

*Цишева Д.С.
магистрант кафедры мировой экономики и менеджмента,
Кубанский государственный университет
Научный руководитель: Кочиева А.К., к.э.н., доц.
Кубанский государственный университет
Россия, г. Краснодар*

РЕТРОСПЕКТИВНЫЙ АНАЛИЗ ТЕОРИЙ МЕНЕДЖМЕНТА

Аннотация: В статье осуществлена систематизация классических и поведенческих теорий управления, их принципов и научных школ менеджмента. Определено их значение для управления и развития компаний. Сделан вывод том, что в практике компаний до сих пор отсутствует широкое признание одной теории управления. Каждая из них имеет ограниченную полезность и не может быть признана универсальной.

Ключевые слова: управление компанией, теории менеджмента, научные школы менеджмента, нефтегазовые компании

*Tsisheva D.S.
Master degree student of the Department of World Economy and
Management,
Kuban State University
Scientific supervisor: Kochieva A.K., PhD, Assoc. Prof.
Kuban State University
Russia, Krasnodar*

RETROSPECTIVE ANALYSIS OF MANAGEMENT THEORIES

Abstract: The research systematizes classical and behavioral theories of management, their principles and scientific schools of management. Their importance for the management and development of companies is determined. The author concluded that in the practice of companies there is still no

widespread recognition of one theory of management. Each of them has limitations and cannot be directly recognized as universal.

Keywords: company management, theories of management, scientific schools of management, oil-gas companies

В современных условиях усиления конкуренции, санкций и появления новых технологий в отраслях экономики, в том числе в нефтегазовой отрасли происходят трансформационные процессы в системе менеджмента и организации труда нефтегазовых компаний и корпораций [1]. Все эти обстоятельства требуют переосмысления актуальности классических и поведенческих теорий менеджмента, а также анализа дальнейшей возможности следования формализованным в них принципам и постулатам.

Впервые идея организации и координации труда возникла еще в XIX в. В тот период владельцы бизнеса использовали свои собственные денежные средства и ежедневно занимались бизнесом. В XX в. с появлением более крупных организаций произошло развитие экономической науки в области управления, которое продолжается и в наши дни.

Одним из выдающихся произведений в области организации труда является работа А. Смита «Богатство народов», в котором автор подчеркивал важность разделения труда, разбиение крупных работ на множество мелких [2]. Концепция А. Смита стала первой известной в мире теорией управления, сосредоточенной на подходе к выполнению работы и организации процесса труда. Данную теорию управления в научных кругах считают классической теорией, включающей как минимум две основные научные школы: научного менеджмента и административных теорий. Данная концепция используется до сих пор многими компаниями.

Далее получили развитие теории научного менеджмента и административные теории. Теория научного менеджмента была предложена американским инженером Ф.Тейлором и направлена на повышение эффективности растущего промышленного производства [2]. Административные теории управления, в свою очередь, условно подразделяются на: бюрократическую и административно-управленческую теории. Сравнение их идей и принципов представлено в таблице 1.

Таблица 1

Сравнение классических теорий менеджмента

Критерий	Классические школы теории управления		
Научная школа	Научные теории	Административные теории	
Теория	Теория научного менеджмента	Бюрократическая	Административно-управленческая
Представитель школы	Ф.У. Тейлор	М. Вебер	А. Файоль
Ключевые принципы	<ul style="list-style-type: none"> – наука для каждого элемента управления заменяет эмпирический метод – применение научных подходов при развитии сотрудничества и выполнения работ – разделение работ / ответственности между руководством и работниками 	<ul style="list-style-type: none"> – формирование и изложение компетенций, законов / постановлений – принятие решений на основе правил, протоколов и документов – обезличенность управленческих решений – формирование компетенций для должностных лиц в соответствии с уровнем их образования – трудоустройство на основе опыта и обеспечение полной занятости – фиксирование размера заработной платы 	<ul style="list-style-type: none"> – прогнозирование и планирование при управлении – командно-директивное управление – применение методов и инструментов координирования системой менеджмента – осуществление контроля за процессом управления

Источник: составлено автором по [2]

По мере развития бизнес-деятельности компаний, классические теории менеджмента были дополнены теориями, основанными на управлении человеческими отношениями или так называемыми поведенческими теориями. Поведенческая теория фокусируется на

человеческих аспектах организаций и управления, признавая, что менеджмент — это постоянный, динамичный процесс, то есть сотрудники должны быть активными участниками, «поддерживающими» управленческие решения.

Общепризнано создателем современного менеджмента считают американского социального работника и консультанта по менеджменту в области организационной теории и организационного поведения М.П. Фоллетт [2].

Последователями созданной ею теорией менеджмента стали А. Маслоу, Д. МакГрегор, а также Ч.И. Барнард [2]. Так, американский психолог А.Г. Маслоу стал известен созданием пирамиды потребностей Маслоу, основанной на изначальном удовлетворении врожденных человеческих потребностей, кульминацией которых является самореализация. Профессор менеджмента в Школе менеджмента Слоана Массачусетского технологического института и президент Антиохийского колледжа Д.М. МакГрегор получил всемирное признание благодаря своими Теориями X и Y об индивидуальных предположениях менеджера о человеческой природе и поведении, определяющими, как человек управляет своими сотрудниками. Американский государственный административный служащий Ч.И. Барнард стал известен, благодаря новаторским научным трудам в области теории управления и организационных исследований, включающих основы теории организации и функций руководителей в организациях.

В таблице 3 представлено сравнение поведенческих теорий менеджмента.

После Второй мировой войны классические теории менеджмента не избежали трансформации.

Таблица 2

Сравнение поведенческих теорий менеджмента

Критерий	Поведенческие теории		
1	2	3	4
Теория	Поведенческая	Теория мотивации	Теория Х / Теория Y
Автор (ы) теории	М.П. Фоллетт, Ч.И. Барнард	А.Г. Маслоу	Д.М. МакГрегор
Ключевые принципы	<ul style="list-style-type: none"> – управление как динамический процесс – разделение власти (менеджерам нужна поддержка сотрудников; «власть с» или «власть над») – привлечение работников к процессу принятия управленческих решений – мотивация сотрудников осуществляется социальными потребностями – сотрудники лояльны к тем менеджерам, которые помогают удовлетворить их потребности – менеджерам целесообразно координировать работу для повышения эффективности – конфликт как возможность для достижения компромисса – признание роли «мягких» (soft) факторов и неформальных процессов 	<ul style="list-style-type: none"> – формирование иерархии потребностей – мотивация и поведение зависят от уровня потребности в их удовлетворении – потребности никогда не удовлетворяются полностью – потребности сотрудников охватывают физиологические, безопасность, самореализацию 	<ul style="list-style-type: none"> – ожидания топ-менеджера зависят от ситуационного анализа – сотрудники работают ради удовлетворения своих интересов, а не только материального вознаграждения

Источник: составлено автором по [1;2]

Работа австрийского биолога К.Л. фон Берталанфи в области создания общей теории систем стали основополагающими. К. Берталанфи высказал предположение о том, что классические законы термодинамики применимы к закрытым системам, но не обязательно к «открытым

системам», таким, как живые существа [2]. Однако до сих пор согласованная онтология теории систем отсутствует, но ее можно считать – биологической.

Итак, как видно из представленного ретроспективного анализа теорий менеджмента можно выделить 4 основных этапа эволюционного развития их научных школ: индустриальный этап (включающий теорию разделения труда как подхода к выполнению работы, а также научный и административный подходы к управлению исполнением); поведенческий этап (рассматривающий элементы управления человеческим капиталом как часть организационного поведения); биологический этап (включающий теорию систем, статические и динамические системы, а также теорию хаотических систем); эволюционный этап (включающий недетерминированные сложные системы менеджмента).

В заключении проведенного исследования основ теорий менеджмента и ключевых трудов представителей их научных школ можно сделать вывод о том, что до сих пор отсутствует широкого признания одной теории управления. Каждая из них имеет ограниченную полезность и не может быть признана универсальной. Существующие ограничения налагаемые, каждой из классических и поведенческих теорий менеджмента требуют понимания вероятных условий в отношении их релевантности и применимости в системе управления нефтегазовыми компаниями и их проектами в практике ведения бизнеса.

Использованные источники:

1. Заболоцкая В.В., Фощан Г.И., Карапетян А.В. Конкурентоспособность и специфика развития нефтегазового комплекса России на современном этапе // Актуальные проблемы экономической теории и практики. Сборник научных трудов. Под редакцией В.А. Сидорова. Краснодар, 2016. С. 149–156.

2. Prieto B. Project Management Theory and the Management of Large Complex Projects // PM World Journal Project Management Theory. 2015. Vol. IV, Iss. VI. Pp.1-85.