

Бурцева М.Н., Чернявская А.Р.

ВЗАИМОСВЯЗЬ ФУНКЦИЙ МЕНЕДЖМЕНТА

В статье рассмотрена эволюция концепций менеджмента. Рассмотрены ключевые этапы эволюции менеджмента, его особенности и события, а также исторические подходы, приведшие к данной эволюции.

Ключевые слова: менеджмент, развитие менеджмента, эволюция менеджмента, период развития.

С развитием и углублением взаимосвязей и взаимозависимостей между странами, усилением интернационального нрава хозяйственной деятельности в значимой степени соединены и инновационные тенденции мирового менеджмента. Вслед за переходом большинства постиндустриальных государств к открытой экономике, за быстрым возрастанием роли межнациональных компаний в мировой экономике, развитием международного предпринимательства развивалась и интернационализация управления. Это вызвало немало новых вопросов в управленческой теории и практике. Это только новые вопросы, которые поставила перед управленцами настоящая практика в конце XX века, в эру глобализации, решить которые можно только при условии формирования качественно новой системы управления, адекватной потребностям глобальной эффективности бизнеса, – системы международного менеджмента [1].

Исследование функций управления в качестве основных категорий технологии менеджмента предприятий вообще и акционерных обществ в частности отражены в трудах Р. Акоффа, И. Ансоффа, А. Аккера, М. Альберта, Ф. Хедоури, В. Базилевича, Д. Лужи, А. Вакульчика, С. Варналия, А. Гальчинского, В. Гейца, Р. Герасименко, В. Евтушевского, П. Ещенко, Ю. Касимова, Г. Козаченко, В. Кузьмина, Ю. Лупенко, А. Маза-раки, И. Малого, М. Мескона, В. Мищенко, Б. Нила, Р. Пайка, Е. Панченко, Ю. Петруни, А. Рыбалкина, С. Румянцева, М. Рупняк, А. Сера, Ф. Хмиля, А. Шегды, А. Яковлева и др. Однако теоретико-методологические и практические аспекты функционального подхода к международному, глобальному менеджменту еще недостаточно исследованы и разработаны. Нерешенность многих проблем в значительной степени связана со спецификой и разнообразием видов деятельности корпораций, которые непосредственно связаны с их выходами на внешние рынки, во внешнюю международную среду, что требует адаптации.

Практика управления настолько же стара, как и все человеческое общество. Именно из-за этого не представляется возможным точное определение времени появления первых элементов управления. Можно только строить разного рода предположения, основанные на более или менее достоверных мыслях и сведениях. Функции управления являются составными частями сложного и необходимого процесса – процесса по управлению. М. Месконом, М. Альбертом и Ф. Хедоури было отмечено, что большая часть экспертов в сфере управления принимает такое его определение: управление является процессом планирования, организации, мотивации и контроля, который необходим при постановке и достижении целей организации [2]. Функции управления или менеджмента характеризуют то или другое направление активности взаимодействия между субъектом и объектом системы по управлению (по большей мере действия субъекта на объект).

Они стоят на одном из лидирующих мест в управленческой деятельности. В течение истории управление деятельностью развивалось от управления по интуиции к рациональному, логическому, научно обоснованному процессу управления. Специалистами по теории управления был выделен ряд различных функций, а также их различные классификационные критерии. Под функцией менеджмента традиционно понимают определенный вид управленческой деятельности, осуществляемой специальными приемами и способами, а также соответствующую организацию работ.

Осознание важности управленческих функций произошло еще на заре мировой истории, когда 6000 лет назад древние египтяне признали необходимость планирования, организации и контроля. В 1800-х гг. до н.э. царь Хаммурапи ввел использование письменных документов, свидетелей для введения системы контроля. В 1491 до н.э. древними евреями была разработана концепция организации, а в 600-х гг. до н.э. вавилонский правитель Навуходоносор II ввел материальное стимулирование труда. Около 400 г. до н.э. персидский царь Кир провел исследование мотивации, создал планы и методы обработки данных. Проблемами организации, планирования, руководства и контроля занимались также древнекитайские ученые Мэн-цзы и Сунь-Цзы, которые разработали принцип специализации труда, ввели систему норм и стандартов [3, с. 23]. Однако научное изучение функций управления началось только в начале XX века, благодаря Ф. Тейлору, А. Файолу, П. Друкеру.

Ранний период развития теории управления характеризует, прежде всего, слабость системы по управлению предприятием, неопределенность функций управления. Что обуславливает тот факт, что в одном лице объединялись обладатель и управляющий, результатом чего стала малая численность управляющих и неимение квалификации в осуществлении управленческих задач.

По итогу, отделение владельца компании от процесса управления производством произошло после распада фабричной системы организации труда и происхождения значительного машинного производства, возник специализированный аппарат управления, в задачи которого входил контроль деятельности рядовых членов организации и проведения мероприятий, которые необходимы для увеличения эффективности их работы.

Одна из первых теоретических школ, которыми рассматривались трудности теории организаций, представлена так называемой классической школой научного управления. Основателем южноамериканской классической теории управления принято считать Ф. Тейлора. В рамках данной теории Ф. Тейлор (1856 – 1915) может быть признан основоположником движения, популярного под заглавием «научная организация труда». Лозунги этой направленности звучат так: «координация», «интеграция» и «контроль». Доведя значимость внедрения на практике способов научной организации труда, Ф. Тейлор определил обязанности администрации и в первый раз показал, что конкретно она обязана брать на себя всю инициативу по планированию, организации труда, обучению персонала до подбора орудий труда на каждом рабочем месте.

А все работники должны строго выполнять закрепленные за ними задачи. Обоснование необходимости управления трудом, замены грубых практических методов производства строго научными, стимулирования работников с целью формирования у них заинтересованности в высоких результатах труда - наиболее характерные новации школы научного управления Ф. Тейлора [4].

Ф. Тейлор признавал, что в его подходе отсутствуют какие-либо новые принципиальные научные положения и считал, что теория научного управления «собирает все традиционные знания, накопленные предыдущими поколениями руководителей, и редуцирует их в виде правил, законов, формул» [5]. В подходе Ф. Тейлора по усовершенствованию управления организацией приоритет принадлежит инженерным решениям. В пределах данной теории все отклонения от «рациональности» рассматривают в качестве нежелательных последствий, ошибок, неточностей, которые можно сравнить на основе расчетов и чисто инженерных решений.

Если Ф. Тейлор рассматривал в главном цеховой уровень организации изготовления, то А. Файоль – верховный, управленческий. Он концептуализировал многофункциональный подход к управлению предприятием, выделив 6 групп операций (немаловажных функций), характерных на любом предприятии: техническую, коммерческую, финансовую, страховую, учетную и административную. Особенное внимание А. Файоль уделял административной функции, которую он также именовал функцией управления, выделяя пять ее частей: предвидение, организация, распоряительство, координация и контроль.

Именно А. Файоль (1841 – 1925) совместил идеи многофункциональной администрации Ф. Тейлора и старый принцип единоначалия, в итоге чего получил новую схему управления, которая и легла позже в базу современной теории организации. Исторически эти функции значили принципиальный шаг вперед. Функции, описанные А. Файолем в 1916 году в монографии «Общий и индустриальный менеджмент», являются неотъемлемой частью нынешней концепции теории управления. Позже эти функции были обобщены А. Файолем до четырех, которые чаще всего встречаются в современной литературе по менеджменту:

- 1) планирование, которое включает в себя отбор целей и плана действий для их достижения;
- 2) организация, с поддержкой которой осуществляется распределение задач между определенными подразделениями или работниками и введение взаимодействия между ними;
- 3) управление, которое направлено на мотивирование исполнителей к проведению запланированных действий и достижению установленных целей;
- 4) контроль, содержащийся в соотношении действительно достигнутых результатов с теми, какие были запланированы.

А. Файоль не просто перечислил главные функции. Он заложил базы особенного направления в менеджменте – структурно-функционального подхода. Функциональным его необходимо считать потому, что управленческие функции – элемент только каркаса управления – начальная клетка организационной иерархии. Структурным же подход А. Файоля является в том, что функции определяют структуру организации, а не выступают некоторым довеском к ней. Последователи А. Файоля из административной школы управления, Л. Гьюлик и Л. Урвик, предложили теорию (1937) семи функций (планирование, организация, управление кадрами, управление, координация, учет и бюджетирование), а разработанная В. Хилем теория (1968) содержала лишь четыре функции наиболее укрупненного формата, включая создание политики и цели, планирование, компанию и управление кадрами. Вместе с этим Ч. Барнард в работе «Функции администратора» (1938) минимизирует состав функций до трех: определение целей организации с учетом меняющихся требований внешней и внутренней среды и создание ценностей организации и ее внутренней культуры; создание системы коммуникаций, то есть иерархической и подотчетной структуры, а также систем для передачи информации, как в вертикальном направлении, так и между всеми индивидуумами и подразделениями; разработка соответствующего комплекта стимулов для привлечения и удержания персонала, а также для снабжения его приверженности общей цели. Наиболее распространенную интерпретацию управленческих функций предложили М. Мескон, М. Альберт и Ф. Хедоури в пособии «Основы менеджмента», выделив планирование, организацию, мотивацию и контроль. Однако отказываться от функции регулирования (координации) неоправданно, поскольку исследования свидетельствуют, что без нее не обходится ни один управленческий процесс. Например, после контроля происходит обратная связь с целью устранения недостатков, отклонений, сбоев и т.д., т.е. регулирования; в процессе стратегического планирования после формулирования миссии и определения целей организации, выбора стратегии обязательна оценка разработанной стратегии путем ее сопоставления с миссией организации. Что касается функции координации, то этот важный управленческий рычаг реализуется в форме руководства. Именно эти четыре функции оседают в сознании современных выпускников вузов. Слушатели же бизнес-школ больше ориентированы на П. Друкера, который, выражаясь о функциях управления, выделяет: управление бизнесом; управление менеджерами; управление персоналом и работой.

В прошлом веке бурное увеличение производительности труда привело к возникновению неизбежного кризиса перепроизводства, глубокого экономического спада 1929 – 1933 гг. и долгой депрессии. Тогда стало очевидно, что функции управления, а соответственно и методы их реализации, не являются неизменными, раз и навсегда сформировавшимися. Должен постоянно происходить процесс модификации и углубления, обусловленный влиянием объективных факторов.

Около десятка лет понадобилось американскому менеджменту, чтобы начать предлагать свои инициативы в сфере модернизации управления и обогащения содержания его функций. Так, в 1980 г. профессор Гарвардской школы бизнеса М. Портер обратил внимание топ-менеджеров компаний на стратегию как ключевой фактор в конкурентной борьбе на мировых рынках. Интерес к стратегии как важнейшей составляющей устойчивого развития бизнеса и стратегического управления с тех пор значительно вырос и остается неизменно высоким. Так была существенно расширена и адаптирована к современным условиям функция планирования. Впоследствии партнеры компании «McKinsey» Т. Питерс и Р. Уотерман изучили бизнес-практики сорока трех крупнейших американских корпораций из списка «Fortune 500», которые демонстрировали устойчивое развитие в течение 20 лет и имели годовой оборот более одного миллиарда долларов США. Результатом этого исследования стала книга «В поисках совершенства», которая содержала восемь основных принципов успешной компании: ближе к покупателю, производительность через людей, простая форма и небольшой управленческий персонал и ряд других постулатов. В 1989 г. Кэмп концептуально оформил методологию бенчмаркинга как метод непрерывного совершенствования на основе измерения и сравнения своих результатов с аналогичными показателями конкурентов, партнеров, лидеров, поиска лучшей практики с последующей адаптацией и употреблением ее в своей деятельности. Эта методология значительно улучшает мотивацию работников и обеспечивает постоянный контроль за результатами деятельности.

Процессы глобализации, активизация внешнеэкономических отношений привели к существенным изменениям в целях, задачах, методах и функциях управления. Осложнение взаимодействия с внешним окружением вызвало рост функций современного предприятия. На сегодняшний день появилась необходимость ориентироваться на основные оценочные критерии классификации функций. Одним из них является роль и значение функций в нацеленности их на достижение миссии и цели деятельности корпораций. Основываясь на этом, представляется возможным выделить такие функции управления, которые могут быть отнесены к общим: подготавливающе-креативные, организационно-внедренческие, достижения цели, интегрирующе-балансирующие, информационного обеспечения производственной деятельности компаний и управления информацией в системе всего комплекса и на уровне каждой из функций управления компаний.

Список литературы:

1. Юхименко П.И. Международный менеджмент: учеб. пособ. / П.И. Юхименко, Л.П. Гацко, М.В. Полторак и др. – К.: Центр учебной литературы, 2011. – 488 с.
2. Мескон М. Основы менеджмента / М. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури. - пер. с англ. - М.: Дело, 2012. – 702 с.
3. Карлофф Б. Деловая стратегия (концепция, содержание, символы) / Б. Карлофф. – пер. с англ., науч. ред. и авт. послесл. В.А. Приписнов. – М.: Экономика, 2011. – 239 с.
4. Мельник А.Ф. Государственное управление [Электронный ресурс] / А.Ф. Мельник, А.Ю. Смоленский, А.Ю. Васина, Л.Ю. Гордиенко. – Режим доступа: http://www.pravo.vuzlib.net/book_z811.html.
5. Файоль А. Управление – это наука и искусство / А. Файоль, Г. Эмерсон, Ф. Тейлор, Г. Форд. – М.: ИНФРА-М, 2012. – 36 с.

Чернявская Александра Романовна

студентка 3 курса факультета бизнеса и рекламы

ФГБОУ ВО «Орловский государственный университет экономики и торговли»

e-mail: chernyavskaya.shura@mail.ru

Бурцева Маргарита Николаевна

к.э.н., доцент кафедры менеджмента

ФГБОУ ВО «Орловский государственный университет экономики и торговли»

e-mail: burceva.margarita@yandex.ru

УДК 005.95

Власенко Н.С.

ПОРТРЕТ ЭФФЕКТИВНОГО МЕНЕДЖЕРА В СОВРЕМЕННОЙ ЭКОНОМИКЕ

В данной статье описывается портрет эффективного менеджера в современной экономике. Указаны тенденции развития экономики на дальнейшие годы, а также важнейшие качества, необходимые для менеджера. В заключение отмечена важность эффективного менеджера в развитии предприятия и экономики в целом.