**Содержание.**

I Теоретическая часть.

Введение…………………………………………………………………………3

1.Организационно-технические концепции управления А. А. Богданова, О. А. Ерманского, А. К. Гастева и др……………................4

1.1. Концепция «Организационного управления» А. А.Богданова (Малиновского)………………………......................................4

1.2. Концепция «физиологического оптимума» О. А. Ерманского…………..4

1.3. Концепция «трудовых установок» и « узкой базы» А. К. Гастева………6

1.4. Концепция «производственной трактовки» управленческих процессов Е. Ф.Розмирович……………………………………………….….7

2.Социальные концепции П. М. Керженцева, Н. А. Витке и др………….…..9

2.1. «Теория организационной деятельности» П. М. Керженцева (Лебедева)………………………………………………………………………...9

2.2. «Социально-трудовая концепция управления производством» Н. А. Витке……………………………………………………10

2.3. Теория «административной ёмкости» Ф. Р. Дунаевского………………..10

3. Вклад советских ученых в развитие менеджмента как науки……………………………………………………………………………..12

4. Применение основных положений в практике современного управления………………………………………………………………………15

Заключение……………………………………………………………………...16

II Практическая часть.

Характеристика организации…………………………………………………..18

Список литературы……………………………………………………………...33

**Введение**

Советский менеджмент берет начало с 1917 г. В поисках некапиталистических форм управления на микро- и макроуровнях Всероссийский центральный исполнительный комитет (ВЦИК) осуществил ряд мер, основными  из которых были следующие: - введение рабочего контроля; - создание Высшего совета народного хозяйства; - образование местных органов экономического управления. Прерванные Первой мировой и Гражданской войнами отечественные исследования в области управления производством и научной организации труда были возобновлены в начале 20-х. годов. В частности, были сформулированы «основные законы научной организации производства и НОТ».

В развитии советской управленческой мысли самими плодотворными были 20-е годы, когда еще допускались определенная самостоятельность исследований и свобода творчества. В эти годы среди ученых достаточно четко обозначились две основные группы концепций управления: организационно-техническая и социальная. К первой группе относятся: 1. Концепция организационного управления, предложенная А. А. Богдановым; 2. Концепция «физиологического оптимума» О. А. Ерманского; 3. Концепция узкой базы А. К. Гастева; 4. Концепция «производственной трактовки» управленческих процессов Е. Ф. Розмирович. К социальным концепциям относятся: 1. «Теория организационной деятельности» П. М. Керженева (Лебедева); 2. «Социально-трудовая концепция управления производством» Н. А. Витке; 3. Теория «административной ёмкости» Ф. Р. Дунаевского.

В 30-50 годах каждая организация оказалась послушным «винтиком» в сложном механизме планового управления  народным хозяйством и отраслями. Наконец, в 80-х гг. начался новый этап развития отечественной управленческой мысли, заключавшийся в разработке концепций системы управления экономикой  в условиях перехода к рыночным отношениям. Таким образом, история менеджмента – это история людей, людей планирующих, организующих, подбирающих кадры, руководящих и контролирующих.

**1.Организационно-технические концепции управления А. А. Богданова, О. А. Ерманского, А. К. Гастева и др.**

*1.1. Концепция «Организационного управления» А. А.Богданова (Малиновского)*

А. А. Богданов (1873-1928) был выдающимся естествоиспытателем, экономистом, философом. Разносторонность увлечений помогла ему заметить, что все виды управления и в природе, технике и обществе имеют сходные черты, что позволяет говорить о возможности существования особой организационной науки - тектологии.

Техническая организация, по мнению Богданова, была определяющей по отношению ко всем остальным, таким образом он по сути пренебрегал самостоятельным характером социально-экономической деятельности людей.

Частным случаем организации Богданов считал дезорганизацию, возникающую в следствии того , что каждый субъект пытается организовать окружающий мир для себя и по-своему, что является результатом обособленности и отсутствия единства самых организующих сил.  
Хотя из-за абстрактности взгляды Богданова не получили широкого распространения, они содержали ценные для развития современной кибернетики и сетевых методов планирования идей.

*1.2. Концепция «физиологического оптимума» О. А. Ерманского.*

О. А. Ерманский (1866-1941) в своих работах сформулировал предпосылки науки об организации трудами управления, связав ее необходимость с появлением определенных социально-экономических условий, и прежде всего крупного машинного производства, все факторы которого нужно было использовать рационально. Одним из основных законов этой науки Ерманский считал "закон организационной суммы". Применительно к производству это означало, например, необходимость правильного подбора инструментов для работы с учетом конструкции, "вида, формы обрабатываемого объекта, особенностей технологического процесса, физических и психических качеств работников.

Изучая данные о соотношении числа руководителей и исполнителей, которое стремительно уменьшалось (середина XIX века - 1:1000; начало XX века - 11:12; 20-е гг. - 1:5; идеал Тейлора). Ерманский, исходя из этой тенденции, сделал вывод, что в недалеком будущем оно составит 1:0, то есть все станут руководителями, а, вместо людей будут работать машины-автоматы.

В работах Ерманского делались попытки сформулировать общие принципы рационализации управления производством. Совершенствование управления производством он понимал широко, но основное свое внимание сосредоточил на проблемах управления предприятием и рабочими процессами.

О. А. Ерманский выдвинул три основных принципа рационализации: положительный подбор элементов, достижение организационной суммы, обеспечение "оптимума". Под первым принципом - человек, инструменты, виды операции и пр. - он понимал такое их сочетание, которое умножает совокупный эффект в процессе функционирования этих элементов. Второй принцип означал, что положительного подбора элементов следует добиваться соответствующей организацией соответствующих элементов, а не путем механического суммирования. На основе двух первых принципов выводился третий принцип - принцип "оптимума".

Для количественной оценки рациональности сочетания элементов производства Ерманский предлагал учитывать соотношения между полезным эффектом и затратами энергии. При этом затраты энергии не должны выходить за пределы так называемого "оптимума".

*1.3. Концепция «трудовых установок» и « узкой базы» А. К. Гастева.*

А. К. Гастев (1882-1941) выдвинул концепцию "трудовых установок", исходящую из того, что трудовой пафос трудящихся масс того времени следует заполнить научной организацией их труда. Он считал, что всю работу в области научной организации труда (НОТ) и управления нужно начинать с отдельного человека, кем бы он ни был — руководителем или рядовым исполнителем.

Методологической основой такого подхода стала разработанная им и его коллегами — сотрудниками Центрального института труда, концепция «трудовых установок», содержавшая в зародыше основы кибернетики инженерной психологии и эргономики. Составными элементами этой концепции были: теория трудовых движений в производственном процессе; организация рабочего места; методика рационального производственного обучения и пр. С помощью содержащихся в них практических положений и выводов можно было задавать определенные стандарты для производственных операций, облегчать адаптацию работников к их непрерывному изменению, стимулировать их личную инициативу.

Так например : «при работе ищи удобного положения тела; наблюдай за всей установкой; по возможности садись; если стоишь, то ноги расставляй, чтобы была экономная опора"; "не работай до полной усталости, делай равномерные отдыхи "во время работы не кушай, не пей, не кури; делай это в твои рабочие перерывы"; "если работа нейдет — не волноваться; надо сделать перерыв, успокоиться и — снова за работу; кончил работу— прибери все до последнего гвоздя, а рабочее место вымети".

В отличие от западных специалистов, Гастев и его ученики полагали, что внедрение НОТ управления возможно и необходимо не только в технически оснащенном производстве, но и в "любом сарае", в самом "неустроенном медвежьем углу России", что в период доиндустриального уровня развития страны было крайне важно.

Им была разработана методика быстрого обучения высококвалифицированных работников, позволявшая сократить сроки этого обучения в 6 раз: с 3—4 лет до 4— 6 месяцев.

Еще одним направлением творчества Гастева была разработка концепции «узкой базы», суть которой можно было выразить словами: "рабочий, который управляет станком, есть директор предприятия которое известно под именем станка", и закономерности управления последним можно распространить не только на предприятие, но и на государство в целом. Эти закономерности, по мысли Гастева, действуют в следующем порядке: «расчет – установка – обработка – контроль – учет – систематика - расчет».

Он распространял эту формулу на управление как вещами, так и людьми, поскольку считал, что , как и операции, производимые с помощью оборудования, труд любого работника может быть разложен на такого рода элементы , легко поддающиеся регулированию.

Идеи Гастева составили основу предложенной им науки о труде и управлении — "социальной инженерии", в которой широко применялся математический аппарат, формулы и чертежи.

*1.4. Концепция «производственной трактовки» управленческих процессов Е. Ф. Розмирович*

Исходным пунктом "производственной трактовки" управленческих процессов Е. Ф. Розмирович (1886-1953) были общие черты, имеющиеся в процессе производства и управления, организаций физического и умственного труда. Розмирович понимала управление как процесс чисто технический, состоящий из совокупности распорядительских, планирующих, надзорных, контрольных, регулятивных действий и представляющий собой разновидность производственного процесса. Она считала, что управление можно рационализировать, механизировать, автоматизировать теми же методами, что и производственный процесс.

В свете такого подхода аппарат управления рассматривался Розмирович как сложная машина или система машин, работа которых воплощается в материальных объектах: приказах, телефонограммах и т.п.

Главное же внимание направляется на выработку наиболее целесообразных приемов планирования, учета, организации, ведения делопроизводства и пр.

**2.Социальные концепции П. М. Керженцева, Н. А. Витке и др.**

*2.1. «Теория организационной деятельности» П. М. Керженцева (Лебедева)*

Представителем группы концепций социального управления был прежде всего П. М. Керженцев (1881—1940), сформулировавший «теорию организационной деятельности». Выделив в НОТ три объекта — труд, производство и управление, он сконцентрировался на последнем, считая его наиболее важным. Под научной организацией управления он понимал определение наиболее рациональных приемов и методов выполнения управленческих действий, таких как формирование организационных структур, распределение обязанностей, планирование, учет, подбор и распределение кадров, поддержание дисциплины.

Керженцев считал, что в работе по руководству организациями разных сфер деятельности есть общие черты, поэтому возможен обмен опытом и формулировка на основе этого определенных общих принципов управления. К ним он отнес постановку целей и задач, разработку планов, учет, контроль, координацию использования людских и материальных ресурсов.

П. М. Керженцев был убежден, что процесс научной организации труда и управления невозможен без поддержки широких масс трудящихся которые должны быть не только точными директив полученных сверху, но и проявлять широкую инициативу, придающую организации дополнительные жизненные силы.

В то же время Керженцев не умалял роли и профессиональных руководителей, считая её в значительной мере определяющей, поскольку в их руках сосредоточены рычаги воздействия на трудовой коллектив, а следовательно, на общие результаты деятельности организации.

*2.2. «Социально-трудовая концепция управления производством» Н. А. Витке.*

Другой сторонник социального подхода к управлению Н. А. Витке в своей «социально - трудовой концепции управления производством» четко разграничил управление вещами и людьми и сконцентрировался на последнем.

По мнению Витке, управление представляет собой единый целостный процесс, элементы которого соединяются с помощью административной функции, учение о которой стало краеугольным камнем его концепции. Чем выше уровень управления, тем больше в нем доля административных элементов по сравнению с техническим, тем более важную роль играет административная функция.

Существо административной работы в соответствии с концепцией Витке состояло в создании благоприятной социально-психологической атмосферы в производственных коллективах — "духа улья", чего ни идеальная организация технологического процесса, ни регламентация служебных функций, ни своевременное их регулирование обеспечить не могли.

Он сформулировал также совокупность требований к руководителям  
— носителям административной функции. Среди них: умение правильно подбирать персонал управленцев, четко распределять обязанности, намечать цели, координировать работу, осуществлять контроль, но при этом «не мнить себя техническим всезнайкой и не распылять себя на мелочи техники».

*2.3. Теория «административной ёмкости» Ф. Р. Дунаевского.*

Наконец, еще одной важной вехой в развитии социального подхода к управлению можно считать «теорию административной емкости», выдвинутую в работах Ф. Р. Дунаевского (1887—1960). Под административной ёмкостью Дунаевский понимал способность управляющих руководить определенным количеством подчиненных в независимости от их личных качеств, что на современном управленческом языке принято называть диапазоном контроля.

Дунаевский считал, что с развитием производства происходит разбухание промежуточного звена руководящих органов, связанное с необходимостью компенсировать превышение «административной ёмкости» центра. В связи с этим, возникает огромная иерархия, каждая ступень которой последовательно расширяет «административную емкость» вышестоящей, что в конечном итоге ведет к бюрократизации. Таким образом, он заметил проблему нарастания информационного барьера в управлении и сформулировал пути ее решения.

По мнению Дунаевского, трудности могут быть преодолены или на основе тщательного подбора и подготовки персонала, внедрения новых методов планирования и т.п., или расширения границ «административной емкости» с помощью техники, то есть передачи машинам всей вспомогательной механической работы.

В последующие годы в управленческих исследованиях стал абсолютно преобладать отраслевой или народно- хозяйственный подход, а на уровне отдельных организаций они были сосредоточены на решении технических проблем и лишь с начала 1960 гг. начал постепенно возрождаться интерес к первичному хозяйственному звену. Толчком к этому послужили два обстоятельства. Во-первых, повсеместное внедрение автоматизированных систем управления предприятиями (АСУП) и во вторых развертывание знаменитых косыгинских реформ. В результате научных исследований сформировалась идея комплексного подхода к управлению и концепция хозяйственного механизма как единства организационной, экономической и социальной систем управления.

**3. Вклад советских ученых в развитие менеджмента как науки.**

Развитие менеджмента в нашей стране имеет свои особенности. В. Н. Родионова выделила школу «научной организации производства» (1900 –1930 г.), «новую школу» (1930 – 1965 г.) и школу системных исследований (1965 г. – по настоящее время).

С 1908 г. в России начали издаваться сборники переводов зарубежных изданий в области научного менеджмента: «Административно-техническая библиотека». В ряде высших учебных заведений начали преподавать организационно-управленческие дисциплины, например, в 1911 – 1912 г. в Петербургском политехническом институте И. Семеновым был прочитан курс «Организация заводского хозяйства».

В России, после произошедшей революции, достаточно много внимания уделялось научным исследованиям в области организации труда, управления и рационализации работы предприятий. В Москве, Харькове, Таганроге и Казани были созданы институты труда, ведущие изыскания в вопросах научной организации труда. Централизованное планирование потребовало разработки методики составления межотраслевых балансов, составления перспективных и годовых народнохозяйственных планов.

Наиболее плодотворным развитие отечественного менеджмента было в 20-е годы ХХ века, в период новой экономической политики. Создан план ГОЭЛРО, первый пятилетний план. В это время выделились две основные группы концепций менеджмента: организационно-технические и социальные.

Рыночные отношения в нашей стране на протяжении всей ее истории были развиты очень слабо, а в период 1930-1990-х гг. полностью отсутствовали. Поэтому необходимых предпосылок для развития теории и практики менеджмента в том его виде, который здесь рассматривается в России не было.

Однако необходимость координировать производственные процессы и деятельность людей существует в любых условиях командно-административной системы, а следовательно имеют место и определенные общие моменты, без которых не может обойтись никакое управление. Именно на этих моментах сосредотачивали свое внимание отечественные специалисты.

Первые шаги в области научного менеджмента они сделали задолго до  
Фредерико Тейлора. В 1860-1870 гг. сотрудники Московского высшего технического училища (ныне МГТУ имени Н.Э.Баумана) разработали собственную методику рационализации трудовых движений, которая получила «Медаль преуспеяния» на Всемирной торговой выставки в Вене в 1873 г..

Прерванные Первой Мировой и Гражданской войнами отечественные исследования в области управления производством и научной организации труда были возобновлены в начале 1920-х гг. Именно они оказались наиболее плодотворным в развитии отечественной управленческой мысли, поскольку в период НЭПа допускалась не только определенная свобода предпринимательства, но и научной мысли в ряде областей, не связанных непосредственно с проблемами политики или идеологи.

Период становления социализма в СССР был неразрывно связан с возникновением и развитием научной организации труда и управления. Прежде всего, требовалось теоретическое обоснование сущности, природы научной организации труда и управления в социалистическом обществе. Теоретическая мысль была направлена на то, чтобы доказать, что только социализм создает объективные условия для развития научной организации труда и управления. Вместе с тем в 20-х годах уделялось большое внимание и практической направленности НОТиУ, поиску наиболее рациональных форм организации и методов выполнения ручных работ, распространению их среди рабочих, недавно пришедших в промышленность из сельской местности. Разрабатывались методы профессионального отбора, анализировалась структура рабочего времени и т.д. Заметной вехой явилось проведение II Всесоюзной конференции по НОТ в 1924 году, определившей НОТ как процесс внесения в существующую организацию труда достигнутых наукой и практикой усовершенствований, повышающих общую продуктивность труда.

Большую известность в период 20-30-х годов получают труды советских ученых и специалистов по НОТ и управлению. Следует отметить, что за период с 1919 по 1930 г., по данным В.Н. Родионовой, в нашей стране было опубликовано около 800 научных работ по рационализации труда, организации производства и управления:

* В. И. Иоффе создал систему микроэлементных нормативов времени для технического нормирования.
* О. И. Непорент разработал научную теорию организации производственного процесса во времени, в том числе видов движения партии деталей по операциям.
* В конце 30-х годов академик Л.В. Канторович опубликовал первые работы по математическим методам оптимального планирования и линейному программированию.
* Б.Я. Каценбоген в 1946 г. получил Государственную премию за достижения в теории и методологии применения поточных принципов работы в серийном производстве.
* Э.А. Сатель стал автором комплексного подхода к решению конструкционных, технологических, организационных, эксплуатационных и экономических проблем производства.
* С.П. Митрофанов разрабатывает теорию групповых методов обработки, которая затем используется в теории автоматизированных процессов в серийном и мелкосерийном производстве.
* Учеными ЭНИМСа и других институтов, а также практиками были созданы системы планово-предупредительного ремонта, бездефектного изготовления продукции, комплексного управления качеством, подготовки производства, оперативного планирования производства.

**4.** **Применение основных положений в практике современного управления**.

Первым из результатов исследований 20-х гг. стала формулировка «основных законов научной организации производства и НОТ», которые сохранили свою актуальность и применяются в управлении и по сей день:

1. Закон наименьших при цепной связи, гласящий, что конечный объем выпуска продукции, последовательно проходящей обработку в нескольких подразделениях, определяется возможностями слабейшего из них, как бы ни были сильны остальные.

2. 3акон взаимного замыкания, суть которого состоит в том, что сначала создаются подразделения основного производства, а затем «подсобные», работающие на них и друг на друга, а после удовлетворения внутренних потребностей — на сторону.

3. Закон ритма, в соответствии с которым рациональное функционирование хозяйства невозможно без ритмичной работы как производства, так и отдельных работников.

4.Закон параллельности-последовательности работ, требующий, чтобы частные производственные нетрудовые процессы совершались не только последовательно, но и параллельно, «дабы общий конечный результат не задерживался отстающими».

5. Закон фронта работ, предполагающий, что нагрузка на людей должна соответствовать их реальным возможностям, иными словами «не нужно ставить двух человек там, где с работой может справиться один».

6. Закон реальных условий, говорящий о необходимости при организации любой деятельности ставить только достижимые цели, исходящие из реальных условий, наличных потребностей и возможных результатов.

**Заключение**

В конце 30-х годов и многие годы спустя теоретические проблемы управления в СССР не разрабатывались. Это отразилось на том, что вопросы организации управления зачастую решались эмпирически, сопровождаясь ошибками, которых можно было избежать и только в процессе преодоления которых вырабатывались новые решения организационных и управленческих вопросов.

И лишь начиная с середины 60-х годов происходит возрождение небывалого интереса к теоретическим и практическим проблемам управления. К этому подталкгули многие обстоятельства: усложнение хозяйственных связей, достижения научно-технической революции, развитие кибернетики и др. В стране развертывается новая экономическая реформа, предоставившая большую самостоятельность основным производственным звеньям. Появляется огромное количество литературы, посвященной теоретическим разработкам проблем управления, экономическим экспериментам в отдельных отраслях и предприятиях, а также прямо или косвенно исследующей проблемы управления за рубежом. Создаются институты, исследовательские центры и лаборатории по самым различным проблемам управления, а также соответствующие специальности во всех экономических вузах страны. Практически невозможно перечислить все теоретические разработки, осуществленные в стране. Но следует выделить появление своеобразных школ управления, созданных в стенах МГУ им. М. В. Ломоносова, Московского инженерно-экономического института им. С. Орджоникидзе, НИИ труда и др.

С тех пор научные исследования в области проблем управления занимают прочные позиции, но ограниченность, связанная с чрезмерной идеологизацией, привела теорию социалистического управления в тупик. В конечном счете распад СССР, экономический кризис в последний период его существования и последующее кардинальное изменение экономической стратегии в направлении развития рыночных отношений в странах СНГ определили переориентацию направлений исследований в области теории и практики управления в постсоветских республиках, получивших политическую независимость.

На рубеже 90-х гг. в развитии менеджмента просматривались 3 наиболее интересные тенденции. Во-первых, некоторый возврат к прошлому - осознание значения материальной, технической базы современного производства и услуг. Это было вызвано усилением влияния технического прогресса на достижение целей организации, роли производительности и качества продукции для победы в конкурирующей борьбе. Во-вторых, усиление внимания к организационной культуре, а также к различным формам демократизации, участия рядовых работников в прибылях и осуществлении управленческих функций. В-третьих, усиление международного характера управления. В связи с интернационализацией управления перед управленческой теорией и практикой возникает много новых вопросов, важнейшие из которых: общие признаки и различия в местном и международном управлении; закономерности, формы, методы управления, которые являются универсальными и которые действуют в конкретных условиях разных стран; особенности национального стиля в управлении и др. Таким образом, в последнее десятилетие в теории и практике зарубежного менеджмента произошли существенные изменения, которые отечественные управленцы должны внимательно изучить и внедрить на российских предприятиях с учетом особенностей переходного периода и национальной специфики.