

СПЕЦИАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ
XXI ВЕКА
учебник

УПРАВЛЕНИЕ В СОЦИАЛЬНОЙ РАБОТЕ



Коллектив авторов
Управление в социальной
работе. Учебник
Серия «Социальное
образование XXI века»

Текст предоставлен правообладателем

http://www.litres.ru/pages/biblio_book/?art=19430252

Управление в социальной работе / [Коллектив авторов. Под общ. ред.

Л. В. Федякиной]: Издательство РГСУ; Москва; 2014

ISBN 978-5-7139-1120-1

Аннотация

В учебнике излагаются теоретико-методологические и практические вопросы теории и практики управления в социальной работе по программе курса «Управление в социальной работе», раскрываются основные понятия, вопросы и темы учебного курса, которые определяют его задачи: ввести в профессиональный тезаурус студентов и закрепить представления о сущности и содержании управления в социальной работе, заложить основы профессиональной компетентности будущих специалистов, подготовить их к осознанному решению профессиональных задач.

Учебник соответствует требованиям Федерального государственного образовательного стандарта высшего профессионального образования третьего поколения по направлению подготовки «Социальная работа».

Предназначен для студентов, аспирантов и преподавателей.

Содержание

Предисловие	6
Раздел I. Концептуальные основы теории управления	15
Глава 1. Сущность, объект и предмет управленческой науки	15
1.1. Общее понятие об управленческой науке	16
1.2. Природа и основные аспекты феномена управления	20
1.3. Сущность объекта и предмета управления	32
Глава 2. Исторические направления и школы теории управления	42
2.1. Содержание и методологическая роль управленческих революций	43
2.2. Основные закономерности эволюции управленческой науки	52
2.3. Исторические школы научного управления	57
Конец ознакомительного фрагмента.	62

**Управление в
социальной работе**
*(Коллектив авторов. Под
общ. ред. Л. В. Федякиной)*

© Коллектив авторов, 2014

© Российский государственный социальный университет,
2014

* * *

Предисловие

В современных условиях трудно переоценить значение управления и его влияние на эффективность человеческой деятельности во всех ее сферах: политической, социальной, экономической, производственной, информационной и др. Успешное выполнение организациями, учреждениями, предприятиями и службами социальной защиты и социального обслуживания своих задач по основному предназначению во многом зависит от качества управления и управленческой деятельности их руководителей, на эффективность которой, в свою очередь, решающим образом влияет ее организация. Недаром Г. Эмерсон утверждал: «При совершенной организации даже самый слабый руководитель часто приносит лишь очень небольшой вред. Но слабый руководитель, опирающийся на дефектную организацию и не воодушевленный никакими идеалами, неизбежно проваливается и увлекает за собой все, что ему подчинено».

В современных условиях развития социально-экономической и социально-политической обстановки поставлены важные задачи – научить будущих специалистов социальной сферы новым методам работы, освоить современные механизмы, формы и технологии управленческой деятельности, обеспечивающие необходимый уровень ее эффективности.

Дисциплина «Управление в социальной работе» входит в

цикл учебных дисциплин, формирующих общекультурные и профессиональные компетенции будущих профессионалов в области управления в социальной работе. Цели данной учебной дисциплины следующие: формирование у студентов целостного представления об управлении в системе социальной работы; изучение теоретических основ управления в социальной работе; изучение практики управления в системе социальной работы; освоение технологий управления в современной системе социальной работы. Основной учебной задачей курса является приобретение студентами знаний по следующим направлениям: концептуальные основы теории и практики управления в социальной работе; структура профессиональной подготовки руководителя социальной службы; отечественный и зарубежный опыт профессиональной деятельности руководителя социальной организации; методология деятельности в сфере управления организацией; объекты профессиональной деятельности руководителя социальной службы; особенности видов профессиональной деятельности руководителя социальной службы.

Управление постоянно развивается и совершенствуется вместе с модернизацией науки и техники и их воздействием на повышение качества социальной работы, вбирая в себя и используя инновации в научной организации управленческой деятельности и эргономике, колоссальные возможности современных средств компьютеризации и коммуникации. Меняются функции и структура органов управления со-

циальной работой, характер и способы действий их персонала, состав необходимой документации.

В настоящем учебнике, в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом высшего профессионального образования по направлению подготовки «Социальная работа» по-новому рассмотрены наиболее важные теоретико-методологические вопросы современного развития социальной работы, современной национальной системы управления ею и особенности управления социальными службами. Предметом изучения является управление и деятельность органов управления в социальной работе, а именно: ее сущность и содержание, организация и осуществление на основе строго определенных принципов и с использованием управленческих технологий, форм, методов и средств, обеспечивающих достижение ее необходимой эффективности.

Цель написания настоящего учебника состоит в том, чтобы дать будущим профессионалам теоретические и практические знания о сущности, содержании, формах, методах управления, технологиях управленческих процессов, значимости и влиянии организации управления на качество функционирования и повседневной деятельности организаций, учреждений, предприятий и служб социальной защиты и социального обслуживания населения современной России. В настоящее время этому придается особое значение, поскольку, несмотря на то что далеко не для всех руководителей и

специалистов очевидна необходимость совершенствования организации управления как одного из факторов успешной деятельности социальных учреждений, тем не менее именно рациональная организация управления обеспечивает обоснованное распределение обязанностей и функций управления, выработку методов и определение сроков внедрения различных технических и организационных нововведений, технологии управленческих процессов.

Основными учебными задачами данного издания являются следующие:

- овладение понятийно-категориальным аппаратом управления в социальной работе, его закономерностями, принципами, методологией и основными концепциями;
- ознакомление с историей развития социального управления, отечественными и зарубежными моделями управления как формой эволюции управленческой мысли;
- уяснение основных функций управления социальными процессами, прогнозированием и планированием в системе управления социальной работой;
- изучение основных управленческих технологий и инноваций в административно-управленческой деятельности, направлений формирования и использования интеллектуального капитала организации, сущности, структуры и специфики технологий по управлению персоналом социальных служб;
- осмысление управленческой деятельности по активиза-

ции человеческих ресурсов социальных служб для повышения качества и эффективности предоставляемых социальных услуг лицам, оказавшимся в трудной жизненной ситуации.

Объем и содержание изучаемого материала по данной дисциплине позволяет выпускникам, освоившим программу курса, достичь необходимого уровня обученности в соответствии с требованиями Федерального государственного образовательного стандарта по специальности «Социальная работа», а также соответствовать квалификационным требованиям к подготовке выпускников. При этом необходимо исходить из того, что каждый профессионал в области социальной работы обязан владеть теорией, практикой и искусством управления, уметь четко определять цели своей деятельности, определять стратегию и тактику, необходимые для их достижения, принимать управленческие решения и нести персональную ответственность за них.

Процесс изучения дисциплины «Управление в социальной работе» направлен на формирование следующих компетенций:

- ОК-1: владение культурой мышления, способность к обобщению, анализу, восприятию информации, постановке цели и выбору путей ее достижения;
- ОК-2: умение логически верно, аргументированно и ясно строить устную и письменную речь;
- ОК-3: готовность к сотрудничеству с коллегами, работе

в коллективе;

- ОК-4: способность находить организационно-управленческие решения в нестандартных ситуациях и готовность нести за них ответственность;
- ОК-6: стремление к саморазвитию, повышению квалификации и мастерства;
- ОК-7: умение критически оценивать свои достоинства и недостатки, намечать пути и выбирать средства развития достоинств и устранения недостатков;
- ОК-8: осознание социальной значимости своей будущей профессии, обладание высокой мотивацией к выполнению профессиональной деятельности;
- ОК-9: умение использовать основные положения и методы социальных, гуманитарных и экономических наук при решении социальных и профессиональных задач;
- ОК-12: владение основными методами, способами и средствами получения, хранения, переработки информации, навыками работы с компьютером как средством управления информацией;
- ОК-13: способность работать с информацией в глобальных компьютерных сетях;
- ПК-22: владение высокой социальной культурой управленческой деятельности работников учреждений социальной защиты, кадров, содействующих социальному благополучию граждан своей страны;
- ПК-23: способность учитывать в процессе осуществле-

ния организационно-управленческой деятельности особенности национально-культурного, половозрастного и социально-классового положения граждан, нуждающихся в помощи, обеспечении благополучия;

- ПК-24: способность к координации деятельности по выявлению лиц, нуждающихся в социальной защите, медико-социальной помощи;

- ПК-25: способность к организационно-управленческой работе в подразделениях социальных учреждений и служб;

- ПК-26: готовность к координации психосоциальной, структурной и комплексно ориентированной социальной работы разных организаций, учреждений и предприятий, а также деятельности разных специалистов в решении задач социальной защиты населения;

- ПК-27: способность к работе с персоналом предприятий в учреждениях социальной сферы, планированию и координации деятельности по решению актуальных задач социальной работы, медико-социальной помощи;

- ПК-28: готовность к управлению проведением деловых переговоров в области организации работы по социальному обслуживанию населения;

- ПК-29: способность разрабатывать предложения по повышению эффективности системы мотивации труда специалистов учреждений социальной защиты населения, анализировать и разрабатывать предложения по повышению эффективности системы контроля их деятельности.

Научный подход к организации управления предполагает ее постоянное совершенствование с учетом происходящих изменений в системе управления. В связи с этим важными задачами предлагаемого учебника являются также следующие: определение направления совершенствования организации управления и выработка навыков анализа и рациональной организации управленческой деятельности. Для авторов важным также является то, чтобы студенты могли взглянуть на проблему управления не только с организационно-технических позиций, но и с позиций решения социальных вопросов, создания благоприятных условий для сохранения здоровья персонала социальных организаций и клиентов социальных служб.

Предлагаемый учебник структурно разделен на два раздела.

В разделе I изучаются теоретические основы управления социальными процессами: предмет, сущность и содержание теории управления; сущность и функции управления; управление и менеджмент; тенденции развития современного управления; история развития социального управления, модели управления как форма эволюции; сущность современной социальной организации, ее внутренняя и внешняя среда управления; методология и методы управления; функции социального управления и их характеристика; общая характеристика процесса социального управления; основы организации управленческой деятельности, принципы, методы

и направления организации управленческой деятельности в социальной работе.

В разделе II рассматриваются особенности управления в социальной работе: сущность и содержание управления в социальной работе; социальная работа как система; иерархическая государственная система управления социальной работой в стране; управление социальной работой как одно из направлений социального управления; современные методы управленческой деятельности в социальной работе; технологические основы управленческой деятельности; технологии планирования, организации выполнения планов (решений) и контроля; место и роль руководителя социальной службы; проблемы повышения эффективности управления в социальной работе в организациях, учреждениях и службах Российской Федерации; нормативно-методические основы работы с документами и другие вопросы.

Настоящий учебник состоит из 12 глав, общего списка литературы и глоссария основных терминов.

Каждая глава учебника, кроме теоретического и практического материала, содержит: в начале главы – триаду «знать, уметь, владеть» с соответствующим перечнем знаний, умений и навыков; в конце главы – темы для семинарских занятий; темы для написания докладов и рефератов; вопросы для самоконтроля; список рекомендуемой литературы.

Раздел I. Концептуальные основы теории управления

Глава 1. Сущность, объект и предмет управленческой науки

После изучения главы 1 бакалавр должен:

– **знать:**

- сущность и содержание управленческой науки;
- объект, предмет, методологические основы и структуру управленческой науки;
- сущность управленческого феномена;
- поведенческое свойство управления;
- принципы, цели, задачи, методы, функции и структуру управления;

– **уметь:**

- вести исследовательско-аналитическую деятельность по изучению особенностей и условий повышения эффективности управления социальными службами;
- анализировать объекты управленческой деятельности в целях принятия решений по управлению социальной работой;
- реализовывать организационно-управленческую работу

в подразделениях социальных учреждений и служб;

– *владеть*:

- навыками выбора цели управления и способами ее достижения;
- организацией взаимодействия субъекта и объекта управления;
- высокой социальной культурой управленческой деятельности работников учреждений социальной защиты, содействующих социальному благополучию граждан своей страны.

1.1. Общее понятие об управленческой науке

Современная управленческая наука представляет собой двухуровневое знание. Первый, или верхний, уровень знания представлен *теориями социального управления* – частью общих социально-философских концепций, объясняющих механизм функционирования общества на различных исторических этапах. Второй – нижний – уровень знания более конкретен, представлен в виде *прикладных теорий организации и управления* и обеспечивает научно-методическую базу для выработки практических рекомендаций по рационализации труда и совершенствованию управления. Оба уровня управленческого знания основываются на фундаментальных законах и закономерностях общественного разви-

тия и социального управления, а также на конкретном историческом опыте, отражающем изменения мировой теории и практики управления организациями.

В этом абрисе управленческой науки выделены ее общие признаки, каждый из которых представляет собой соответствующую сторону ее междисциплинарного содержания. Чтобы понять данное определение управленческой науки, нужно получить представление о природе, содержании и основных сторонах ее общих признаков. Для этого необходимо рассмотреть **объект** управленческой науки, его характерные черты и особенности, а также ее **предмет**.

Объект и предмет любой науки являются исходной позицией в формировании представлений о ее сущности и содержании. Дело в том, что полнота и четкость понятий о них обеспечивают четкость и правильность понимания сущности, содержания и границ науки. Нечеткое же представление об объекте и предмете науки или смешение понятий о них ведут к размыванию ее границ и смешению с другими науками.

Указанное смешение понятий с вытекающими из него последствиями уже отмечалось в управленческой науке. Оно привело к тому, что категория управления оказалась размытой, неопределенной и тотальной. В силу этого словом «управление» на определенном этапе развития управленческой науки стали называть все, что так или иначе было связано с воздействием одной какой-либо субстанции (объекта

реальности) на другую. Управление было «обнаружено» и в жизни зверей, и в существовании объектов неживой природы. Результатом смешения понятий стало то, что управление уже нельзя было различить даже по его характеру. Стало непонятно, что представляет собой такое управление – процесс или результат, энергию или информацию, отношение или состояние? Или ему присуще все это вместе взятое? Предполагает ли оно обязательное участие человека или может быть безличным?

В управленческой науке возникла ситуация, в которой предметная область исследований, объект и предмет науки оказались, с одной стороны, вездесущими, а с другой – неуловимыми. Заниматься всерьез управлением в такой ситуации стало невозможно. Потребовались усилия многих ученых, чтобы выправить сложившееся положение и обеспечить не только необходимую четкость категории управления, но и четкость понимания объекта и предмета управленческой науки.

Так к чему же сводятся современные представления об объекте управленческой науки, и на чем они основываются?

Объектом любой науки, с точки зрения современного науковедения, является отдельная часть (или совокупность элементов) объективной реальности, которая обладает определенным или специфическим свойством. Основными признаками объекта науки являются его существование до нашего знания о нем и независимость от этого знания, а также на-

личие у него определенного или специфического свойства, которое может быть изучено только с помощью инструментов данной науки.

В объективной реальности существует феномен управления, и, следовательно, есть объекты, обладающие свойством управления. Они существовали до нашего знания о них и не зависят от этого знания. Для изучения этого их свойства с целью его совершенствования и развития необходима соответствующая наука, то есть наука об управлении. Другими словами, управленческая наука – это наука об управленческом феномене. Она предназначена для изучения свойства управления на обладающих им объектах реальности.

Отсюда следует, что *объектом управленческой науки являются все те объекты окружающей действительности, которые обладают свойством управления и существуют независимо от нашего знания о них.* Именно это свойство отличает их от других объектов действительности и делает объектом управленческой науки. Это, правда, не означает, что данные объекты не могут быть объектами других наук. Если им присущи и другие свойства, то они обязательно являются объектами тех наук, которые изучают эти их свойства. Но присущее им свойство управления изучает управленческая наука.

Таким образом, для определения объекта управленческой науки необходимо установить, к чему сводится свойство управления, каковы его природа и характерные черты (отли-

чительные стороны), в чем заключается механизм его формирования и проявления. Для установления всего этого рассмотрим феномен управления.

1.2. Природа и основные аспекты феномена управления

Получение полноценных представлений об управлении в соответствии с логикой научного познания – это движение от управленческого феномена – явления – к его сущности. При этом сущность управления и управленческое явление играют роль ступеней постижения управленческого предмета, а движение от явления к сущности является направлением его познания. Конечной точкой данного пути является природа управления, то есть его основная сущность, с которой связана природа объекта управленческой науки.

Анализ управленческого феномена начинается с того, что он связан с тремя областями или сферами материального мира: общественной, технической и биологической. Это предопределило многие сложности с распознаванием его сущности и содержания. Схожесть процессов управления в этих областях, которую выявила и показала кибернетика – наука об общих закономерностях получения, хранения, передачи и переработки информации в управлении, послужила причиной многих методологических ошибок и заблуждений, в частности попыток отождествления управления людьми и

техники и сведения всего управления к технической регуляции. Для их устранения понадобилось использование инструментов многих наук и теорий, позволивших раскрыть разные стороны управленческого феномена и установить его природу, прежде всего, социологии, политологии, правоведения, психологии, организационной науки и особенно организационного поведения. Исследования же управленческого феномена и поиск новых сторон его многоэлементной сущности продолжаются. Остается открытой и проблема определения управления, в силу чего научная и учебная литература по управлению, уже изобилующая различными определениями понятия о нем, продолжает пополняться его новыми трактовками.

Что касается сложившегося положения дел с раскрытием сущности управления и определением на этой основе понятия о нем, то оно пока отличается тем, что разные авторы в силу различия во взглядах на управленческий феномен выделяют в нем свои существенные стороны и дают ему разные определения. На современном этапе развития науки управления очень трудно выразить управление единичным определением. Многие ученые и специалисты в области управления используют следующие основные определения управления: настраивание людей на труд; особый вид деятельности, превращающий неорганизованную толпу в эффективную целенаправленную и производительную группу; балансирование в пространстве антиномий; сложное субъектно-объектно-

ное отношение; деятельность по созданию лучшего варианта будущего; властная форма закрепления социальных отношений людей; достижение целей с помощью знания, полученного из анализа, и др.

Отдельные понятия управления приводятся применительно к ограниченному классу объектов, например:

- управление производственными коллективами – процесс влияния на деятельность отдельного работника, группы или организации в целом с целью достижения максимально хороших результатов в известных условиях;
- формирование и реализация воздействий, выбранных из множества возможных на основании определенной информации, обеспечивающих желаемое движение (функционирование, поведение) объекта, приводящее к поставленной цели;
- воздействие на объект, выбранное из множества возможных воздействий, на основании имеющейся для этого информации, улучшающее функционирование или развитие данного объекта;
- процесс организации такого целенаправленного воздействия на некоторую часть среды, называемую объектом управления, в результате которого удовлетворяются потребности субъекта, взаимодействующего с этим объектом, и др.

Анализ приведенных весьма разнообразных понятий показывает, что управление можно трактовать в широком и узком смысле.

В *широком* смысле управление представляет собой процесс, обладающий следующими признаками:

- 1) осуществляется в организованных системах и направлен на формирование и достижение определенных целей;
- 2) реализуется в ходе взаимодействия управляющей системы, объекта управления и окружающей среды;
- 3) требует для своей реализации определенных материальных, информационных и временных ресурсов;
- 4) включает в себя итеративную последовательность этапов (фаз, стадий, функций).

В *узком* смысле под управлением понимают только множество воздействий на объект управления, сформированных управляющей системой для достижения поставленной цели.

Наиболее распространенным определением управления является целенаправленное воздействие субъекта управления на объект с целью перевода его в качественно новое состояние.

При этом все исследователи сходятся во мнении об определяющих ролях субъекта и объекта управления в управленческом феномене. Основными носителями социально-управленческих явлений выступают люди – субъекты и объекты управления, взаимодействующие в конкретных общностях различной масштабности. *Субъект* управления – это органическая структурно-функциональная составляющая социальной системы управления, это индивид или группа людей (коллегиальный орган управления), наделен-

ный властными полномочиями принимать управленческие решения, оказывать волевое, интеллектуальное и нравственное влияние на других. Он выполняет ряд базовых социальных ролей, в том числе генератора идей и целевых установок, разработчика концепции управления и организатора процесса ее материализации и др. В отличие от субъекта управления *объект* управления – это та часть системы, которая материализует цели управления, исполняет управленческие решения, обеспечивает в итоге реализацию социальной миссии конкретной системы управления. *Субъект и объект* управления взаимодополняют друг друга как субъекты умственного и физического, управленческого и исполнительского труда. В единстве этих противоположностей заложено диалектическое начало системы управления, поскольку субъект и объект управления – это теоретически расчлененная целостность, называемая социальной системой управления.

Взгляды ученых и специалистов на управленческий феномен сходятся также и в том, что управление по своей сущности сводится к двум взаимосвязанным и не существующим друг без друга свойствам: целеполаганию и обеспечению целедостижения путем выбора его способа и упорядочения действий по его реализации. При этом необходимо отметить, что иногда в качестве второго свойства рассматривается само целедостижение, однако такая трактовка свойства управления не может быть признана корректной, поскольку

целедостижение имеет непосредственное отношение только к исполнению, а с управлением у него нет непосредственных отношений. Между ними существуют только опосредованные отношения через условия целедостижения: управление создает благоприятные условия для целедостижения, то есть обеспечивает его, а целедостижение зависит от управления своими условиями, то есть нуждается в определенных условиях, которые могут быть созданы управлением. Другими словами, целедостижение и управление связаны друг с другом условиями, которые необходимы целедостижению, поэтому второе свойство управления представляет собой не собственно целедостижение, а лишь указанное его обеспечение.

Для раскрытия этих свойств и установления природы и механизма формирования управленческого феномена с учетом роли в нем субъекта и объекта управления обратимся к сложившимся в управленческой науке двум взаимодополняющим общим взглядам на него: *рационалистическому*, основанному на механистических (технократических), формализованных представлениях о нем, и *поведенческому*, основанному на психологических, неформализованных представлениях.

Отметим, что они являются важнейшими методологическими инструментами управленческой науки и без любого из них невозможно получить полноценное представление об ее объекте и предмете. Это обусловлено особенностями тех

областей материального мира, с которыми связано управление. Общество (или социальные объекты), техника (или технические объекты), животные и растения (или биологические объекты) придают управлению свою специфику и обуславливают тем самым его неоднородность. Так, например, техника, растения, химические элементы и прочие *объекты неживой природы и биологического мира* подчиняются в своем изменении или действии законам природы. Поскольку изменение их состояния или их действия легко предугадать или рассчитать, то управление ими носит *технический, формализуемый характер*. В силу этого базовым методологическим инструментом изучения сущности и содержания управления этими объектами стал механистический (технократический) взгляд.

Объекты же человеческого общества существенно отличаются от объектов неживой природы. Они обладают индивидуальным и коллективным сознанием, волей и психикой, интересами и стремлениями. Все это невозможно уложить в какие-либо технические схемы. Их реакции на внешние воздействия носят психологический, поведенческий характер, поэтому предсказать их с технических позиций невозможно. И управлять этими объектами по аналогии с техникой нельзя. Управление ими носит принципиально иной, а именно *поведенческий, неформализуемый* – характер. Для изучения поэтому сущности и содержания управления этими объектами в качестве базового методологического инструмента

используется поведенческий взгляд.

Что же в соответствии с этим представляет собой свойство управления?

Поведенческий взгляд на управление представляет это свойство в самом общем виде как целенаправленное упорядочение изменения состояния внутренней среды объектов социальной (организационной) действительности, главным образом их ресурсов труда, материалов, денег, информации и т. п., для получения нужных объектам внешнего окружения результатов (изделий, услуг).

Сторонники этого взгляда сходятся во мнении, что управление существует и проявляется во *взаимодействии субъекта и объекта управления*. Управление – это процесс создания целенаправленного взаимодействия субъекта и объекта управления ради достижения социально значимых результатов. При этом подчеркивается более полное соответствие данного определения «диалектике социальных систем». Ибо введение в определение управления категории «*достижения социально значимых результатов*» ориентирует практику управления на четкое понимание социальной миссии каждой системы управления (от трудовой организации до общества в целом), повышает возможности для объективной оценки качества труда всех занятых этим видом деятельности на всех уровнях системы управления.

Достоинства данного определения управления очевидны. Оно более точно отражает отношения субъекта и объекта

управления. Ведь именно управленческое взаимодействие связывает субъект и объект управления друг с другом в единое целое и придает этому целому комплексное свойство управления.

Важнейшей отличительной чертой *комплексного управленческого отношения* является то, что в его основе лежит приоритетность воздействия субъекта управления на его объект. Она связана с принадлежностью инициативы субъекту управления в его взаимодействии с объектом управления. Но определяющим для формирования понятия об объекте управленческой науки является отличие отношений субъекта и объекта управления к целям совместных действий, способам и средствам их достижения. Это отличие заключается в том, что субъект управления, используя сознание (и знания), выбирает цели и способы их достижения и доводит их до объекта управления, при этом объект управления также на сознательной основе (с использованием знаний) принимает и реализует эти цели и способы их достижения.

Построенное на основе этих отношений управленческое взаимодействие субъекта и объекта управления наделяет их различными свойствами. Так, субъект управления в результате установления данного отношения приобретает свойство (способность) выбирать цели и способы их достижения и доводить их до объекта управления. Он ориентирован на обеспечение деятельности объекта управления по достижению

целей, чем и определяется его главное отличие от объекта управления. Объект же управления в результате установления отношения управления приобретает свойство (способность) принимать к исполнению и реализовывать предложенные субъектом цели и способы их достижения, свойство, которым он отличается от субъекта управления. Он ориентирован на непосредственное достижение цели, причем такое ее достижение, которое мотивировано субъектом управления.

Поведенческое свойство управления присуще только тем объектам социальной действительности, в которых и субъектами управления, и его объектами являются люди – носители сознания. В роли этих объектов действительности выступают различные организации, в том числе и социальные службы. Их свойство управления носит комплексный характер. Оно существует только при полноценной совокупности свойств субъекта и объекта управления, причем при ведущей роли в ней свойств субъекта управления. И именно это свойство, его источники, механизм формирования и проявления отражают поведенческий взгляд на управление. Этот взгляд, в свою очередь, отражает поведенческую сторону управления, которая является характерной для него в силу наличия объектов действительности, свойство управления которыми подчинено законам поведения людей, или, другими словами, поведенческим законам. Использование поэтому данного взгляда является адекватным и наиболее

полезным в управлении различными организациями, то есть в социальном управлении.

Технократический взгляд на управление отражает свойство иного – технического – характера, которое связано, главным образом, с управлением объектами неживой природы, в частности техникой и технологическими процессами.

Техническое, формализованное свойство управления является следствием установления и реализации формализованного воздействия субъекта (системы) управления на управляемый объект (систему). Особенности данного свойства обусловлены тем, что используемое для его формирования воздействие формируется с использованием сознания (и знаний) субъекта управления и принимается управляемым объектом в силу действия законов природы, то есть без всяких условий с его стороны. Для его формирования не нужны властные отношения, достаточно установить обратную информационную связь субъекта управления с его объектом и сформировать на ее основе свойство определения (и оценки) состояния управляемого объекта и степени достижения цели.

Другими словами, техническое свойство управления формируется на основе такого воздействия субъекта управления на его объект, которое базируется лишь на его сознании, известных ему законах природы и которое ничем больше, кроме этих законов, не обусловлено со стороны управляемого объекта. Важнейшим условием его формирования является

установление информационной связи субъекта управления с управляемым объектом.

Необходимо отметить, что искусственное лишение технического свойства управления сознательного характера ведет его к трансформации в свойство технической регуляции. При игнорировании поэтому роли сознания в управлении оно (управление) неизбежно подменяется простой технической регуляцией.

Таким представляет свойство управления, его источники и механизм формирования технократический (или механистический) взгляд. Он отражает техническую сторону управления, которая является характерной для него в силу наличия объектов действительности, управление которыми подчинено законам природы, а не законам поведения человека. Этот взгляд представляет нам как бы совершенно другое свойство управления, причем не только по его содержанию, но и по сущности. В его представлении свойство управления по своей природе не связано с властью, оно базируется на решении и является более узким и более простым по сравнению с поведенческим свойством управления. Ведь именно таким оно и существует в среде объектов действительности, изменения которых подчинены законам природы.

Теперь на основе этих взглядов на свойство управления можно составить общее представление об объекте и предмете управленческой науки как совокупности объектов действительности, обладающих свойством управления, их ха-

ракторных чертах и специфике, а также об обусловленных ими основных областях или классах знаний этой науки.

1.3. Сущность объекта и предмета управления

Современная управленческая наука исходит из поведенческой природы свойств управления, из его сознательного начала. Но управленческим феноменом выбора целей и способов их достижения наделены только люди, поэтому свойствами субъекта управления обладают только объекты человеческого общества.

Объекты *неживой природы* не обладают феноменом управления. Все изменения этих объектов, в том числе и технические, происходят по законам природы, а не управления, и носят характер регуляции, а не управления. Среди этих объектов нет ни одного, который мог бы осознанно выбирать цели и способы их достижения. Это относится и к самой совершенной технике. И в технике как составной части этой природы не могут быть реализованы процессы управления, в ней может быть реализована только регуляция, но даже она не является собственным феноменом техники, поскольку представляет собой результат деятельности человека. Процессы управления могут быть реализованы лишь применительно к технике или с ее использованием, причем только человеком. Поэтому объекты неживой при-

роды (и техника) могут выступать только в роли объекта или средства управления.

В *живой природе* имеются два типа живых существ: люди и остальные живые организмы. Живые организмы биологического мира могут использовать для выбора целей и способов своих действий только инстинкты, поэтому на объектах, состоящих из этих организмов, возможна лишь физиологическая саморегуляция, которая также происходит по законам природы. Отметим, что эти законы, а вместе с ними и физиологическую саморегуляцию всех живых организмов биологического мира, в том числе и человека, изучают естественные науки. Отсюда вытекает, что на долю живых организмов биологического мира, за исключением человека, также выпадает роль объекта управления и, следовательно, свойствами субъекта управления обладает лишь человек или объекты реальности, имеющие в своем составе людей. Правда, это не означает, что человек априори умеет или уже научился управлять всеми объектами мира. Он обладает потенциальными возможностями для этого, при этом большей частью объектов мира он уже научился управлять.

Важной стороной роли человека в формировании свойства управления является то, что само управление имеет смысл и значение только тогда, когда оно осуществляется в его интересах. Без человека и не в его интересах управления не существует. Его интересам подчинена также и вся та техника, которую он создал и использует в управлении.

В современном обществе человек не существует и не может существовать сам по себе. Любой человек принадлежит той или иной организации (или социальной системе), без которой он не может существовать. И организация (или социальная система) в той или иной мере нуждается в данном человеке, его деятельности. Управление поэтому, обусловленное самим существованием человека, всегда осуществляется в рамках той или иной организации (или социальной системы) по отношению к ее внутренним структурам и в интересах определенных внешних организаций. Объектами же управления в организациях могут быть объекты различной природы: как неживой, так и живой, в том числе и люди.

Из всего этого следует, что в природе не существует целенаправленных изменений ее различных объектов без участия человека и за пределами таких объектов человеческого общества, какими являются организации или какие-либо другие социальные системы. *Объектами действительности* поэтому, *обладающими свойством управления в целом, могут быть только организации или другие социальные системы.* Этим определяются природа – основная сущность объекта управленческой науки – и его характер. Он имеет *социальную, то есть поведенческую, природу* и носит *поведенческий характер.* Отметим, что поведенческий характер объекта управленческой науки несет в себе ряд отличительных черт, важнейшими среди которых являются *субъективность, иррациональность, искусственность*

и неформальность.

Основные отличительные черты и особенности объекта управленческой науки связаны с особенностями объекта управления в каждой из трех сред управленческой действительности: вещественной (технической), биологической и общественной (социальной), которые стали основанием для разделения управления на следующие три класса:

управление вещами (техникой, техническими системами), содержанием которого являются процессы управления объектами неживой природы, главным образом техническими системами;

управление биологическими системами, содержанием которого являются процессы управления живыми организмами биологического мира;

управление людьми (социальными системами, организациями), содержанием которого являются процессы управления в обществе, его социальных системах, организациях.

Объекты каждого из этих классов управления придают свои черты управленческой науке.

Таким образом, объект управленческой науки по своей природе носит *поведенческий характер* и отличается двумя основными чертами: *поведенческой*, характеризующей его неформализованную сторону, и *технической*, характеризующей его формализованную сторону. Применительно к ним в управленческой науке сформированы два направления ее

развития: *поведенческое* (организмическое, неформализованное) и *рационалистическое* (техническое, формализованное), ставшие методологической базой соответственно *классической* и *неоклассической* управленческих наук.

Подчеркнем, что биологические и технические системы сами по себе не являются объектами управленческой науки, поскольку не обладают свойством управления. Они становятся ее объектами лишь в силу принадлежности к организациям или другим социальным системам. При этом отметим, что само отношение принадлежности объектов разной природы (технических, биологических и социальных) организациям (или социальным системам) и связанные с ним отношения права и власти, также составляющие сущность управления, будут рассмотрены далее.

Содержание изучаемой стороны объекта действительности является предметом науки. Он представляет собой воспроизведение изучаемой наукой действительности с определенной стороны на абстрактном уровне путем выявления наиболее значимых с научной и практической точек зрения законов, закономерных связей и отношений этой действительности, лежащих в основе изучаемого свойства. Он является абстрактным выражением изучаемого свойства действительности на абстрактно выделенной стороне или нескольких сторонах объекта науки, на которых формуется и проявляется это свойство, и при этом может рассматриваться с учетом или без учета влияния на него других сторон

объекта.

Предмет науки – это то, с помощью чего формируется и проявляется изучаемое ею свойство. Его основу составляют законы и закономерности функционирования и развития объекта, с помощью которых формируется и проявляется данное свойство. Эти законы и закономерности являются специфичными для данной науки и не присущи никакой другой науке. Они представляют собой объективные, существенные, устойчивые и универсальные отношения между предметами и явлениями изучаемой стороны объекта, лежащие в основе механизма формирования и проявления изучаемого данной наукой свойства, и составляют основную часть предмета науки. Остальную его часть составляют те отношения, которые нужны для приведения в действие и применения законов и закономерностей функционирования и развития объекта. Своей совокупностью они и приводят к формированию и продлению на данной стороне объекта изучаемого свойства.

Отсюда следует, что предметом управленческой науки являются **управленческие отношения**, составляющие содержание феномена управления и приводящие к формированию и проявлению на объекте науки свойства управления. К основным из них относятся **законы и закономерности управления**. Поскольку совокупность управленческих отношений и их проявлений, в частности, законы и принципы, цели и задачи, методы, функции и структуры управления,

представляет собой механизм управления, то это является основанием для рассмотрения механизма управления в качестве предмета управленческой науки. С этой точки зрения предметом науки об управлении являются законы и принципы, цели и задачи, методы, функции и структуры управления.

Законы, принципы, цели, задачи, методы, функции и структуры управления относятся к основным категориям (понятиям) управленческой науки и представляют собой содержание понятия об управлении. Поскольку представление о них мы получаем также при помощи понятий, то вся ***совокупность понятий и категорий***, используемых для описания сущности, содержания и механизма управления, также представляет собой предмет управленческой науки.

Необходимо отметить, что предмет управленческой науки, как и ее объект, определился сравнительно недавно – в середине XX века, но ее методологические истоки уходят в далекое прошлое. Эта наука вобрала в себя результаты развития управленческой мысли за многие тысячелетия. И чтобы получить полноценные представления о ее сущности и содержании, необходимо понять, как формировались взгляды на ее объект и предмет, что послужило ее объективными предпосылками, источниками и причинами становления и развития, в чем заключается основная закономерность эволюции управленческого знания. Для уяснения же источников и методологической основы формирования управленче-

ских знаний в государственной и в том числе социальной отрасли деятельности общества уделим особое внимание становлению теории социального управления.

Темы для семинарских занятий

1. Сущность, объект и предмет управленческой науки.
2. Природа и основные аспекты феномена управления.
3. Современные модели управления.
4. Сущность и содержание социального управления.

Темы для написания докладов и рефератов

1. Предмет, сущность и содержание теории управления.
2. Управленческая деятельность и наука управления.
3. Управленческие отношения как предмет науки управления.
4. Объекты и субъекты управления в социальной работе.
5. Управленческая наука и менеджмент.
6. Тенденции развития современного менеджмента.
7. Аспекты социального управления современного общества.
8. Технологизация и технологии управления.
9. Новая модель управления.
10. Теоретико-методологические основы управления.

Вопросы для самоконтроля

1. Общее понятие об управленческой науке.

2. В чем природа и основные аспекты феномена управления?
3. Что такое управление?
4. Что такое менеджмент?
5. Каковы основные структурные элементы знаний о менеджменте организации?
6. В чем сущность и основные черты объекта управленческой науки?
7. Понятие о предмете управленческой науки.
8. Каковы основные методы управления?
9. Чем термин «менеджмент» отличается от термина «управление»?
10. Каковы основные характеристики новой модели управления?
11. Комплексный характер социального управления.
12. Приведите примеры из жизни, иллюстрирующие становление новой модели управления.

Список литературы

- Ансофф И.* Стратегическое управление / пер. с англ. – М., 1989.
- Атаманчук Г. В.* Государственное управление: учеб. пособие. – М., 2000.
- Виханский О. С., Наумов А. И.* Менеджмент: человек, стратегия, организация, процесс: учебник. – М., 2005.
- Дункан Дж. У.* Основопологающие идеи в менеджменте.

Уроки основоположников менеджмента и управленческой практики. – М., 2006.

Кнорринг В. И. Теория, практика и искусство управления: учебник. – М., 2001.

Мескон М. Х., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента. – М., 2002.

Мильнер Б. З. Теория организации: учебник. 2-е изд. – М.: ИНФРА-М, 1999.

Менеджмент организации: учеб. пособие / З. П. Румянцева, Н. А. Саломатин, Г. З. Акбердин и др. – М: ИНФРА-М, 2005.

Теория управления: учебник / под общ. ред. А. Л. Гапоненко, А. П. Панкрухина. – М.: РАГС, 2004.

Глава 2. Исторические направления и школы теории управления

После изучения главы 2 бакалавр должен:

– **знать:**

- историю знаний в области социального управления;
- истоки и причины зарождения и развития управленческой мысли;
- управленческий континиум;
- содержание и методологическую роль управленческих революций;
- основные школы современного управления;

– **уметь:**

- применять полученные знания на практике;
- использовать различные области научного управления;
- реализовывать универсальные принципы управления;
- анализировать развитие западных и отечественных школ научного управления;
- использовать полученные знания при прохождении практики в учреждениях социальной сферы;

– **владеть:**

- технологиями принятия организационно-управленческих решений;
- высокой социальной культурой управленческой деятельности работников учреждений социальной защиты, содей-

ствующих социальному благополучию граждан своей страны.

2.1. Содержание и методологическая роль управленческих революций

Управление как область человеческой практики появилось очень давно – более 9 тыс. лет назад. Точкой отсчета в его зарождении принято считать переход от присваивающего хозяйства к принципиально новой форме получения продуктов – их производству. Предметом же специальных научных исследований и собственно наукой управление стало лишь в начале XX в. Отсчет ведется от начала исследований по систематизации управленческого знания. Отсюда вытекает следующая особенность управленческой науки: она имеет длинную предысторию и очень короткую историю.

Возникновение управленческих идей и зарождение управленческой мысли было обусловлено объективной потребностью совместного труда в управлении. При этом содержание идей определялось главным образом условиями труда и жизнедеятельности людей. Как показывает история, каждое поколение по ходу развития человечества решало свои проблемы при помощи идей и принципов своего времени, вытекавших из его взглядов на управление. Причиной возникновения новых идей и принципов всегда служили изменения условий жизни людей, связанные с развитием

и усложнением организаций и их деятельности. Появление крупных политических организаций – Македонии при Александре Великом, Персии, Древнего Рима и их армий, сложных и разветвленных религиозных организаций, в частности, римско-католической церкви, обусловило существенное усложнение управления. В конечном счете сложность организаций, условий их деятельности и управления стала одной из основных причин формирования потребности общества в науке об управлении.

Изменения природы и человека, усложнение созданных им организаций формировали новые подходы к управлению и новые взгляды на него. В изменившихся условиях использовались также и известные старые идеи и принципы, если они не утрачивали своей полезности. Так формировались и накапливались управленческие знания, но не систематизировались, в силу чего предыстория управленческой науки оказалась очень длинной, а история – очень короткой.

Применительно к этому в развитии управленческой мысли выделяются *четыре* исторических периода: *древний, или доиндустриальный* (9–7-е тысячелетие до н. э. – начало XVIII в.), *индустриальный* (1776–1890), *период систематизации* (1856–1960) и *информационный период* (с 1960 по настоящее время). Отличительные черты управленческой мысли в эти периоды ее развития формировались под воздействием соответствующего общества и условий его деятельности. В характере и содержании управленческой мысли перво-

го периода ее развития отражены поэтому условия деятельности древнего или доиндустриального общества, второго и третьего периодов – условия деятельности индустриального общества (при этом третий период отличается от второго переходом от накопления управленческого знания к его систематизации и формированию управленческой науки). Отличия же четвертого периода ее развития определяются информационным характером общества и условий его деятельности.

Процесс становления и развития науки об управлении не был плавным и безболезненным. Напротив, он характеризовался сложностью и противоречивостью. Его сложность и противоречия в немалой мере обусловили отличия основных сфер его существования: *социальной, экономической и оборонительной*. Эти отличия способствовали формированию и развитию разных потребностей в управлении, а значит, и разных взглядов на него.

В своей предыстории знание об управлении претерпело ряд существенных преобразований, в том числе и *пять крупных, получивших название управленческих революций*. Эти революции радикально меняли роль и значение феномена управления в жизни общества и стали методологическими истоками науки об управлении.

Первые три управленческие революции проходили в доиндустриальном обществе (в древние и Средние века), а две последние – в зарождающемся и развивающемся индустри-

альном обществе. Характер и содержание этих революций, выдвигаемые ими идеи и принципы вытекали из условий деятельности общества.

Первая управленческая революция была связана с обособлением в деятельности людей торговли и выделением для ее осуществления особого рода людей – «жрецов-бизнесменов». Она получила название «религиозно-коммерческой» революции.

Вторая революция в управлении произошла в связи с изданием вавилонским царем Хаммурапи в XVIII веке до н. э. свода законов для регулирования отношений между социальными группами населения. В них, в частности, было запрещено перекладывание должностными лицами ответственности на своих подчиненных. Эта революция привела к формированию образцов светского аристократического стиля управления, усилению контроля за выполнением работ и ответственности за них, поэтому ее характеризуют как светско-административную.

Третья управленческая революция оказалась связанной с другим вавилонским царем – Навуходоносором II, который в VII веке до н. э. попытался объединить методы государственного управления, в частности методы регулирования и контроля, с производственной деятельностью. Она известна как производственно-строительная управленческая революция.

Эти управленческие революции не только ознаменовали собой смену культур и господствующих социальных сосло-

вий в до-индустриальном обществе, но и продемонстрировали определяющую роль власти в управлении: каждое новое социальное сословие становилось носителем власти, на основе которой и решало задачи управления своего времени. И именно в связи с решением задач управления власть сначала оказалась у жрецов, а затем перешла к военной и гражданской аристократии.

Большой вклад в управленческую мысль древности и формирование методологии управления внесли: Сократ (V в. до н. э.), сформулировавший принцип универсальности управления; персидский царь Кир (V в. до н. э.), признавший необходимость исследования мотивации; Платон (IV в. до н. э.), сформулировавший принцип специализации управления, а также римский император Диоклетиан (III в. до н. э.), применивший делегирование полномочий.

В Средние века управленческая мысль замедлила свое развитие. Это было обусловлено, с одной стороны, отсутствием необходимости управлять могучими империями и крупными армиями, а с другой – ограничением хозяйственной деятельности пределами феодальных усадеб и ремесленных мастерских. К числу достижений этого времени можно отнести лишь формулировку в 900 году крупнейшим ученым Востока Аль-Фараби требований к руководителю и обоснование в 1525 году Никколо Макиавелли роли целеполагания в деятельности организаций.

Четвертая управленческая революция состоялась в пери-

од зарождения индустриальной деятельности европейской цивилизации, то есть в XVII–XVIII веках нашей эры. Она была направлена на повышение роли управления в деятельности организаций, отделение его от собственности и становление на этой основе *профессионального управления организациями* – менеджмента.

Эта революция попыталась снять главное препятствие на пути развития управленческой мысли, а именно – противодействие со стороны собственников, которые прекрасно понимали, что признание за управлением самостоятельной и существенной роли в производстве, в его организации автоматически ведет к ограничению их власти и влияния. На это они, по понятным причинам, сами не хотели идти. И лишь невозможность дальнейшего развития и получения прибыли без предоставления управлению указанной роли вынудила собственников в начале XX века пойти на этот шаг.

Другим существенным препятствием становлению и развитию управленческой науки было негативное отношение ученых к коммерсантам и предпринимателям. Так, еще Аристотель считал их деятельность «противоестественным делом денег», а А. Смит смотрел на «деловых» людей как на тех, «...которые заинтересованы в том, чтобы обманывать и даже угнетать народ».

Попытка отделения управления от собственности, принятая в ходе четвертой управленческой революции, имела большое значение для становления науки об управле-

нии. Она не только позволила доказать, что управленческие функции в индустриальной деятельности не менее важны, чем технические или финансовые, но еще и высветила роль власти в управлении, чем побудила необходимость ее исследования.

Так, уже в 1651 году английский философ Т. Гоббс показал, что основной мотив человеческого поведения заключается в стремлении к власти. Более обстоятельно эту проблему исследовал его соотечественник Д. Стюарт, который в 1767 году разработал положения, ставшие источником *теории власти* в управлении.

Последовавшая на рубеже XVIII–XIX веков промышленная революция способствовала развитию управленческой мысли не только в области власти, но и в организации производства в целом. В это время наибольший вклад в развитие управленческой мысли внесли А. Смит, предложивший в 1776 году концепцию контроля; Д. Милл, исследовавший в начале XIX века проблему мотивации, и Р. Оуэн, который провел социально-экономический эксперимент по использованию инструментов мотивации для повышения производительности труда. Но так как идеи Р. Оуэна почти на полтора столетия обогнали свое время, они оказались отторгнутыми и забытыми.

Большой шаг в развитии управленческой мысли был сделан англичанином Ч. Баббеджем, который не только изобрел первую вычислительную машину, но и, сделав упор на

научный подход к управлению, разработал методику изучения затрат рабочего времени на выполнение различных операций и методику сравнительного анализа работы однопрофильных предприятий. Изданная им в 1832 году книга «Об экономии материалов и оборудования» стала первой в мире публикацией в области научного управления.

Достижения промышленной революции создали предпосылки для *пятой революции управленческой мысли, которая началась на рубеже XIX–XX веков* и проходила уже в условиях индустриального развития общества. Отличительной чертой этих условий стало развитие, с одной стороны, новых отношений собственности – отношений собственника средств производства и наемного рабочего, а с другой – порождаемых этими отношениями проблем. Противоречия между наемными рабочими и собственниками капитала вели к неизбежным экономическим потерям и социальным потрясениям. Сложившаяся же эмпирически система управления не могла обеспечить их разрешение. Выход из создавшегося положения предложили теоретики и практики управления. Они сосредоточили свои усилия на совершенствовании организации производственного процесса и отношений распределения, поиске более эффективных методов стимулирования труда и форм его оплаты, обучении рабочих более интенсивным и производительным приемам и методам выполнения работы. Их усилия привели не только к снятию остроты возникших противоречий, но и к формированию новой

социальной силы – *класса профессиональных управляющих* (менеджеров), который стал *господствующим* в сфере управления материальным и духовным производством. Разработанные же ими идеи составили содержание концепции *рациональной бюрократии*, которая стала теоретической платформой пятой управленческой революции и обусловила ее название – «бюрократическая» революция.

В новых условиях управленческий труд стал приобретать и усиливать свой научный характер, он требовал экспериментов, обмена опытом, научной оценки управленческих решений, а также проведения различных исследований с последующей проверкой их на практике. Другими словами, в ходе этой управленческой революции была сформирована общественная потребность в систематизированном управленческом знании – науке об управлении.

Таким образом, управленческая мысль в начале XX века вышла на принципиально новый уровень – уровень систематизации. Главной причиной ее систематизации стала потребность в разрешении проблемы рационального использования всех видов ресурсов, особенно трудовых. Это и предопределило сущность и характерные черты изначально-го направления формирования науки об управлении, которым стал *рационализм*. Этот важнейший момент в эволюции управленческой мысли заслуживает особого внимания, поскольку он высвечивает роль управления в общественной, государственной и социальной деятельности.

2.2. Основные закономерности эволюции управленческой науки

Современная западная и отечественная теория управления – относительно молодая наука, ее история охватывает около ста лет. Ее развитие происходило вместе с изменением практики управления в XX столетии.

Объединение людей в социальные организации и социальные общности существовало, по-видимому, на протяжении всей истории человечества. Существование указанных объединений в различных сферах деятельности означает необходимость управления ими в том или ином виде. Государство и экономика, торговля и социальная сфера, различного рода предприятия и организации также имеют весьма древнее происхождение.

Вместе с тем не сохранилось письменных и иных свидетельств, которые бы в целостном, систематизированном виде отражали существовавшие в те далекие времена знания в области управления организациями.

В древних культурах обнаруживаются некоторые элементы современного управления. Обращает на себя внимание то обстоятельство, что у древних формулы управления имели преимущественно иносказательный, символический, аллегорический, иногда зашифрованный характер и опирались на естественное право. Правила излагались в виде принци-

пов, подходов и описаний реальных жизненных ситуаций, которые необходимо было распространить на другие сходные или имеющие общие черты ситуации. Это делало их более универсальными и позволяло гибко трактовать с учетом особенностей сферы управления, ситуации, а также уровня развития конкретного человека. С другой стороны, для обучения такому управлению и понимания такого знания по управлению не достаточно развитого логического мышления, требуются еще образное мышление и определенный уровень духовного развития человека.

В противоположность этому для современных руководств по управлению все-таки характерны опора на механистические модели функционирования социальных систем, строгая привязка рекомендаций к определенному типу ситуаций, рецептурная подача материала, алгоритмичность формул управления, попытки привязать алгоритмы управления к писаному праву, отразить эти правила в нормативно-правовых документах, некая дискретность знания. Отдельные элементы управления разработаны весьма детально. Однако возникает новая проблема – как определить применимость этих детальных правил к конкретной управленческой ситуации. Непригодность существующего набора правил, который заведомо не может быть богаче, чем сама жизнь, ко всему спектру управленческих ситуаций, реальности и является источником различного рода конфликтов и коллизий.

В то же время в отдельных современных источниках де-

лаются попытки представить отрывочные, далеко не всегда связанные между собой исторические свидетельства, касающиеся жизни древних обществ и наличия в них управления человеческими организациями, как некие признаки зарождения управления, этапы его развития, эволюцию управленческой мысли, строить на этой основе более или менее стройную систему развития управленческой мысли «от шумеров до наших дней». Такого рода попытки опираются на наличие в памятниках древней культуры некоторых текстов, по формальным признакам вызывающих ассоциации с понятийным аппаратом современного управления. В то же время такие тексты, изъятые из исторического контекста, трактуются весьма вольно. В целом подобного рода «управленческие континуумы» представляются не вполне безупречными с научной точки зрения.

Некоторое представление об идеях, предшествовавших в исторической ретроспективе становлению современного социального управления, а также о предтечах современного менеджмента, их идеях и подходах к управлению дается в табл. 1.1.

Таблица 1.1. Предтечи современного управления

Имя, годы жизни, профессия	Разрабатывавшиеся управленческие идеи
<i>Аммонтон (1663–1755)</i> , ученый, Франция <i>Белидор (1693–1761)</i> , математик, артиллерист, Франция	Хронометраж
<i>Кулон (1736–1806)</i> , физик, инженер, Франция	Производительность труда
<i>Перроне (1708–1794)</i> , инженер, Франция <i>П.Д. Захаво (XVIII в.)</i> , механик, Россия	Разделение труда
<i>Э. Уитни (1765–1825)</i> , изобретатель, США	Сборочный конвейер. Контроль качества
<i>Ч. Баббедж (1791–1871)</i> , математик, инженер, предприниматель, экономист, США	Разделение труда в управлении. Влияние внешней среды на эффективность трудового процесса. Контроль издержек производства
<i>Р. Оуэн (1771–1858)</i> , философ, социолог-утопист, Великобритания	Внимание к рабочему («живой машине»). Моральное стимулирование работников
<i>А. Смит (1723–1790)</i> , политэконом, Шотландия <i>Д. Рикардо (1772–1823)</i> , политэконом, Шотландия	Разделение труда. Производственный контроль
<i>Д.К. Советкин (1831–1912)</i> , инженер-механик, изобретатель, педагог, Россия	Элементарные последовательности работ. Русский метод обучения ремеслам
<i>Г. Таун (1844–1924)</i> , предприниматель, США	Система «участия в прибылях». «Управление фабрикой является не менее важным, чем управление техникой»
<i>Ф.В. Вешняков (1828–1903)</i> , педагог, Россия	Организация научной работы как особая научная дисциплина

В конце XIX – начале XX века появились труды ученых, в которых был научно обобщен накопленный опыт и заложены основы современной науки управления.

Всю совокупность теорий и результатов исследователь-

ских изысканий, подходов и взглядов, изречений, практических советов и даже верований можно с достаточной степенью условности свести к следующим школам менеджмента (семействам управленческих идей):

- школа научного менеджмента;
- школа административного менеджмента;
- школа бюрократического управления организацией;
- школа человеческих отношений;
- математическая школа;
- школа новых человеческих отношений;
- эмпирическая школа.

Для формирования полноценных представлений об управленческой науке, ее источниках и методологических инструментах необходимо уяснить *сущность, характерные черты и закономерности* ее эволюции. Невзирая на затянувшуюся предысторию, наука об управлении на начальном этапе своей истории формировалась очень медленно. Своим источником до 50-х годов прошлого века она имела лишь опыт руководителей, то есть эмпирические знания, поэтому в течение первой половины XX века находилась *на эмпирическом уровне*. Интенсивные исследования в ней начались лишь после Второй мировой войны. Их побудили недостатки государственного управления, проявившиеся в ходе войны, а также их последствия, в частности, неоправданные потери людских и материальных ресурсов. Эти потери и связанные с ними поражения и неудачи были обуслов-

лены чрезмерным формализмом управления.

Устранение выявленных в ходе войны недостатков управления потребовало разработки различных управленческих теорий и интенсивного развития науки об управлении в самых разных направлениях. Реакцией на эту потребность стал информационный взрыв в области управления. Свой вклад в управленческую науку внесли представители различных областей науки – психологи и социологи, антропологи и политологи, философы, а также специалисты в области исследования операций, информации и технических наук. Это привело к тому, что управленческая наука уже в 50-х годах прошлого века вышла на *уровень теоретических знаний* и стала междисциплинарной отраслью науки.

2.3. Исторические школы научного управления

Основоположителем *школы научного менеджмента* традиционно считается Ф. У. Тейлор, американский инженер. Это научное направление отражает технократический подход к проблемам управления. Исходным является тезис о том, что рабочие должны работать, а менеджеры думать. Исследования направлены на то, чтобы на основе измерений процесса труда устранить преднамеренно низкую загруженность работников, их «систематическое увиливание» от реально достижимой производительности труда. Объектом

исследований является преимущественно *низовое звено производственной организации*. Внимание представителей этой школы сконцентрировано на технических приемах и методах максимизации производительности труда работников, структуризации ручных операций, исследовании рабочего места. Разрабатываются научные основы организации производства. В рамках школы развиваются техники исследования рабочего времени и движений работников. Важной предпосылкой для научных построений является представление о рабочем, который должен работать, как машина.

К числу сторонников и последователей Ф. У. Тейлора, также исследовавших указанные проблемы, относятся Х. Эмерсон (принципы организации производства – «принципы производительности»), Ф. и Л. Гилберт (нормативы затрат времени на элементы операций, анализ микродвижений с использованием фото- и кинотехники), Г. Гант (система графиков, позволяющих вести учет использования ресурсов по времени и планировать выполнение работ), С. Томпсон (исследовательская работа по внедрению основ научной организации производства в строительстве), А. Ле Шателье (пропаганда идей Тейлора, выделение «организационных циклов»), Г. Форд (внедрение стандартизации, организация конвейерной системы производства, принципы организации работы концернов) и многие другие.

Теоретические основы учения о трудовом действии появились в России даже раньше, чем в Европе и Амери-

ке. Среди отечественных ученых, также разрабатывавших это научное направление, можно назвать И. А. Семенова, Ф. Ф. Эрисмана, М. С. Уварова, В. М. Бехтерева, физиолога И. М. Сеченова (учение о трудовых движениях человека), В. П. Горячкина, А. К. Гастева и многих других.

Научный менеджмент оказал большое влияние на современную организацию труда, его принципы широко используются и сегодня.

Центр тяжести исследований *школы административного менеджмента* смещен в сторону администрирования, относящегося преимущественно к *высшей управленческой иерархии*. По существу разрабатываются научные основы административной деятельности. Основным объектом исследований является деятельность менеджеров высшего звена. Большое внимание уделяется обоснованию состава и изучению *функций управления* как несущего элемента всего каркаса управления. Исследуется, в частности, «работа руководителя за столом». Вместе с тем управление изучается как особый вид деятельности, при этом постулируется, что управленческая деятельность свойственна не только менеджеру, но и рабочему, хотя и в существенно меньшей степени. Возникновение школы ассоциируется с именем французского инженера и руководителя компании А. Файоля.

Школа административного менеджмента имеет массу последователей, в их числе Дж. Муни и А. Райли (рассматривали в качестве основного принцип координации), Л. Гу-

лик и Л. Урвик (исследовали проблемы централизации), Э. Бреч, А. Аллан и многие другие. В числе отечественных ученых, развивавших идеи административного менеджмента, Ф. Р. Дунаевский (концепция «административной емкости»). На принципах административного менеджмента основываются многие современные организационные структуры. Расширяющийся в настоящее время бизнес в области управленческого консультирования также опирается, прежде всего, на принципы административного менеджмента.

В основе исследований *школы бюрократического управления организацией* лежит стремление повысить эффективность коллективной деятельности с использованием принципа *рационализации*. Разрабатывается идеальный тип организации, которая уподобляется современной машине и представляет собой конечную стадию деперсонализации управления. Концептуально предполагается, что отступление от формальной структуры организации снижает эффективность управления. В соответствии с положениями разрабатываемой в рамках школы теории бюрократическая форма организации отличается строгой специализацией, иерархией, правилами, беспристрастностью, штатными чиновниками, нацеленностью на карьеру, а также четкой границей между личной и общественной деятельностью.

Теория бюрократии ассоциируется с именем М. Вебера. Идеи бюрократического управления организацией имеют многих приверженцев, их развивали П. Блау, Т. Скотт,

М. Крозье, Э. Жаке, У. Браун, Дж. Саламан, К. Перроу, главным образом академические ученые Германии, такие как Мюнстерберг и Кэттел. Бюрократия как управленческая парадигма до сих пор остается весьма привлекательной для менеджеров, во многом в силу ее способности структурировать любую самую крупную организацию.

Конец ознакомительного фрагмента.

Текст предоставлен ООО «Литрес».

Прочитайте эту книгу целиком, [купив полную легальную версию](#) на Литрес.

Безопасно оплатить книгу можно банковской картой Visa, MasterCard, Maestro, со счета мобильного телефона, с платежного терминала, в салоне МТС или Связной, через PayPal, WebMoney, Яндекс.Деньги, QIWI Кошелек, бонусными картами или другим удобным Вам способом.