

1. МЕНЕДЖМЕНТ: СУЩНОСТЬ, ФУНКЦИИ, ЭТАПЫ РАЗВИТИЯ

В России понятие «менеджмент» и само слово, обозначающее это понятие, вошло в экономическую литературу и обиходный язык совсем недавно – в самом конце XX века.

Слово «менеджмент» происходит от английского “management”, буквально – «управление». В то же время и у русского слова «управление», и у английского слова «менеджмент» есть свои языковые оттенки, которые в разных контекстах придают им разный смысл.

Менеджмент – это:

- процесс управления людьми и организациями;
- наука об управлении, область знаний об управлении социально-экономическими процессами;
- аппарат управления и люди, входящие в него.

Закономерности, принципы и методы управления организациями составляют предмет науки общего менеджмента.

Функция менеджмента – это специфический вид управленческой деятельности, обособившийся в процессе разделения управленческого труда, направленный на достижение поставленной цели.

Управление как понятие шире менеджмента: вместо «менеджмент» мы можем сказать «управление», обратное же неверно – не всегда слово «управление» можно заменить на «менеджмент». Мы не употребляем слово «менеджмент», когда речь идет об управлении технологическими процессами или объектами неживой природы, а также об управлении на макроуровне.

Традиционные функции менеджмента – это:

- анализ;
- планирование;
- организация;
- мотивация;
- контроль.

В последние годы к этим функциям присоединяют также следующие:

- коммуникация;
- обучение.

С содержательной точки зрения развитие менеджмента представляет собой процесс формирования и трансформации совокупности взглядов на систему управления в соответствии с объективными условиями и потребностями экономики в течение исторически длительного периода времени.

Как лучшие организации управлялись раньше и как они управляются теперь? Как развивается практика и теория менеджмента в последние десятилетия?

Ответы на эти вопросы можно увидеть в следующей таблице

ТРАДИЦИОННОЕ УПРАВЛЕНИЕ	НОВОЕ УПРАВЛЕНИЕ
Власть, экономическое принуждение	Творческое участие
Авторитет, материальное поощрение	Коллективизм, моральные стимулы
Директива, персональная зависимость, стимулирование	Приверженность, ценности
Тейлоризм, экономические стимулы	Экономические и моральные стимулы
Исполнение, инициатива	Тотальное творчество

Чтобы лучше уяснить основные этапы, логику и внутренние «пружины» развития теории и практики менеджмента, следует различать государственное управление (макроуправление) и управление корпорацией или предприятием (микроуправление).

Родоначальником науки менеджмента является американский исследователь и практик Ф. Тейлор (1856–1915).

Примерно в то же время немецкий социолог и философ М. Вебер (1864–1920) провел анализ деятельности бюрократических систем и построил модель идеальной бюрократии, основанной на жестко регламентированных принципах иерархической структуры.

В 1920–1930 гг. особое внимание специалистов в области управления привлекли человеческие отношения, мотивы поведения работников в процессе производства. В ходе так называемых Хоторнских экспериментов Э. Мэйо (1880–1949) и его сотрудники установили, что на результаты труда рабочих влияют не только материальные условия, но и в значительной мере социальные факторы – общественное признание важности труда каждого работника, благоприятный климат в коллективе, забота со стороны руководства, отсутствие жесткой регламентации производственных процессов и возможность поддержания неформальных контактов с коллегами.

Весомый вклад в развитие концепции «человеческих отношений» внесли в 1940–1960 гг. ученые-бихейвиористы, разрабатывавшие теорию управления поведением человека на производстве. Одним из них был талантливый американский психолог русского происхождения А. Маслоу (Маслоу, 1908–1970), предложивший ставшую классической теорию мотивации на основе «иерархии потребностей».

Отечественные ученые, в отличие от западных, изучали не только технику, трудовой процесс, но и рабочего, рассматривая его как творящий субъект. В процессе определились две основные группы, исследующие организационно-технические и социальные аспекты управления. К первой группе относились А. А. Богданов, А. К. Гастев, Е. Ф. Розмирович. Ко второй – П. М. Керженцев, Н. А. Витке, Ф. Р. Дунаевский.

Особое место в школе «человеческих отношений» занимают основные работы Д. Мак-Грегора (1906–1964), опубликованные в начале 60-х годов. В них содержатся фундаментальные методологические положения «теории Х» и «теории Y», которые в свою очередь концептуально обосновывают соответственно жесткую и мягкую модели управления, ставшие классическими.

Новый этап в развитии теории современного менеджмента открыла книга Т. Питерса и Р. Уотермена «В поисках эффективного управления». В последние годы теория менеджмента развивается в работах Р. С. Каплана и Д. П. Нортонa, а также в работах многих других авторов, посвященных менеджменту знаний, в том числе современных российских исследователей, таких как Г. Б. Клейнер, Б. З. Мильнер и др.

Практика современного менеджмента изменяется, прежде всего, под влиянием изменений в экономике. Одной из фундаментальных особенностей современной экономической жизни является **ускорение динамики процессов, увеличение темпа изменений**.

Новые подходы к управлению переносят акцент управленческих воздействий на инновационные процессы, коммуникации, маркетинг, развитие интеллектуального капитала.

На эффективность современного производства в значительной мере влияет **плотность потока изобретений новых продуктов и новых технологий**.

Еще одно фундаментальное изменение современного мира – становление и **развитие экономики, основанной на знаниях**.

В связи с этим менеджмент становится инновационным по своей сути. В свою очередь, **инновационный характер менеджмента** требует постоянного обучения персонала. Каждый работник вынужден учиться в процессе всей своей трудовой жизни, постоянно осваивая новые приемы труда и подходы к решению постоянно возникающих новых производственных задач. Обучение становится непрерывным процессом. Объектом обучения все в большей мере оказывается техника решения проблем и новые технологии управления. В передовых организациях обучаются не только отдельные люди, но и целые команды, в процессе этого обучения приобретаются и генерируются не только индивидуальные, но и коллективные знания и навыки.

Общей тенденцией развития менеджмента сегодня стало распространение концепций, методов и моделей управления, доказавших свою эффективность в коммерческих организациях, на некоммерческие организации.