-183.

30. Десслер Г. Управление персоналом: Учебное пособие / Пер.с англ. — М.: Бином, 1997. — 432 с.

31. Иванцевич Д.М., Лобанов А.А. Человеческие ресурсы управления. Основы управления персоналом. — М.: Дело, 2009. —304 с.

32. Ильин И., Кузнецов Г. Производительность труда: вверх по лестнице, идущей вниз//Человек и труд. 2002. № 5. С. 73—77.

33. Корнеев Д.Н. Концептуальная модель формирования инженерной культуры обучающихся как трансфер модернизации российского образования /Д.Н. Корнеев, Н.Ю. Корнеева, Л.П. Алексеева.- Пропедевтика инженерной культуры обучающихся в условиях модернизации образования:

Сборник материалов Всероссийской научно-практической конференции с международным участием. - 2015.- С. 190-199.

34. Корнеев Д.Н. Роль педагогической инноватики в подготовке конкурентоспособного выпускника /Д.Н.Корнеев.// Вестник Южно-Уральского университета. Серия: Образование. Педагогические науки, - № 36(255). – 2011.

35. Корнеева Н.Ю. Менеджмент профессиональной образовательной организации: теория и практика инновационного развития / Н.Ю. Корнеева, Д.Н. Корнеев // Гармоничное развитие личности: психология и педагогика: сборник научных трудов по материалам 1 международной научно-практической конференции, 2016. – С. 4-9

36. Менеджмент: современные проблемы управления, Гнатышина Е.А., Корнеев Д.Н., Базавлущая Л.М., Корнеева Н.Ю., Рыжикова А.М., Рябчук П.Г.// Коллективная монография / Челябинск, 2017.

37. Мухина И. Взаимосвязь экономики и демографии // Человек и труд. 2001. № 3. С. 52-53.

38. Образование и социум: безопасность поликультурного пространства России: коллективная монография / Е.А. Гнатышина, Д.Н. Корнеев, Н.В. Уварина [и др.]. - М.: Изд-во ООО «Цицеро» Свердловский пр. 60, отпечатано в типографии Челяб. гос. пед. ун-та, 2014. - 273 с. - ISBN 978-5-91283-472-1

39. Ожегов С.И., Шведова Н.Ю. Толковый словарь русского языка: 80000 слов и фразеологических выражений / РАН. Ин-т рус. языка им. В.В. Виноградова. – М.: Азбуковник, 1997. – 944 с.

40. Пахтусова Н.А. Основы профессионально-личностной самоактуализации будущего педагога: учебное пособие /Н.А. Пахтусова. – Челябинск: Изд-во ООО «Искра-профи». – 2010. – 80с.

41. Проблемы экономического роста в России в современных условиях. Гнатышина Е.А., Базавлущая Л.М., //в сборнике: Проблемы

экономики, управления и права современной России// Сборник научных трудов по материалам 1 региональной научно-практической конференции, 2016., С. 6-14.

42.Прогнозирование и планирование экономики: Учебное пособие / Под ред. В.И. Борисевича. — Минск: Экоперспектива, 2000. - 432 с.

43.Пропедевтика инженерной культуры обучающихся: инновации в образовании /Базавлуцкая Л.М., Белевитин В.А., Гнатышина Е.А., Гордеева Д.С., Демцура С.С., Корнеев Д.Н., Корнеева Н.Ю., Костюкова Л.А., Курбатова О.Л., Мэн С., Пахтусова Н.А., Рыжикова А.М., Рябинина Е.В., Рябчук П.Г., Саламатов А.А., Тюнин А.И., Уварина Н.В. КОЛЛЕКТИВНАЯ МОНОГРАФИЯ / Челябинск, 2017.

44.Психология диалога и педагогика творческого сотрудничества. Круглый стол // Вопросы психологии. 1987. № 4. –С.82–111.

45.Психология труда: Учебник / Под ред. А.В. Карпова. – М.: Изд-во ВЛАДОС-ПРЕСС, 2003. – 352 с.

46.Психологические особенности процесса восприятия цен на образовательные услуги / Демцура С.С., Дмитриева Е.Ю., Алексеева Л.П., Базавлуцкая Л.М., Полуянова Л.А.//Азимут научных исследований: педагогика и психология, 2018. Т.7. №3 (24). С. 276-280.

47.Рябинина Е.В. Возможности совершенствования системы мотивации персонала в организации/Е.В.Рябинина. - Проблемы экономики, управления и права современной России: сб. ст. по итогам Регион. науч. – практ. конф. 11-12 ноября 2016. – Челябинск: Изд-во ОАНО ДПО «Челябинский институт психоанализа», 2016. – С. 152–158.

48.Рябчук, П.Г. и др. Проблемные вопросы выработки универсального алгоритма оценки потенциала гуманитарно-педагогических вузов/П.Г. Рябчук, Е.В. Гнатышина, Е.В. Евплова, Е.В. Рябинина //Социум и власть. – 2017. – № 4 (66). – С. 49–54

49. Советский энциклопедический словарь / Под ред. А.М. Прохорова. — М.: Советская энциклопедия, 2007. — 1632 с.

50. Соловьев А.А. Вопросы занятости и трудоустройства. — М.: Приор, 2009. — 96 с.

51. Специфика эколого-ориентированной компоненты при подготовке будущих менеджеров / Д.С. Гордеева, А.И. Тюнин, И.И. Плужникова, Л.М. Базавлуцкая, Е.В. Евплова. — Азимут научных исследований: педагогика и психология. 2018. — Т.7. - № 4(25). — С.85-88.

52. Сравнительный менеджмент. // Базавлуцкая Л.М. / Учебное пособие для студентов очной и заочной формы обучения высших учебных заведений по направлению «Профессиональное обучение (по отраслям)» — Изд-во «Цицеро»- Челябинск, 2017.-97с.

53. Тюнин А.И., Дьякова В.И. Бесконфликтный менеджмент. Наука. Научно-производственный журнал. 2016. № S(4-3). С. 153-154.

54. Тюнин А.И. Современное состояние проблемы непрерывного экономического образования в условиях общеобразовательной школы: Монография / А.И. Тюнин, - Челябинск: Изд-во Цицеро, 2017. — 172с.

55. Тюнин А.И. Причины трудовых конфликтов. В сборнике: Фундаментальная и прикладная наука. Сборник научных статей по итогам научно-исследовательской работы за 2014 год. Министерство образования и науки Российской Федерации, Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования "Челябинский государственный педагогический университет". Челябинск, 2015. С. 225-227.

56. Уварина Н.В. К вопросу о проявлении феномена творчества в процессе самоактуализации личности / Н.В. Уварина // Вестник Южно-Уральского государственного университета. — 2006. - № 16(71). — 160-169

57.Уварина Н.В. Основы творческо-конструкторской деятельности управленческих кадров учреждений общего образования / Н.В. Уварина. – Вестник Южно-Уральского государственного университета. Серия: Образование. Педагогические науки. 2013. Т.5. - № 1. – С.43-48.

58.Уварина Н.В. Принцип свободы в концепции развития творческой самоактуализации учащихся / Н.В. Уварина // Вестник ЮУрГУ. Серия: «Образование. Педагогические науки». -2014. – Т.6. - № 1. – С. 20-25.

59.Федеральный закон «О государственном регулировании оплаты труда и предпринимательского дохода» // Человек и труд. 2009. №6. С. 41-45.

60.Формирование кадрового потенциала в образовательном пространстве: Монография/Л.М. Базавлущкая, Е.А. Гнатышина, Д.Н. Корнеев, Н.Ю. Корнеева. Челябинск: Изд-во ЗАО «Библиотека А. Миллера», 2019. - 312 с.

61.Формирование национально-гражданского самосознания у студентов экономических специальностей в современных социально-экономических условиях / Гордеева Д.С., Тюнин А.И., Плужникова И.И., Демцура С.С. - Балтийский гуманитарный журнал. 2017. Т. 6. № 3 (20). С. 139-143.

62.Хан Н.Н. Теоретические основы сотрудничества в педагогическом процессе общеобразовательной школы: Автореферат диссертации доктора педагогических наук. – Алматы, 1998. – 47 с.

63.Хикс Ч. Основные принципы планирования эксперимента. – М.: Мир, 1967. – 406 с.

64.Холодная М.А. Психология интеллекта. Парадоксы исследования. – СПб.: Питер, 2002. – 272 с.

65.Ценч Ю.С. Развитие профессиональной компетенции преподавателей в учреждениях среднего профессионального

образования: Диссертация кандидата педагогических наук. – Челябинск, 2006. – 160 с.

66.Чупанов А.Х. Система формирования профессиональной культуры будущего педагога туризма: Диссертация доктора педагогических наук. – Махачкала, 2006. – 306 с.

67.Шекшня СВ. Управление персоналом современной организации: Учебно-практическое пособие. — М.: Интел-синтез, 2009.— 336 с.

68.Шмелев А.Г. и коллектив. Основы психодиагностики: учебное пособие. – М., Ростов н/Д: Изд-во «Феникс», 1996. – 544 с.

69.Шмис Т.Г. Разработка информационной образовательной среды на основе деятельностного подхода: Для системы повышения квалификации педагогических кадров: Диссертация кандидата педагогических наук. – Красноярск, 2004. – 161 с.

70.Шошин П.Б. Метод экспертных оценок: учебное пособие. – М.: Изд-во МГУ, 1987. – 79 с.

71.Юдин Э.Г. Методология науки. Системность. Деятельность. – М.: Эдиториал УРСС, 1997. – 445 с.

72.Якобсон П.М. Психологические проблемы мотивации поведения человека. – М.: Наука, 1969. – 317 с.

73.Яковлев В.А. Диалектика творческого процесса в науке. – М.: Изд-во МГУ, 1989. – 128 с.

74.Яковлев Е.В., Яковлева Н.О. Педагогическая концепция: методологические аспекты построения: Монография. – М.: Гуманитар. изд. центр ВЛАДОС, 2006. – 239 с.

75.Яковлева Н.М. Подготовка студентов к творческой воспитательной деятельности. – Челябинск: Изд-во Челяб. гос. пед. ин-та, 1991. – 126 с.

НАУЧНОЕ ИЗДАНИЕ

Л. М. Базавлуцкая, Ю.В. Лысенко

МЕНЕДЖМЕНТ: ГЕНЕЗИС

Учебное пособие

Компьютерная верстка

Л.М. Базавлуцкая

ISBN 978-5-93162-206-4

Издательство ЗАО «Библиотека А.Миллера»

454091, г. Челябинск, Свободы улица, 159

Подписано в печать 20.11.2019 Формат 60x84/16

Бумага офсетная. Объем 4,3 уч.-изд. л. Тираж 100 экз.

Заказ № 492

Отпечатано с готового оригинал-макета в типографии ЮУрГГПУ

454080, Челябинск, пр.Ленина,69