

**ИСТОРИЯ СТАНОВЛЕНИЯ
МЕНЕДЖМЕНТА И МАРКЕТИНГА КАК НАУКИ**

Нечитайло А.А., Нечитайло С.А.

Менеджмент и маркетинг как правило рассматриваются двояко, с одной стороны, как теория (наука), а с другой – как искусство, практическая деятельность управляющих (менеджеров).

Прежде чем излагать основы современного менеджмента и маркетинга, целесообразно дать некоторый экскурс в историю управленческой мысли. Потребность в управлении возникла давно, как только люди стали объединяться в группы для достижения общих целей.

Теоретическое осмысление управления началось еще в античное время. Уже Платону было ясно, что управление – это не просто искусство. В своем сочинении «Республика» он пытался давать советы и формулировать правила, как надо управлять человеческими коллективами. Пример организации управления продемонстрировали и Древний Рим, и монгольская орда, и средневековый Китай, и Россия времён Петра I, когда она за короткий период в несколько десятилетий вошла прямо из средневековья в клуб ведущих мировых держав.

Развитие промышленного производства в XVIII веке привело к росту общественного разделения труда, что потребовало увеличения роли торговли и денежного обращения. Складывавшаяся практика вступала в противоречие с господствовавшими представлениями и традициями в экономической сфере. Возникла необходимость пересмотра существовавших экономических теорий. Материализм Адама Смита (1723-1790) позволил ему сформулировать идею объективности экономических законов. А.Смит изложил логичную систему, которая объяснила работу свободного рынка на базе внутренних экономических механизмов, а не внешнего поли-

тического управления. Этот подход до сих пор является основой экономического образования.

Смит сформулировал концепции «экономического человека» и «естественного порядка». Для существования естественного порядка требуется «система естественной свободы», основу которой Смит видел в частной собственности.

Самый известный афоризм Смита – «невидимая рука рынка» – фраза, которую он использовал для демонстрации автономности и самодостаточности системы, основанной на эгоизме, который выступает эффективным рычагом при распределении ресурсов. Суть её в том, что собственная выгода достижима лишь через удовлетворение чьей-то потребности. Таким образом, рынок «подталкивает» производителей к реализации интересов других людей, а всех вместе – к росту богатства всего общества. Ресурсы же при этом, под воздействием «сигнальной системы» – прибыли, перемещаются через систему спроса и предложения в те сферы, где их использование наиболее эффективно.

Первые попытки создать научные основы управления производственным предприятием относятся к концу XIX в., когда интенсивное развитие капиталистического производства потребовало разработки эффективных методов руководства, которые обеспечили бы максимальную прибыль.

Одной из первых получила широкое распространение *теория научного управления* Фредерика Тейлора. Разработав систему дифференциации трудовых процессов, Ф.Тейлор сумел теоретически обосновать и практически показал преимущество комплексного подхода к управлению. Сущность его теории научного управления заключается в жёсткой регламентации трудовых процессов, в компетентном руководстве по основным функциям управления и действенной системе материального стимулирования.

В 1911 г. Ф.Тейлор, «отец научного управления», написал книгу «Наука управления», в которой показал, что «высокая заработная плата и низкие затраты составляют основу хорошего управления». Для достижения этих двух целей он предлагал:

а) каждому рабочему поручать наиболее сложную работу, которую он способен выполнить;

б) каждого рабочего следует поощрять так, чтобы его выработка достигла уровня лучшего рабочего этого разряда;

в) каждому рабочему, достигшему высшей квалификации, выплачивать надбавку в размере 30-100% по сравнению со средним заработком рабочих с тем же разрядом.

Для преодоления естественного уклонения рабочих от работы предложил ввести нормы выработки, созданные на основе хронометража и изучения трудовых движений. Система Тейлора прошла успешную экспериментальную проверку в 1899 г. на одном из американских предприятий.

Нужно отметить, что в это же время подобными проблемами были увлечены супруги Френк Гилберт (1869-1924) и Лилиан Гилберт (1878-1972), которые занимались преимущественно изучением возможности увеличения производительности труда за счёт снижения усилий, затрачиваемых на труд. Ими издан ряд книг, посвящённых данной теме. Они считаются родоначальниками нормирования труда.

Далее тейлоровская теория научного управления получила развитие в трудах инженера и администратора А. Файоля. Анри Файоль (1841-1925) – французский учёный и практик в области управления, основатель административной (классической) школы управления сформулировал *концепцию административного управления*, в соответствии с которой общая административная функция должна обязательно складываться из предвидения (планирования), организации, координации и контроля деятельности управляемого подразделения. В 1916 году опубликовал книгу «Общее и промышленное управление», в которой сформулировал четырнадцать общих принципов управления:

1. Разделение труда (по всем видам управленческого труда).
2. Власть и ответственность (они неразрывны).
3. Дисциплина (как уважение соглашений).

4. Единоначалие (сотрудники должны получать приказания только от одного начальника).

5. Единство руководства (каждая совокупность видов деятельности, направленная на достижение определённой цели, должна иметь одного руководителя и единый план в рамках фирмы).

6. Подчинение индивидуальных интересов общим (в случаях расхождений руководство должно найти компромиссный вариант).

7. Вознаграждение (должно быть справедливым и доставлять удовольствие сотрудникам).

8. Централизация управления (степень концентрации власти или её рассредоточения – децентрализации).

9. Скалярная цепь (иерархия подчиненности, которую необходимо соблюдать).

10. Порядок. При организации деятельности людей должно выполняться простое правило: всему (каждому) своё место и все (каждый) на своём месте.

11. Справедливость (по отношению к персоналу).

12. Стабильность пребывания в должности.

13. Инициатива (творческое выполнение дел).

14. Корпоративный дух (как необходимость взаимодействия сотрудников и важность взаимосвязей сотрудников для укрепления единоначалия).

Вопросам управления много внимания уделялось в трудах немецкого социолога М.Вебера. Макс Вебер (1864-1920) оказал большое влияние на развитие науки управления. В ходе исследований мировой истории М. Вебер создал общую теорию рационализации общества. Им была разработана теория идеальной бюрократической организации управления. Понятие «бюрократия» М.Вебер трактовал как концепцию рациональной коллективной деятельности.

К своей теории он пришёл, изучая различные организационные структуры в промышленности, армии, церкви и т.д. Он писал: «Совершенный механизм бюрократической организации по сравнению со всеми другими видами организации даёт то же преимуще-

щество, что машина по сравнению с немеханизованными способами производства. Точность, скорость, отсутствие неопределённости, чёткое делопроизводство, непрерывность, благоразумие, единство, строгая субординация, уменьшение трений между членами организаций – всё это доведено до совершенства в чисто бюрократической организации...».

По Веберу, основными чертами «идеальной бюрократической организации» являются:

- 1) разделение труда на основе функциональной специализации;
- 2) чёткая иерархия власти;
- 3) система правил, определяющих права и обязанности каждого члена организации;
- 4) система процедур, определяющих порядок действия во всех ситуациях, встречающихся в процессе функционирования организации;
- 5) игнорирование личных качеств во взаимоотношениях между сотрудниками организации;
- 6) отбор и выдвижение работников по их квалификации.

В подобном ключе развивалось и поведенческое направление. Углублялось осмысление и изучение организаций как социальных систем.

Даже из проведённого краткого экскурса в историю управленческой мысли становится ясно, что наука управления «питалась» от разных наук. Это стало причиной того, что современные теории управления основываются на различных подходах:

- 1) эмпирическом;
- 2) межличностных отношений;
- 3) группового поведения;
- 4) социальных систем;
- 5) теории принятия решений;
- 6) социотехнических систем;
- 7) коммуникационных центров;
- 8) ситуационном (операционном).

Среди многих подходов преобладающей (по крайней мере в американском менеджменте) является *теория системного и ситуационного управления*. Ключевые положения этой теории базируются на основных принципах систем и их свойствах. Вместе с тем она исходит из того, что процесс управления есть искусство, суть которого состоит в применении науки к реальностям любой ситуации. Основная мысль такова: не существует универсального наилучшего способа достижения определённых результатов при любых обстоятельствах. Операционный метод анализа управления отличается попыткой анализировать, что фактически делают управляющие. Этот подход в некоторой степени эклектичен, поскольку заимствует и объединяет из всех других подходов наиболее важные и полезные элементы.

Ниже приведена краткая хронология основных этапов становления и развития менеджмента и маркетинга.

Основные этапы становления и развития менеджмента и маркетинга

Годы	События	Авторы
1776	Концепции «экономического человека» и «естественного порядка». Учение о разделении труда	А. Смит
1798	Реализация принципа взаимозамменяемости деталей	Э. Уитни
1853-1931	12 принципов повышения производительности труда	Г. Эмерсон
1911	Появление научного управления	Ф. У. Тейлор
1916	Разработка графика Ганта	Г. Л. Гант
1922	Изучение трудовых движений. Возникновение производственной психологии	Ф. Гилберт и Л. Гилберт
1924-1927	Открытие «человеческого фактора»	Э. Мэйо, Л. Фоллет
Первая треть XX в.	Создание мотивационной теории	А. Маслоу, Д. МакГрегор, Ф. Герцберг и др.

Годы	События	Авторы
1913 и 1942	Создание синхронизированных сборочных линий	Г. Форд / Ч. Соренсон
1924 и 1950	Внедрение систем контроля качества	У. Шухарт / У. Деминг

Окончание

Годы	События	Авторы
1925	«Тектология (Всеобщая организационная наука)»	А. А. Богданов
1942	Создание цифрового ABC компьютера	Дж. Атанасофф и Клф. Берри
1957	Разработка метода критического пути (<i>CPM</i>)	Многие авторы
1960	Разработка систем планирования потребности в материалах (<i>MRP</i>)	Многие авторы
1975	Развитие стратегического менеджмента	И. Ансофф
1980	Разработка компьютерного проектирования (<i>CAD</i>)	Многие авторы
1981	Создание гибких производственных систем (<i>FMS</i>)	Многие авторы
1985	Разработка протокола (стандарта) производственной автоматизации (<i>MAP</i>)	Многие авторы
1987	Создание интегрированных компьютерных производств	Многие авторы
1995	Развитие менеджмента цепи поставок (<i>SCM</i>)	Многие авторы

Библиографический список:

1. Балашов, В.Г. Механизмы управления организационными проектами / В.Г. Балашов [и др.]. – М. : ИПУ РАН, 2003.
2. Бэйверсток, Э. Книжный маркетинг / Э. Бэйверсток; пер. с англ. – СПб. : БХВ – Санкт-Петербург, 1999.
3. Нечитайло, А.А. Маркетинг в книжном деле: учеб. пособие / А.А. Нечитайло. – Самара : Изд-во самар. гос. аэрокосм. ун-та, 2007.
4. Нечитайло, А.А. Менеджмент в книжном деле: учеб. пособие / А.А. Нечитайло. – Самара : Изд-во самар. гос. аэрокосм. ун-та, 2007.
5. Нечитайло, А.А. Основы системы управления в издательском деле: учеб. пособие / А. А. Нечитайло, А. А. Гнутова, А. А. Апарина. – Самара : Изд-во СГАУ, 2008.