## Московская государственная геологоразведочная академия

Имени С. Орджоникидзе

Экономический факультет

Учебно-методический Центр высшего и второго высшего

экономического образования

КУРСОВАЯ РАБОТА

По учебной дисциплине «Менеджмент»

На тему: «История развития теории и практики менеджмента (отечественная история и история зарубежных стран)»

# Выполнила студентка

группы ЗЭГт – 2000К

Кафырина Ирина Евгеньевна

Научный руководитель –

Профессор Е. И. Комаров

Москва – 2001 г.

## ПЛАН

**Введение** 3

**Цель курсовой работы** 5

#### Основная часть

**1**. **Эволюция управленческой мысли** 6

**2**. **Возникновение, формирование и содержание различных**

**школ менеджмента** 9

2.1. Школа научного управления 9

2.2. Классическая (административная) школа в

управлении 10

2.3. Школа психологии и человеческих отношений 11

2.4. Школа науки управления (количественная школа) 13

**3**. **Разнообразие моделей менеджмента** 15

3.1. Особенности американской модели 15

3.2. Характеристика японской модели 16

3.3. Западноевропейская модель менеджмента 17

**4**. **Развитие менеджмента в России** 20

**Заключение** 24

**Словарь основных понятий** 25

**Список литературы** 26

## ВВЕДЕНИЕ

Актуальность выбранной мной темы состоит в следующем:

Любая наука базируется на использовании историче­ского опыта. Изучение уроков истории позволяет избежать про­тиворечий и ошибок, встречающихся на ранних этапах развития науки.

Наука управления в этом отношении мало отличается от других наук. Как и любая наука, она интересуется прошлым, настоящим и будущим. Анализ прошлого по­зволяет лучше понять настоящее, чтобы спрогнозировать будущее развитие. Знание истории прошлого необходимо по следующим основным причинам:

• всегда интересно и нужно;

• позволяет восполнить недостаток собственных мыслей и объем своих знаний;

• дает возможность проанализировать основные вехи эволюционного развития науки и систематизиро­вать их;

• позволяет извлечь соответствующие уроки из про­шлого с тем, чтобы не повторять ошибок в буду­щем.

Знание и осмысление прошлого способствует лучше­му пониманию современного состояния науки, а также появлению и формированию новых идей. Развитие нау­ки управления свидетельствует, что нежизненные кон­цепции гибли, а оставались только самые ценные, про­веренные практикой и временем.

Как показывает предшествующий опыт развития многих стран мира, обращение к истории часто происхо­дило в критические, судьбоносные периоды жизни об­щества, в периоды поиска путей выхода из сложившейся кризисной ситуации. Так было, например, в период ре­формирования системы управления в СССР в 60-е гг., когда взоры многих отечественных ученых устремились в прошлое, осмысление которого должно было помочь в поиске путей выхода из создавшегося положения.

Аналогичный всплеск интереса к прошлому, связанный с реформированием системы управления в СССР в 1979 г., произошел в СССР в 80-е гг., когда также поя­вился целый рад работ по изучению эволюции зарубеж­ного опыта управления. Перестройка системы управле­ния, начатая в нашей стране М.С. Горбачевым, также сопровождалась возрастанием интереса к изучению раз­вития управленческой мысли.

Создание принципиально новой системы управления в России адекватной рыночным отношениям, является неотъемлемой составляющей построения нового общества.

Управление в условиях рынка получило название *менеджмента.*  Отличительные особенности менеджмента заключаются в том, что он ориентирует фирмы на удов­летворение потребностей рынка, на постоянное повы­шение эффективности производства (получение опти­мальных результатов с наименьшими затратами), на сво­боду в принятии решений, на разработку стратегических целей и программ и их постоянную корректировку в за­висимости от состояния рынка.

*Менеджмент – это умение добиваться поставленных целей, используя труд, интеллект, мотивы поведения других людей*. Крупнейшие корпорации, банки составляют стержень экономической и политической силы великих наций. От них зависят правительства, многие из них имеют транснациональный характер, простирая свои произ­водственные, распределительные, сервисные, информационные сети по всему миру. А значит, *решения менеджеров*, подобно решениям государственных деятелей, *могут опре­делять судьбы миллионов людей*, государств и целых регионов.

Однако роль менеджеров не ограничивается их присутствием лишь в огромных многоуровневых и разветвленных корпоративных структурах управления или же в государственном аппарате. В зрелой рыночной экономике не менее важен и малый бизнес. По количеству это более 95% всех фирм, по значению это наибольшая приближен­ность к повседневным нуждам потребителей и в то же время полигон технического про­гресса в сфере нововведений. Для большинства населения это еще и работа. В нашей стране большинство мелких предприятий в производстве и сфере обслуживания приватизированы и, наряду с вновь созданными, относятся к малому бизнесу. Умело управлять ими - значит выжить, устоять, вырасти. Как это сделать - тоже вопрос эффективного менеджмента.

Термин «менеджмент» применим к любым типам организаций, но, если речь идет о государственных органах любого уровня, то более правильно использовать термин – «государственное управление», а для обозначения обезличенной системы управления употребляется термин «администрирование».

## ЦЕЛЬ КУРСОВОЙ РАБОТЫ

Основываясь на аргументации об актуальности выбранной темы, можно определить целевую ориентацию работы.

Цель курсовой работы рассмотреть и проанализировать этапы истории развития теории и практики менеджмента.

В соответствии с данной целью в курсовой работе мною решаются следующие задачи:

1.Выявить основные стадии развития науки управления и проследить попытки классификации подходов и школ менеджмента.

2.Рассмотреть возникновение, формирование и содержание различных школ управления.

3.Изучить разнообразие моделей менеджмента.

4.Определить этапы эволюции менеджмента в России.

1. ***ЭВОЛЮЦИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ МЫСЛИ***

## Ни одна организация, ни одно пред­приятие не может добиться успеха без управления. Однако управление как вид деятельности и как наука в таком виде, в котором мы имеем его в настоящее время, появилось не сразу.

Как только доисторические люди стали жить органи­зованными группами, у них появилась необходимость управления

На первом этапе, когда группы людей были невелики, управление во всех сферах осуществлялось одним челове­ком — вождем этой группы. В дальнейшем, по мере раз­растания групп и усложнения выполняемых ими функ­ций, появилась необходимость разделения труда и дифференциации функций. Но на это потребовались века.

Египетские пирамиды, построенные в 3000—2000 гг. до н. э., являются ярким свидетельством не только куль­туры древних египтян, но и их управленческого искусст­ва. Строительство огромных пирамид требовало, прежде всего, четкого планирования.

Древние греки уделяли особое внимание вопросам организации и управления производственными процес­сами, заботились о четкой специализации рабочих.

У Сократа дается понимание управления как особой сферы человеческой деятельности. Он говорил о том, что *главным в управлении является поставить нужного челове­ка на нужное место и добиться выполнения поставленных перед ним задач.*

Линейная структура управления государством получила выражение в системе управления Римской империей. Ее основной проблемой был сбор налогов со всех ее частей, значительно удаленных друг от друга. Прямое правление из Рима осуществить было крайне трудно. Изменение структуры управления позволило укрепить могущество Римской империи.

В практике управления существуют примеры органи­заций, возникших в глубокой древности и успешно функционирующих и в настоящее время благодаря соз­данию рациональной структуры управления. К их числу относится римская католическая церковь, имеющая наи­более простую структуру управления: папа, кардинал, ар­хиепископ, епископ и приходской священник.

К сожалению, эволюция управленческой мысли в России этого периода изучена недостаточно.

Переворот в производственных отношениях связан с промышленной революцией, начавшейся в середине XVIII в.

С промышленной революцией связано выделение трех уровней управления: верхнего, среднего и нижнего. На производстве появился мастер, который вскоре стал ненавистен для рабочих.

На этом этапе развития управления только наметилась тенденция перехода от принципа надзора за работниками к принципу организации труда на научных основах.

Промышленная революция дала толчок развитию тео­ретических исследований и практики управления. Большой вклад в формирование науки управления внесли анг­лийские политэкономы *Уильям Петти*, *Адам Смит* и *Давид Рикардо*.

Нельзя не отметить огромного вклада английского социалиста-утописта*Роберта Оуэна* в раз­витие управленческой мысли и практики управления. Ранее других он заметил и оценил роль человеческого фактора на производстве, к необходимости учета кото­рого другие исследователи пришли только через 100 лет. На формирование теории управления в социалисти­ческом обществе большое влияние оказали труды *К. Маркса и Ф. Энгельса.* Не занимаясь исследованиями природы и сущности управления, они внесли свой вклад в формирование этой науки с помощью созданных ими методов исследования. К. Маркс выво­дит необходимость разделения труда из развития кооперации: капиталист часто не в состоянии самостоя­тельно управлять своей фабрикой. Кроме того, в этом нет необходимости, так как труд по надзору, совершенно отделенный от собственности на капитал, всегда предла­гался в избытке. Поэтому сделалось необязательным, чтобы этот труд по надзору выполнялся капиталистом.Таким образом, результатом разделения труда явилось обособление управления, которое стало рассматриваться в качестве особой функции любого совместного труда.

Вэтот же период времени Ф. Энгельс указал на то, что следует различать управление вещами и управление людьми. От этого тезиса в дальнейшем будут отталки­ваться многие ученые в своих исследованиях.

Однако до эпохи империализма функция управления осуществлялась самим капиталистом и небольшой группой приближенных к нему лиц. Роль спе­циально подготовленных управляющих особенно усиливается вэпоху развития монополистического капитализма. Столкнувшись с конкуренцией, изменчивой внешней средой, управляю­щие развивали систему знаний о том, как лучше исполь­зовать ресурсы.

Таким образом, предпосылками и источниками формиро­вания менеджмента как управления особого рода являются:

* индустриальный способ организации производства;
* развитие рыночных отношений**,** основными элемен­тами которых являютсяспрос, предложение и цена.

Для систематизации этапов развития науки управления первоначально использовался *исторический подход* с применением хронологического принципа.

Американские ученые*Г. Кунц* и *С. 0'Доннел*разработа­ли более подробную классификацию подходов. Однако эта работа не дала желае­мых результатов

На протяжении всей истории развития менеджмента ученые и исследователи управленческих проблем предпринима­ли попытки разработать универсальную классификацию школ менеджмента. Предложенные ими классификации носят, в известной мере, условный характер. Это объяс­няется тем, что практически невозможно отразить все оттенки различных взглядов и позиций, трудно найти один универсальный принцип, который следует положить в основу классификации.

В американском учебнике по управлению описан современный взгляд на классификацию подходов и школ, а также оценен их реальный вклад в развитие управленческой мысли.В настоящее время известны че­тыре важнейших подхода, которые позволили выделить че­тыре школы управления, каждая из которых базируется на своих позициях и взглядах:

|  |
| --- |
| Подход с точки зрения научного Школа научного управления  управления |
| Административный подход Классическая (административная)  школа в управлении |
| Подход с точки зрения человече- Школа психологии и человеческих  ских отношений и подход с точки отношений  зрения науки о поведении |
| Подход с точки зрения количест- Школа науки управления  венных методов (количественная) |

Потребность разработки новых методологических подходов непосредственно связана с бурным развитием бизнеса, ускорением научно-технического прогресса.

Все вышеуказанные школы внесли значительный вклад в развитие науки об управлении.

1. ***ВОЗНИКНОВЕНИЕ, ФОРМИРОВАНИЕ И СОДЕРЖАНИЕ РАЗЛИЧНЫХ ШКОЛ УПРАВЛЕНИЯ***

***2.1. ШКОЛА НАУЧНОГО УПРАВЛЕНИЯ***

Возникновение современной науки управления отно­сится к началу XX в. и связано с именами *Ф. У. Тейлора, Френка* и *Лилии Гилбрет* и *Генри Гантта*. Важной заслугой этой школы было положение о том, что управлять можно «научно», опираясь на экономический, технический и социальный эксперимент, а также на на­учный анализ явлений и фактов управленческого про­цесса и их обобщение.

Этот метод исследования впервые был применен к отдельно взятому предприятию американским инжене­ромФ.У. *Тейлором*, *которого следует счи­тать основоположником научного управления производ­ством.*

Термин «научное управление» впервые был предложен в 1910 г. Л. Брайдейсом. После смерти Тейлора это название получило всеобщее признание применительно к его концепции.

Метод исследования Тейлора заключался в расчленении процесса физического труда и его организации на состав­ные части (труд исполнительский и труд распорядительский) и последующем анализе этих частей. Целью Тейлора было создание системы научной орга­низации труда, базирующейся на основе экспериментальных данных и анализе процессов физического труда и его орга­низации.

Создавая свою систему, Тейлор не ограничивался только вопросами рационализации труда рабочих. Зна­чительное внимание Тейлор уделял лучшему использованию производственных фондов предприятия. Требование рационализации распространялось также и на планировку предприятия и цехов.

Функции осуществления взаимодействия элементов производства были возложены на плановое или распредели­тельное бюро предприятия, которому в системе Тейлора отводилось центральное место.

Важным вкладом Тейлора было признание того, что *работа по управлению — это определенная специальность.*Основной задачей предложенной им системы Тейлор считал сближение интересов всего персонала предприятия.

Философскую основу системы Тейлора составила концепция так называемого экономического человека, получившая в тот период широкое распространение. В основе этой концепции лежало утверждение о том, что единственным движущим стимулом людей являются их потребности. Тейлор считал, что с помощью соответст­вующей системы оплаты труда можно добиться макси­мальной производительности труда. Другой ложный принцип системы Тейлора заключался в провозглашении единства экономических интересов рабочих и менедже­ров. Цели не были достигнуты.

Идеи Ф. Тейлора были развиты его последователями, среди которых в первую очередь следует назвать*Генри Гантта,*  наиболее близкого его ученика. Гантт внес значительный вклад в разработку теории лидерства.

Френк Гилбрет и его супругаЛилиан Гилбрет занимались вопросами рациона­лизации труда рабочих и исследованием возмож­ностей увеличения выпуска продукции за счет роста производительности труда.

Значительный вклад в развитие системы Тейлора внес *Г. Эмерсон*. Эмерсон исследовал принципы трудовой дея­тельности применительно к любому производству независи­мо от рода его деятельности.

*Генри Форд*продолжил идеи Тейлора в области организации производства. В системе Тейлора центральное место занимал руч­ной труд. Форд заменил ручной труд машинами, т. е. сделал дальнейший шаг в развитии системы Тейлора.

***2.2. КЛАССИЧЕСКАЯ (АДМИНИСТРАТИВНАЯ) ШКОЛА В***

***УПРАВЛЕНИИ***

*Классическая* или *администра­тивная* школа в управлении занимает отрезок времени с 1920 по 1950 гг. Родоначальником этой школы считается *Анри Файоль*, французский горный инже­нер, выдающийся менеджер-практик, один из основопо­ложников теории управления.

В отличие от школы научного управления, которая занималась в основном вопросами рациональной орга­низации труда отдельного рабочего и повышением эффективности производства, *представители клас­сической школы занялись разработкой подходов к совершен­ствованию управления организацией в целом.*

Целью классической школы было создание универ­сальных принципов управления. Файоль и другие относились к администрации организаций, поэтому часто классиче­скую школу называютадминистративной.

Заслуга Файоля заключается в том, что он разде­лил все функции управления на общие, относящиеся к любой сфере деятельности, и специфические, относя­щиеся непосредственно к управлению промышленным предприятием.

Последователями Файоля, развившими и углубивши­ми основные положения его доктрины, являются *Линдал Урвик, Л. Гьюлик, М. Вебер, Д. Муни, Алфред П. Слоун, Г.Черч.*

На основе разработок Файоля и его последователей сформировалась*классическая модель организации, бази­рующейся на четырех главных принципах:*

* четкое функциональное разделение труда;
* передача команд и распоряжений сверху вниз;
* единство распорядительства («никто не работает более чем на одного босса»);
* соблюдение «диапазона контроля» (осуществление руководства ограниченным числом подчиненных).

Все вышеуказанные принципы построения органи­зации справедливы и для настоящего времени, несмотря на то, что достижения НТП наложили на них опреде­ленный отпечаток. Так, широкое использование в прак­тической деятельности электронно-вычислительной тех­ники упростило связи между органами (звеньями) управления в организации за счет ускорения обработки информации.

В целом же для классической школы менеджмента характерно игнорирование человека и его потребностей. За это представители школы подвергаются справедли­вой критике со стороны теоретиков и практиков ме­неджмента.

* 1. ***ШКОЛА ПСИХОЛОГИИ И ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ ОТНОШЕНИЙ***

Одним из недостатков школы научного управления и классической школы было то, что они до конца не осоз­навали роли и значения человеческого фактора, который в конечном счете является основным элементом эффек­тивности организации. Поэтому школу психологии и че­ловеческих отношений, которая устранила недостатки классической школы, часто называют *неоклассической школой.*

Первая попытка применить психологический анализ к практическим задачам производства была предпринята профессором Гарвардского университета США*Г. Мюнстербергом.*

В 20—30-е годы нашего сто­летия зародилась*школа человеческих отношений, в центре внимания которой находится человек.* Возникновение док­трины «человеческих отношений» обычно связывают с именами американский ученых *Э. Мэйо* и *Ф*.*Ротлисбергера*, которые известны своими исследованиями в облас­ти социологии производственных отношений.

Одним из главных отличий школы психологии и че­ловеческих отношений является внесение в нее *бихевио­ризма,* т. е. теории человеческого поведения.

Одним из основателей школы психологии и челове­ческих отношений является профессор Школы бизнеса Гарвардского университета*Элтон Мэйо*.

Представители школы «человеческих отношений» ре­комендовали уделять серьезное внимание изменению неформальной структуры при перестройке формальной структуры организации. Формальный менеджер должен стремиться к тому, чтобы стать и неформальным лиде­ром, завоевав «привязанности людей». Это — не простая задача, а «социальное искусство».

К недостаткам школы психологии и человеческих от­ношений можно отнести игнорирование вопросов са­моуправления и самоорганизации рабочих в производстве, учеными был явно завышен уровень воздействия на рабочих с помощью социально-психологических методов.

Однако, несмотря на критику, которой подвергалась школа психологии и человеческих отношений, основные ее положения нашли впоследствии отражение в новых, более сложных и современных концепциях менеджмента.

Большое место в исследованиях ученых, примыкаю­щих к школе психологии и человеческих отношений, за­нимают проблемы мотивации людей в организации. К числу исследователей, уделивших этим проблемам зна­чительное внимание, следует отнести*: А. Маслоу, Ф. Герцбергера, Д. Макклеланда, К. Альдерфера.*

Наиболее последовательно концепция мотивации развита видным представителем школы психологии и че­ловеческих отношений, профессором школы менедж­мента Мичиганского университета*Дугласом Макгрегором*. Макгрегор внес значительный вклад в развитие со­держания теории человеческих ресурсов, сосредоточив свое внимание на вопросах лидерства, стиля руково­дства, поведения людей в организациях.

* 1. ***ШКОЛА НАУКИ УПРАВЛЕНИЯ (КОЛИЧЕСКТВЕННАЯ***

***ШКОЛА)***

Становление школы науки управления связано с раз­витием математики, статистики, инженерных наук и дру­гих смежных с ними областей знаний. Наиболее извест­ными представителями этой школы являются *Р. Акофф, Л. Берталанфи, С. Бир, А. Гольдбергер, Д. Фосрестер, Р. Люс, Л. Клейн, Н. Джорджеску-Реган.*

Школа науки управления сформировалась в начале 50-х гг. и успешно функционирует и в настоящее время. В школе науки управления различают два главных направления:

1. Рассмотрение производства как «социальной сис­темы» с использованием системного, процессного и ситуационного подходов.
2. Исследование проблем управления на основе сис­темного анализа и использования кибернетиче­ского подхода, включая применение математиче­ских методов и ЭВМ.

*Системный подход* предполагает, что каждый из эле­ментов, составляющих систему (рассматриваемую организацию), имеет свои определен­ные цели.

*Процессный подход* основывается на положении о том, что все функции управления зависят друг от друга.

*Ситуационный подход* непосредственно связан с сис­темным и процессным подходами и расширяет их при­менение на практике. Сущность его заключается в опре­делении понятия ситуации, под которой подразумевается конкретный набор обстоятельств, переменных, оказы­вающих влияние на организацию в определенное время.

Заслуга школы науки управления заключается в том, что она сумела определить *основные внутренние и внешние переменные (факторы), влияющие на организацию.*

Второе направление школы науки управления связано с развитием точных наук и, прежде всего, математики. В современных условиях многие ученые называют это на­правление *новой школой.*

Начало применения математических методов в эко­номических исследованиях в XIX в. связывают с именем французского экономиста *А. Каунота* (1801—1877).

Возможность использования математики для реше­ния экономических проблем вызвала большой интерес в России.

Ряд крупных специалистов, таких как *В.К.Дмитриев, Г.А.Фельдман, Л.В.Канторович,* внесли большой вклад в разработку и развитие экономико-математических методов (ЭММ).

Особое место принадлежит*Д.Е. Слуцкому*, известному своими работами по теории вероятности и математической статистике. В 1915 г. он опубликовал статью «К теории сбалансированности бюджета потребителя», которая оказала большое влияние на развитие экономико-математической теории. Через 20 лет эта ста­тья получила мировое признание.

Первая в стране Лаборатория экономико-математи­ческих методов была создана в 1958 г. в Академии наук *B.C. Немчиновым*.

В 1930 г. в г. Кливленде (США) была образована ас­социация «Международное общество для развития эко­номической теории в связи со статистикой и математи­кой», в которую входили известные буржуазные эконо­мисты *И. Шумпетер, И. Фишер, Р. Фриш, М. Калецкий, Я. Тинберген* и др. Ассоциация стала выпускать журнал «Эконометрика». Образование этой ассоциации послу­жило отправным моментом создания математической школы экономистов.

Отличительной особенностью науки управления является *использование моделей.* Модели приобретают особенно важное значение, когда необходимо принимать решения в сложных ситуациях, требующих оценки нескольких альтернатив.

Таким образом, 50-е гг.XX в. характеризуются фор­мированием нового этапа в развитии управленческой мысли. На основе синтеза идей, выдвинутых в предше­ствующие периоды, исследователи пришли к пониманию необходимости комплексного подхода к управлению. Кроме того, была сформулирована идея о том, что *управление — это не только наука, но и искусство.*

***3. РАЗНООБРАЗИЕ МОДЕЛЕЙ МЕНЕДЖМЕНТА***

***3.1. ОСОБЕННОСТИ АМЕРИКАНСКОЙ МОДЕЛИ***

Изучение американ­ской модели менеджмента представляет известный интерес. Именно в США впервые сформировалась наука и практика менеджмента.

Американский менеджмент впитал в себя основы классической школы, основателем которой является Ан­ри Файоль. Американцы *Лютер Гьюлик* и *Линдал Урвик* сделали много для популяризации основных положений классической школы. Классическая школа оказала значительное влияние на формирование всех других направлений в американской теории управления.

Переход от экстенсивных к интенсивным методам хозяйствования в 20—30-е гг. потребовал поиска новых форм управления. Постепенно сложилось понимание того, что для выживания производ­ства необходимо изменить отношение к положению ра­бочего на предприятии, выработать новые методы моти­вации и сотрудничества между рабочими и предприни­мателями.

Современный американский менеджмент в таком виде, какой сложился в настоящее время, базируется на трех исторических предпосылках:

1. Наличие рынка.

2. Индустриальный способ организации производства.

3. Корпорация как основная форма предпринима­тельства.

Американский экономист*Роберт Хейлбронер* указал на три основных исторически сложившихся подхода к распределению ресурсов общества. Это — традиции, приказы и рынок. *Традиционный подход* имеет в виду распределение экономических ресурсов общества по­средством сложившихся традиций, от одного поколения к другому. *Командный подход* подразумевает распределе­ние ресурсов через приказы. *Рыночный подход* предусмат­ривает распределение ресурсов с помощью рынка, без какого-либо вмешательства общества. Этот подход явля­ется наиболее эффективным.

Современная американская модель менеджмента ори­ентирована на такую организационно-правовую форму частного предпринимательства, как *корпорация* (акцио­нерное общество), возникшую еще в начале XIXв.

Американские корпорации широко используют в своей деятельности *стратегическое управление.* Это понятие было введено в обиход на стыке 60—70-х гг., а в 80-е гг. охватило практически все американские корпорации.

Основой стратегического управления является *системный* *и ситуационный анализ внешней* (макроокружение и конкуренты) и *внутренней* (научные исследования и разработки, кадры и их потенциал, финансы, организационная культура и пр.) *среды.*

Важнейшей составной частью плановой работы кор­порации является *стратегическое планирование,* возник­шее в условиях насыщения рынка и замедления роста ряда корпораций. Стратегическое планирование создает базу для принятия эффективных управленческих решений.

Для снижения сопротивления рабочих организаци­онным изменениям, происходящим в корпорациях, разрабатываются *программы повышения «качества тру­довой жизни», с* помощью которых работники корпо­рации привлекаются к разработке стратегии ее разви­тия, обсуждению вопросов рационализации производ­ства, решению разнообразных внешних и внутренних проблем.

Американские ученые продолжают ставить и разраба­тывать реальные проблемы менеджмента. *Американская практика подбора руководящих работни­ков делает главный акцент на хорошие организаторские способности, а не на знания специалиста.*

***3.2. ХАРАКТЕРИСТИКА ЯПОНСКОЙ МОДЕЛИ***

За последние два десятилетия Япония заняла лиди­рующее положение на мировом рынке. На ее долю приходится 44,5% общей стоимости акций всех стран мира. И это притом, что население Японии составляет всего 2% от населения земного шара.

Одной из главных причин стремительного успеха Японии является применяемая еюмодель менеджмента, ориентированная на человеческий фактор. При этом японцы рассматривают не одного человека (личность), как американцы, агруппу людей.

Японцы выше других ставят социальные потребности (принадлежность к социальной группе, место работника в группе, внимание и уважение окружающих). Поэтому и вознаграждение за труд (сти­мулы) они воспринимают через призму социальных по­требностей.

В отличие от работников других стран, японцы не стремятся к безусловному выполнению правил, инструкций и обещаний. С их точки зрения, по­ведение менеджера и принятие им решений всецело за­висит от ситуации. Главное в управленческом процессе — это изучение нюансов обстановки, которые позволяют менеджеру принять правильное решение.

До развития в Японии капиталистического способа производства ей было присуще уравнительное вознагра­ждение за труд. Становление машинного производства потребовало разработки системы мотивации труда с учетом сложившегося стремления работников к уравниловке и личного вклада каждого из них. Выход был найден в разработке системы оплаты труда работников по выслуге лет.

Сильнейшим средством мотивации в Японии являет­ся «корпоративный дух» фирмы. В осно­ве его лежит психология группы, ставящей интересы группы выше личных интересов отдельных работников.

Центральное место в оперативном управлении японского менеджмента занимает*управление качеством***.** Во всех сферах японской экономики в настоящее время действуют*группы (кружки) качества***,** в которые помимо рабочих включаются мастера и инженеры. Японская система управления качеством не дает сбо­ев. Это является результатом ее продуманности и простоты.

В начале 70-х гг. вице-президент автомобильной компании «Тоёта» Т. Оно предложилсистему организации труда*«Канбан».*Суть ее заключается в том, что на всех фазах производственного процесса отказались от производства продукции круп­ными партиями и создали непрерывно-поточное произ­водство.

В последнее время американские корпорации начали внедрять у себя нововведения, приведшие японские фирмы к значительному успеху.

Однако не все методы управления, используемые в Японии, приживаются на американской земле. Нельзя переносить одну модель менеджмента в экономику другой страны без уче­та ее специфических условий и, прежде всего, психоло­гических и социально-культурных факторов.

***3.3 ЗАПАДНОЕВРОПЕЙСКАЯ МОДЕЛЬ МЕНЕДЖМЕНТА***

Заметное влияние на формирование менеджмента оказали английские исследователи. Так, англичане Р. Фэлк и Л. Урвик занимались разработкой принципов управления.

Английские ученые внесли существенный вклад в разработку метода «исследования операций», ко­торый впервые зародился в Англии в 40-х гг., в связи с необходимостью решения некоторых военных стратеги­ческих и тактических задач. В дальнейшем центр работ переместился в Америку.

Во Франции вопросами научного управления занима­лись *Анри Луи* *Ле Шателье* *Шарль Фремен-виль* братья *Андре* и *Эдуард* *Мишлен*. Неоценимый вклад в понимание менеджмента как науки внес Анри Файоль.

Проблемами научного управления производством в Германии занимался*Вальтер Ратенау.* Ог­ромный вклад в исследование принципов организации внес известный немецкий социолог *Макс Вебер*, разра­ботавший «идеальный тип» административной организа­ции, названный им термином «бюрократия». Особого внимания заслуживают работы по организации производства, которые выполнил*Кароль Адамецкцй.*Западногерманские теоретики школы «человеческих отношений» выступали за более жесткий подход к управлению персоналом, чем их коллеги в США и Япо­нии.

В Англии, Голландии, Норвегии, Швеции и других странах Запада широко прорабатывались также вопросы привлечения работников к «участию в управлении».

Западноевропейские ученые оказали заметное влияние на формирование подхода к управлению с позиции «социального человека». Этот подход позволял изучать поведение людей с точки зрения воздействия на них группового поведения.

В 1929—1933 гг. передовые капиталистические стра­ны охватил мировой кризис. В этот же период времени английским ученым *Дж.**М. Кейнсом* была сформулированаконцепция государственного регулирова­ния экономики. Кейнс обосновал необхо­димость государственного вмешательства в экономику.

Большое влияние на развитие всей Европы в после­военные годы оказал немецкий ученый, политик, министр экономики и канцлер*Людвиг Эрхард*. Под руководством Эрхарда Западная Германия доби­лась экономического чуда. Концепция «социального рыночного хозяйства» (по Эрхарду) включает в себя два основных положения:

1. *Усиление государственного регулирования во всех сферах*

*хозяйствования.*

1. *Введение индикативного планирования,* пришедшего на смену директивного планирования. Индикативное планирование

предполагает установление планов и показателей, дости­жение которых является наиболее желательным.

Политика Эрхарда получила поддержку всех слоев общества, а также ученых и практиков, занимаю­щихся вопросами управления.

Определенный интерес представляет*шведская модель социализма.* Успехи Швеции в 50—60-е гг. XX в., как и ФРГ, объ­ясняются прежде всего правильным выбором модели общественного развития. Этот выбор был сделан уче­ным, лауреатом Нобелевской премии*Гуннаром Мюрдалем.* Шведская модель социализма Мюрдаля учитывает специфические особенности Швеции, которая представляет собой страну с высоким уровнем материального и социального обеспечения населения.

Большинство исследователей считают, что теория и практика управления в США достигли значительно бо­лее высокого уровня развития, чем в других странах ми­ра. По их мнению, высокая производительность труда в США обеспечивается за счет лучшей организации про­изводства. Работая на европейском рынке, американские бизнесмены получают высокие прибыли, умело приспо­сабливаясь к разным условиям на рынках. Именно от­ставанием в организации произ­водства и подбора кадров западноевропейские ученые

объясняют так называемый *технологический разрыв* меж­ду США и Европой. Одной из причин создавшегося по­ложения следует считать то, что американцы проводят в Западной Европе политику подчинения европейских стран своим стратегическим планам.

***4. РАЗВИТИЕ МЕНЕДЖМЕНТА В РОССИИ***

Начиная с XVII в., вопросам управления в России уделялось серьезное внимание. Заметный след в истории России и улучшении ее системы управления оставили из­вестный русский экономист *А.Л.* *Ордин*-*Нащокин*, *А.П. Волынский* (кабинет-министр с 1738 г. по 1740 г.), *В.Н. Татищев* (главный управляющий горных заводов в Сибирской и Казанской губерниях (с 1730 г. по 1740 г.) и выдающийся русский ученый *М.В. Ломоносов*. Велики заслуги в реформировании системы управле­ния России *П.А. Столыпина*. С 1906 г. он совмещал две должности — министра внутренних дел и премьер-министра. Столыпин занимался совершенствованием местного самоуправления. Построение социализма в СССР потребо­вало создания новой общественной организации управ­ления социалистическим производством.

В первые годы Советской власти получают большую известность труды таких ученых, как *А.А. Богда­нов, А.К. Гастев, О.А. Ерманский, П.М. Керженцев, Н.А. Амосов.*

Известный совет­ский ученый*А.К. Гастев* занимался вопросами совершенствования теории и практики организации труда*.* Им сформулиро­вана и обоснованаконцепция, получившая название «тру­довые установки». Внедрением методики трудовых установок в практи­ческую деятельность занимался Центральный институт труда (ЦИТ), созданный осенью 1920 г. при ВЦСПС. Важнейшее место в осуществлении методики трудо­вых движений отводилось инструктажу.

Недостатком концепции трудовых установок. Гастева является слабая разработка самой методики трудовых ус­тановок, выбор слишком узкой базы исследования, ори­ентация на индивидуальность рабочего.

Важная роль в развитии научной организации труда и управления в СССР принадлежит видному экономисту *О.А. Ерманскому,* который внес значитель­ный вклад всоздание *теории социалистической рациона­лизации.* Концепция Ерманского была подвергнута резкой критике, но несмотря на критику, вклад Ерманского в развитие теории и практики организации труда значителен. Им обобщен большой практический материал хозяйствен­ного строительства в СССР.

Проблемы научной организации труда получили ши­рокое освещение в трудах*П.М. Керженцева*. Керженцев распространил понимание научной организации труда на все сферы человеческой деятельности.

Особого внимания заслуживает дискуссия, развер­нувшаяся по проблемам развития научной организации труда и управления в СССР в период подготовки ко II Всесоюзной конференции по НОТ, За несколько недель до конференции были опубликованы *две платформы по НОТ. Одна — от группы «Семнадцати» во главе с Кер­женцевым, другая — от ЦИТ во главе с Гастевым.* Полемика между двумя течениями закончилась соз­данием *центральной платформы,* принятой на II Всесо­юзной конференции по НОТ, в которую вошли положи­тельные моменты обеих дискутировавших платформ.

Крупный вклад в развитие теоретических основ со­циалистической организации производственных процес­сов был внесен *О.И. Непорентом*. Все операции он классифицировал по признаку их сочетания в производ­ственном процессе на три вида: последовательное, па­раллельное и параллельно-последовательное, показал их влияние на длительность производственного цикла.

В 30-е гг. была проделана большая научная и практи­ческая *работа по созданию науки об организации производ­ства, труда и управления,* результатом которой был вы­ход в свет первого советского учебника по организации производства. В эти же годы было *положено начало формированию систе­мы подготовки кадров с высшим и средним специальным экономическим образованием для предприятий и органов управления.* Кроме того, была введена новая для того времени специальность — инженер-экономист отрасле­вого профиля, которая вскоре стала ведущей среди эко­номических специальностей.

В годы Великой Отечественной войны система управления промышленностью, сложившаяся в предше­ствующие годы, не претерпела принципиальных измене­ний. Основным принципом управления продолжал оставаться хозрасчет при усилении административно-командных методов руководства*.* Научная работа велась по проблемам внутризаводского планирования и диспетчирования.

В послевоенный период времени возобновилась на­учная и практическая работа в области организации и управления производством. Вместе с тем, имело место сокращение исследований в области управления производством. К концу 50-х гг. тематика исследований по проблемам организации и управления предприятиями начала постепенно расши­ряться.

Начиная с 1957 г. был осуществлен переход к управлению промышленностью и строительством по тер­риториальному принципу через *Советы народного хозяйст­ва* (совнархозы) экономических административных районов.Главным назначением совнархозов было пресечение ве­домственных тенденций в развитии промышленности.

К этому же времени относится рождение такой важ­ной самостоятельной ветви экономики, как экономиче­ская кибернетика, тесно связанной с использованием на практике экономико-математических методов. Создание этой науки в нашей стране осуществлялось под руково­дством академиков *А.И. Берга* и *В.М. Глушкова.* Кибер­нетика сыграла важную роль в развитии теории управле­ния производством.

Дискуссия, развернувшаяся в стране в период с 1962 по 1965 гг., по вопросам совершенствования системы и методов управления народным хозяйством, предшествовала проведению хозяйственной реформы.

Период времени, начиная с 1965 г. по настоящее время, характеризуется проведением в стране трех ре­форм, направленных на совершенствование системы управления народным хозяйством. К ним относятся:

1. Реформа системы управления экономикой 1965 г.
2. Реформа системы управления 1979 г.
3. Ускорение социально-экономического развития (1986 г.) и переход к рыночным отношениям (с 1991 г. и по настоящее время).

В связи с произошедшими серьезными изме­нениями в политической системе управления, в стране развернулась дискуссия о механизме перехода к рынку. Специальная комиссии, возглавляемая академи­ком *А. Г. Аганбегяном*, предложила три альтернативных варианта перехода к рыночным отношениям:

1. внесение отдельных элементов рынка в сущест­вующую командно-административную систему управления;
2. быстрый переход к рынку без какого-либо госу­дарственного регулирования;
3. создание системы управления на основе регули­руемой рыночной экономики. Этот вариант со­вершенствования системы управления соответст­вовал предложениям правительства.

Другая комиссия под руководством академика *С. Шаталина* подготовила программу, получившую назва­ние *«500 дней»,* в которой был намечен целый комплекс мероприятий, необходимых для перехода к регулируемо­му рынку. Эта программа многими учеными рассматри­валась как «шоковая терапия».

По итогам дискуссии был принят компромиссный вариант перехода от плановой системы управления к регу­лируемому рынку. В его основу была положена программа «500 дней», основной целью которой было полное раз­рушение административно-командной системы управле­ния. С ноября 1991 г. начался процесс формирования рыночных отношений в России.

Однако, несмотря на принятые меры, не удалось при­остановить развала экономики России. Социально-экономическая ситуация в стране продолжает ухудшать­ся. Было принято много ошибочных решений. Одной из причин сложившегося положения является начатая с 1992 г. политика невмешательства правительства в эко­номику регионов и импортно-экспортные операции. Не­управляемого рынка нет ни в одной развитой стране ми­ра. Рынок требует управления, руководства, регулирова­ния со стороны государства.

В настоящее время в России наблюдается разбалансированность всего механизма управления страной. Оте­чественный менеджер в своей практической деятельности сталкивается с такими проблемами, которые совсем незнакомы западному менеджеру. Поэтому в создавшихся условиях особое значение приобретает получение нового знания по искусству управления.

### ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В соответствии с целью и задачами курсовой работы можно сделать следующие выводы:

1.Подготовка современных менеджеров-профессионалов невозможна без знания истории развития менеджмента. Менеджмент развивался на протяжении веков, прежде чем превратился в самостоятельную отрасль знания, нау­ку. Значительное влияние на формирование менеджмен­та оказали: школа научного управления, классическая (административная) школа, школа психологии и челове­ческих отношений, школа науки управления (количест­венная школа), а также выдающиеся представители этих школ, такие как Ф. Тейлор, А. Файоль, Э. Мэйо и др.

2.Рыночная экономика требует адекватной ей системы управления, которая должна претерпеть радикальные преобразования вместе со всем обществом. В условиях перехода к рыночным отношениям важнейшим факто­ром успеха становится непрерывное совершенствование теории и практики управления.

3.Большое значение при­обретает изучение передового и прогрессивного опыта управления зарубежных стран и использование его при анализе собственных управленческих проблем. Поэтому изучение истории развития теории и практики зарубежного менеджмента крайне актуально.

В современных условиях перестройки экономики на основе рыночных отношений одним из приоритетных ее направлений является выработка основных теоретиче­ских и методологических позиций по использованию менеджмента в практической деятельности российских организаций. Основной особенностью управленческой мысли становится поиск новых конкретных и реальных путей совершенствования системы управления, выработка позиции по различным проблемам управления примени­тельно к рыночным условиям и на основе творческого осмысления передового зарубежного опыта.

##### СЛОВАРЬ ОСНОВНЫХ ПОНЯТИЙ

**БЮРОКРАТИЯ (BUREAUCRACY)** — тип организации, для которой характер­но специализированное распределение труда, четкая управленческая иерар­хия, правила и стандарты, показатели оценки работы, принципы найма, осно­вывающиеся на компетенции работни­ка.

**ВТОРИЧНЫЕ ПОТРЕБНОСТИ (SECONDARY NEEDS)** — потребно­сти, имеющие психосоциальную приро­ду, такие как оценка, привязанность и власть.

**ИЕРАРХИЯ ПОТРЕБНОСТЕЙ МАСЛОУ (MASLOWS HYERARCHY OF NEEDS)** — подразделение всех потреб­ностей людей на пять групп: физи­ологические, безопасности, социальные, уважения и самовыражения.

**КОНТРОЛЬ (CONTROLLING)** — процесс, обеспечивающий достижение организацией поставленных целей.

**КРУЖОК КАЧЕСТВА (QUALITY CIRCLE)** — группа работников подраз­деления, которые на добровольных на­чалах собираются для того, чтобы обсудить проблемы качества и вырабо­тать идеи, направленные на повышение качества. Обычно члены группы полу­чают специальную подготовку, позволя­ющуюим выявлять проблемы, свя­занные с качеством.

**МЕХАНИСТИЧЕСКАЯ СТРУКТУРА (MECHANISTIC STRUCTURE)** — тра­диционно-бюрократическая форма ор­ганизации, в противоположность органической или адаптивной структу­ре.

**МОТИВАЦИЯ (MOTIVATING)** — про­цесс стимулирования самого себя и дру­гих на деятельность, направленную на достижение индивидуальных и общих целей организации.

**ПЕРВИЧНЫЕ ПОТРЕБНОСТИ (PRIMARY NEEDS)** — психологиче­ские, обычно врожденные потребности, такие, например, как потребность само­сохранения.

**ПЛАНИРОВАНИЕ (PLANNING)** -

процесс выбора целей и решений, необ­ходимых для их достижения.

**ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬ(ENTREPRENEUR)-** человек, кото­рый идет на риск при создании новой организации или при внедрении новой идеи, продукта или услуги.

**ПРОЦЕСС УПРАВЛЕНИЯ (MANA­GEMENT PROCESS)** — общий объем взаимосвязанных непрерывных дейст­вий или функций в рамках организации.

**РЕОРГАНИЗАЦИЯ ТРУДА (WORK REDESIGN)** -— в передовых организа­циях изменение условий труда путем расширения объема или углубления со­держательности работ в целях повыше­ния внутренней удовлетворенности работников.

**СТРАТЕГИЯ (STRATEGY)** — общий, всесторонний план достижения целей.

**ТАКТИКА (ТАСПС)** — краткосрочная

стратегия для достижения цели, разра­батываемая обычно на уровне руководи­телей среднего звена.

**УБЕЖДЕНИЕ (PERSUASION)** — приемы эффективного сообщения точки зрения одного человека другим.

##### СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. **Мескон М.Х., Альберт М., Хедоури Ф.**

###### Основы менеджмента: Пер. с англ. – М.: Дело, 2000. – 704 с.

1. **Семенова И.И.**

История менеджмента: Учебное пособие для вузов. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2000. – 222 с.

1. **Попов А.В.**

Теория и организация американского менеджмента. – М.: МГУ, 1991. – С.12.

1. **Кунц Г., О’Доннел С.**

Управление: системный и ситуационный анализ управленческих функций. – М.: Прогресс, 1981. Т. 1. – С.92.