

ношения с поставщиками).

Формальное следование основным изложенным принципам не принесет ощутимого результата. Чтобы новые знания дали отдачу, на практике необходимо изменение самого мышления. Руководители и все сотрудники организации должны переосмыслить те постулаты, которым они следовали до сих пор, осознать невозможность использования их дальше и после этого принять и быть готовыми реализовать практически требования стандарта.

Понимание и готовность принять такую точку зрения относительно способности к новым открытиям весьма важна для реального изменения сложившейся системы управления и перехода к системе взглядов, предложенной Демингом, и как продолжение стандартам ИСО 9001-2015. Принятие этой точки зрения еще более важно для тех, кто поставил задачу развить в себе черты лидера, способного возглавить преобразование образа мышления руководителей и сложившегося стиля управления во всех сферах деятельности.

Список литературы:

1. Генри Р. Нив Пространство доктора Деминга: принципы построения устойчивого бизнеса. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2005. – 370с.
2. Говард Д. Подход к улучшению управленческой деятельности [Электронный ресурс] / Ассоциация Деминга. – Режим доступа: <http://www.deming.ru>.
3. Голубицкий С. Отчим качества [Электронный ресурс] / Ассоциация Деминга. – Режим доступа: <http://www.deming.ru/Statyi/OtchimKaches.htm>.
4. ГОСТ Р ИСО 9001-2015 Системы менеджмента качества. Требования. [Электронный ресурс] / Консорциум «Кодекс». Электронный фонд правовой и нормативно-технической документации. – Режим доступа: <http://docs.cntd.ru/document/1200124394>.
5. Деминг Э. Выход из кризиса: Новая парадигма управления людьми, системами и процессами / Э. Деминг; Пер. с англ. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2007. – 370с.
6. Кастеллано Дж.Ф., Роем Н.А., Хьюджес Д.Т. Философия Деминга. Новый подход к управлению финансово-экономической деятельностью [Электронный ресурс] / Ассоциация Деминга. – Режим доступа: <http://www.deming.ru>.
7. Разработка стандартов. [Электронный ресурс] / Международная организация по стандартизации - Режим доступа: <http://www.iso.org/iso/ru/home.htm>.

Легостаева Светлана Алексеевна,

к.э.н., доцент кафедры менеджмента

ФГБОУ ВПО «Орловский государственный институт экономики и торговли»

e-mail: legostaevasa@gmail.com

Алехина Лариса Леонидовна,

к.э.н., доцент кафедры менеджмента

ФГБОУ ВПО «Орловский государственный институт экономики и торговли»

e-mail: allar9372@mail.ru

УДК 005.1

Воронкова И.Е.

НАУКА УПРАВЛЕНИЯ: ОСНОВНЫЕ ШКОЛЫ

В статье рассматривается один из подходов к проблеме социального управления, так называемые «школы»: школа научного управления, административная/классическая школа, школа человеческих отношений. Автор приходит к выводу, что каждая из вышеперечисленных школ, с одной стороны, внесла определенный вклад в развитие управленческой науки, с другой – сам подход «школ» тесно связан с процессным, системным, ситуационным, количественным подходами, имеет «пересечения» с последними различными аспектами исследований, но при этом является самостоятельным.

Ключевые слова: проблема социального управления, школа научного управления, административная/классическая школа, школа человеческих отношений.

Управление как некий процесс, сфера человеческой деятельности возникло, пожалуй, с момента зарождения человечества – совместная жизнь первобытных людей требовала ее определенной организации, координации и кооперирования. Первые правовые акты, затрагивающие управленческий аспект, возникли в эпоху Хаммурапи [1]. Индустриальный прогресс привел к возникновению профессионального менеджмента, а «бюрократическая революция» рубежа XIX-XX вв. способствовала возникновению теории социального управления, развитие которой шло по ряду направлений.

Одним из основных подходов к проблеме социального управления являются так называемые «школы»: школа научного управления, административная/классическая школа, школа человеческих отношений, каждая из которых делает акцент на определенном аспекте управленческой деятельности.

Авторами и сторонниками школы научного управления являются Ф. Тейлор, Ф. Гилберт и Л. Гилберт, Г. Эмерсон и др. Особенностью становления данной школы было то, что ее представители «вышли» на анализ процесса управления, изучая вопросы «наилучшей организации труда». Так, во введении к своей книге «Принципы научного менеджмента» Тейлор замечал, что написана она для того, чтобы, во-первых, на наглядных примерах показать, какие убытки терпит страна вследствие недостаточной производительности; во-вторых, убедить в том, что недостаточная производительность может быть «вылечена» путем систематической организации труда; в-третьих, доказать, что наилучшая организация труда является, по сути, настоящей наукой, имеющей свои определенные законы, правила и принципы [2].

Действительно, ранее подвергавшиеся критике его идеи о «сердечном сотрудничестве» администрации предприятия с рабочими и «почти равномерном распределении ответственности между администрацией предприятия и рабочими» впоследствии стали одним из ключевых факторов эффективного управления – «человеческим фактором».

Его последователи – супруги Ф. Гилберт и Л. Гилберт – обогатили школу научного управления положением о важности связи между наукой управления и данными социологических и психологических исследований, изучая вопросы рационализации и нормализации рабочих движений, освещения, отопления, одежды, отдыха, приема пищи, развлечений, мебели, используемого инструмента.

«...Посодействовать тому, чтобы каждый человек, каждое объединение были на высоте своих обязанностей, вдохновить тех руководящих работников, от чьего умения зависит успех и целесообразность всякого дела» – так сформулировал еще один представитель школы научного направления Г. Эмерсон цель разработанных им двенадцати принципов производительности [3].

Применительно к теме данной статьи нас интересуют следующие цели:

- точно поставленные идеалы и цели. Суть данного принципа, по Эмерсону, заключается в том, что именно руководители должны формулировать идеалы и в соответствии с ними четко ставить цели организации, учитывая факт неопределенности, неуверенности, отсутствия четко поставленных целей, характерных «для наших исполнителей»;
- здравый смысл, суть которого в создании «творческой, созидательной организации», когда каждый новый процесс рассматривается с точки зрения стратегии, а не только тактики развития, активном поиске «специальных знаний», «компетентного совета», поддержании высокого уровня дисциплины «сверху донизу»;
- компетентная консультация, где Эмерсон говорит о необходимости создания специального аппарата, функции которого заключаются в работе над повышением производительности, один из аспектов которой – разработка и внедрение в жизнь определенного типа организации, соответствующего идеалам последней;
- справедливое отношение к персоналу. Здесь важно отметить те мысли, которые являются весьма актуальными и на день сегодняшний. В их числе:

1. «При выборе людей для работы не так важны такие внешние вещи, как образование, физическая сила и даже поведение в прошлом. Основное внимание надо обращать на

внутренние способности и склонности, на характер - на то, что, в конце концов, определяет человека».

2. «Опытный специалист ... сразу видит способности и склонности даже совсем «зеленого» подростка, а тем более юноши. Такой специалист может с почти непогрешимой точностью определить, на какой работе испытуемый может надеяться на максимальный успех ..., он может указать, в каком направлении надо на этого испытуемого воздействовать: что в нем надо изменить, прибавить или убавить, чтобы, по крайней мере, вдвое повысить его ценность».

3. «Для производства крайне важно иметь хотя бы немного специалистов, обладающих интуицией, наблюдательностью, понятливостью, с одной стороны, и всем богатством физиологических, психологических, антропологических научных знаний, с другой. Только такой специалист может дать администрации и кандидату на работу действительно компетентный совет, только он может точно сказать, годится ли кандидат на данную работу» [3]:

- диспетчирование, которое, по замечанию Эмерсона, есть «область науки управления, некоторая часть планирования», ибо значительно шире последнего в силу того, что «прописывает» все аспекты деятельности организации, от начала принятия решений до их реализации;

- писанные стандартные инструкции, которые помогают выяснить действительную, фактическую практику предприятия.

Отметим, что мысли Ф. Тейлора, Ф. Гилберта и Л. Гилберт, Г. Эмерсона не только способствовали повышению производительности труда на тех предприятиях, где применялись, но и привели к перелому общественному мнению относительно самостоятельности науки управления и ее практической значимости.

Представители административной/классической школы – А. Файоль, М. Вебер и др., значительно углубив и систематизировав уже имевшиеся материалы, главный акцент в своих трудах делали на управленческой сфере. Так, Файоль, который признается основателем данной школы, в работе «Общее и промышленное управление» [4] выделил шесть групп операций, которые встречаются на предприятиях. В их числе – административные операции: предвидение; организация; распорядительство; координирование; контроль, признаваемые автором работы в качестве бесспорной области управления.

Итак, по мнению Файоля, предвидение есть «исчисление» и «подготовление» будущего, почти действие. Главным проявлением предвидения является программа действий, которая «одновременно конечная цель, руководящая линия поведения, этапы предстоящего пути и средства, которые будут пущены в ход» [4]. В этой связи, замечает автор, руководитель предприятия, разрабатывающий программу действия, фактически выполняет функцию администратора, которая предъявляет определенные требования к уровню его квалификации. Вот некоторые из них:

- «крупный начальник должен отличаться широтой взглядов и гибкостью ума»;
- «инициативность также ценный дар для всех, но тем более полезный, чем выше ранг. Что касается стойкости, чувства меры, мужества ответственности, то их значение растет вместе с положением работника, и их можно поставить во главе качеств, полезных для крупных начальников»;

- «каждой функции соответствует определенная степень общей образованности, возрастающая вместе с иерархическим уровнем и важностью функции»;

- «административные познания. Эти познания относятся к предвидению, организации, распорядительству, координированию и контролю. Примитивные у рабочих, они чрезвычайно обширны у служащих высокого ранга и, в особенности, у управляющих большими предприятиями»;

- «что же касается директора, то он должен быть знаком не только со всеми техническими специальностями, представленными в данном предприятии, но и с коммерческой, финансовой и иными функциями, на него возложенными. Число знаний растет вместе с чис-

лом ступеней служебной лестницы» [4].

Также именно Файоль провел значительную работу по систематизации уже имеющихся знаний в области управления, сформулировав четырнадцать принципов последнего: разделение труда, власть и ответственность, дисциплина, единоначалие, единство действий, подчиненность интересов, вознаграждение, централизация, иерархия, порядок, справедливость, стабильность персонала, инициатива, корпоративный дух.

В рамках административной/классической школы мы можем рассматривать и теорию бюрократического построения и управления организацией М. Вебера, который отождествил бюрократию с аппаратом управления. Во главу угла ученый поставил четыре характеристики организации. Первая – иерархическая система распределения власти, основанная на разделении труда применительно к функциональной специализации. Вторая – система правил и норм, которая определяет права и обязанности работников, фиксирующие поведение последних в той или иной ситуации. Третья – прием работников и их продвижение по карьерной лестнице на основе компетентности, при этом система взаимоотношений внутри организации должна строиться как взаимодействие между должностями, но не личностями. Четвертая – управление на основе письменных инструкций [5].

В целом, в рамках административной/классической школы разрабатывались универсальные принципы управления, пригодные для разных типов организаций и гарантирующие высокий результат функционирования: разделение труда, полномочий и ответственности, дисциплина, единоначалие, подчиненность личных интересов общественным, вознаграждение персонала, «скалярная цепь» (иерархия уровней управления – *И.В.*), порядок, справедливость, стабильность рабочего места для персонала, инициатива и корпоративный дух. Этот подход обычно рассматривают как реализацию рационалистического подхода в теории управления.

Третья школа – «школа человеческих отношений» – возникла как своеобразная реакция на недостатки предыдущей, слишком незначительное внимание уделявшей роли человеческого фактора в организации. Основоположниками данной школы традиционно признаются Э. Мэйо и М. Фоллет, первый из которых пришел к выводу о том, что «до сих пор в социальных исследованиях и исследованиях промышленности остается недостаточно осознанным то, что ... маленькие нелогичности в сознании «среднего нормального» человека накапливаются в его действиях. Возможно, они и не приведут к «срыву» в нем самом, но обусловят «срыв» его трудовой деятельности» [6].

Желая подтвердить теорию практикой, Мэйо провел хоторнские эксперименты, суть которых состояла в экспериментальных исследованиях по ряду направлений: выявления взаимозависимости между интенсивностью освещения, температурным режимом, влажностью и т.д. производственных помещений и производительностью труда; изучения, путем опросов, отношения рабочих к своей работе, условиям труда, руководству и т.д.; анализ поведения работников сквозь призму их отношений, контактов, взаимодействия с другими членами коллектива.

Итоги эксперимента для конца 20-х – начала 30-х гг. прошлого века оказались весьма неожиданными, поскольку на первый план вышли, во-первых, психологические и социально-психологические аспекты поведения человека, а, во-вторых, произошло открытие такого явления, как неформальная организация, которая зачастую играет более значимую роль, чем формальная. Отсюда и принципы научного управления от Мэйо: деятельность человека мотивируется преимущественно сложившимися групповыми нормами; жесткая иерархичность организации, осуществляемая в соответствии с тейлоровскими принципами научного управления, несовместима с природой человека и его свободой; руководители должны ориентироваться в первую очередь на людей [6].

Другой представитель школы, социолог М. Фоллет, впервые соединила научный менеджмент с новой социальной психологией, результатом чего основным предметом заботы менеджмента стало улучшение человеческих отношений в производственной сфере. Именно Фоллет сформулировала идею гармонии труда и капитала, считая, что она достижима при

условии правильной мотивации и учете интересов всех заинтересованных сторон. По мнению Красовой О., сила идей М. Фоллет определяется сочетанием трех факторов. «Во-первых, это знания и навыки, которые она приобрела в процессе изучения таких социальных наук, как экономика, психология, юриспруденция; во-вторых, это глубокое сочувствие людям; и в-третьих, ее собственный практический опыт и трезвая оценка путей развития мира» [7].

В заключение отметим, что применительно к проблеме социального управления, помимо подхода с точки зрения основных школ, выделяют процессный, системный, ситуационный, количественный подходы, которые, безусловно, не являются противоположными друг другу, но взаимодополняют, взаиморазвивают идеи различных направлений, являясь при этом в определенной степени самостоятельными.

Список литературы:

1. Законы вавилонского царя Хаммурапи [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.hist.msu.ru/ER/Text/hammurap.htm>.
2. Тейлор Ф. Принципы научного менеджмента [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://elibrary.spbstu.ru/dl/quality/management/prnauchnmen/prnauchnmen.html>.
3. Эмерсон Г. Двенадцать принципов производительности [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://avcc.ru/library/informs/books/g.-emerson-dvenadcat-princzipov-proizvoditelnosti>.
4. Файоль А. Общее и промышленное управление [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://avcc.ru/library/informs/books/a.-fajol.-obshhee-i-promyshlennoe-upravlenie,-perevod-1923-g>.
5. Вебер М. Избранные произведения. – М.: Прогресс, 1990. – 808 с.
6. Масловский М.В. Теория бюрократии Макса Вебера и современная политическая социология. – Н. Новгород: Изд-во Нижегород. гос. ун-та, 1997. – 87 с.
7. Основоположники неоклассической школы: Элтон Мэйо и Мэри Фоллет [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.addere.ru/su3.htm>.
8. Красова О. Мэри Паркер Фоллет [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://bungalos.ru/b/krasova_meri_parker_follett/1.

Воронкова Ирина Евгеньевна

д.и.н., профессор кафедры истории, философии, рекламы и связей с общественностью
ФГБОУ ВПО «Орловский государственный институт экономики и торговли»
e-mail: irivoronkova@yandex.ru

УДК 005.591.4

Плахова Л.В., Шкрабо Ю.П.

БАНКРОТСТВО: ПРИГОВОР ДЛЯ БИЗНЕСА ИЛИ ИНСТРУМЕНТ АНТИКРИЗИСНОГО УПРАВЛЕНИЯ

В современных условиях предприятия часто сталкиваются с проблемами банкротства. Поэтому важно определить, насколько это опасно для предприятия, и определить пути выхода из сложившейся ситуации. Ситуация банкротства в целом может привести как к толчку в развитии предприятия на новом уровне, если будет возможно расплатиться с долгами, так и к полному закрытию убыточного предприятия. В этой ситуации важно знать направления, которые предлагает российское законодательство для выхода из кризисного положения. Именно профессиональное применение инструментов антикризисного управления поможет предприятию восстановить финансовую устойчивость.

Ключевые слова: процедура банкротства, финансовое оздоровление, процедура мирового соглашения, конкурсное производство.

Исследование вопроса банкротства следует начать с определения категории банкротства. Банкротство и возможные выходы из него записаны в Федеральном законе «О несостоятельности и (банкротстве)» от 26.10.2002 N 127-ФЗ (принят ГД ФС РФ 27.09.2002) (действующая редакция от 13.07.2015).