

© Журавлева И. И., 2017

Иркутский государственный университет, г. Иркутск

В статье рассматривается история менеджмента. В ней представлена информация об этапах развития и управленческих революциях, оказавших влияние на становление менеджмента. Также, речь идет о развитии науки управления, путем обзора школ управления и современных тенденций в менеджменте. История менеджмента представляет собой сложный динамический процесс, в котором все детали складываются в единое целое, образуя богатую структуру знания. Многие ученые и исследователи сделали значительные вклады в его развитие. В итоге, из маленького семени постепенно выросло массивное дерево менеджмента, которое эволюционирует и по сей день.

Ключевые слова: менеджмент, история, развитие, формирование, этапы развития, управленческие революции, школы управления.

Все науки базируются на использовании исторического опыта. Он является неотъемлемой частью нашего мира. Изучение истории позволяет выявить тенденции и темпы ее развития, что несказанно помогает выявить ошибки, допущенные на ранних этапах развития наук. Знать прошлое — значит понимать настоящее и иметь возможность заглянуть в будущее. При изучении истории происходит анализ связей между событиями и оценка возможностей их повторения. Это главный способ обучения на чужих ошибках, который позволяет не повторить их при истинных глубоких знаниях. А также учебы на достижениях и успехах других людей, что служит колоссальным опытом поиска решений для похожих ситуаций.

Исторический обзор менеджмента очень важен в изучении данной дисциплины. Изучение менеджмента в целом подразумевает в большей степени получение навыков, специальных знаний о том, как правильно использовать факты из истории для изучения и оценки перспектив, а также понимания направления и скорости развития. Изучение истории, в свою очередь, предусматривает как выстраивание произошедших давно событий последовательно, то есть в хронологическом порядке, так и определение, и понимание влияния исторических сил на деятельность и функционирование предприятий. Согласно книге Ричарда Л. Дафта «Менеджмент» [1], существует три основные исторические силы, влияющие на организации:

- социальные
- политические
- экономические

Первый тип таких сил — это социальные. Их основа — люди. Эти силы представляют собой культуру, присущую разным народам, их ценности и поведенческие нормы. Также влияние имеют потребности человека: первичные (врожденные) и вторичные (приобретенные). Иными словами социальные силы оказывают воздействие на взаимоотношения людей и направляют их.

Следующий тип — это политические силы. Они, как известно, олицетворяют влияние непосредственно политических и законодательных институтов. То есть это воздействие на организации извне. Все политические изменения, новые законы, акты, взаимоотношения между странами — все это, так или иначе, сказывается на людях и организациях. К примеру, окончание холодной войны в значительной степени повлияло на бизнес, так как противостояние прекратилось, а значит, появилась возможность заключать больше взаимовыгодных соглашений и сотрудничать, получая выгоды для обеих сторон. Но не менее важным фактором для организаций служат обыкновенные граждане, а точнее влияние, которое они оказывают на власть, требуя больше прав и возможностей. Данное влияние обуславливает, как раз таки, изменения, происходящие как внутри стран, так и между ними.

Последний тип сил — это силы экономические. Их основное предназначение — это распределение

общественных ресурсов между конкурентами. Ресурсы нужны всем — от организаций до образовательных учреждений. Для чего же они? Определенно для достижения поставленных целей. Но ресурсы — ограничены, а значит, возникает борьба за них. Для грамотного распределения ресурсов нужны экономические силы, которые устанавливают «порции» для каждого. Даже если какой-либо ресурс кажется неиссякаемым, то со временем появляется все большая потребность в нем, а затем и необходимость в распределении между конкурирующими сторонами. Часто, недостаточное количество ресурса или экономический дефицит вызывают появление новых технологий, которые, в свою очередь, помогают в развитии менеджмента.

Когда же произошло зарождение менеджмента? Старейшины, вожди древних родов и племен воплощали в себе руководящее начало. То есть менеджмент начал зарождаться во времена древних людей. Как это было? У древних людей существовало разделение труда: одни занимались собирательством, другие охотой, третьи сидели с детьми, четвертые обеспечивали охрану территории и т. д. Это обеспечивало непрерывность труда, каждый был занят делом и отвечал за свою работу, что делало ее эффективнее. Но необходимо было организовать всю эту деятельность, иначе бы никто не знал что делать и в итоге племя попросту бы не выжило. Это означало, что нужен был человек, который бы смог управлять этими процессами и людьми. И этим человеком стал вождь (старейшина). Он, сам того не подозревая, зародил управленческую мысль и стал первым менеджером. Это было так называемым семенем, которое постепенно выросло в могучее дерево менеджмента.

Менеджмент развивался постепенно, благодаря вкладам различных правителей, ученых, исследователей. Они шаг за шагом совершенствовали уже имеющиеся знания и умения, добавляя все новые, важные и более эффективные методы решения проблем управления. Так, можно выделить 4 периода развития менеджмента в мире:

1. древний период
2. индустриальный период
3. период систематизации
4. информационный период

Наиболее длительным является древний период. Его временные рамки — с 9–7 тысяч лет до нашей эры по XIII век нашей эры. Первыми представителями данного периода были старейшины и вожди племен, которые положили начало становлению менеджмента. Они начали управлять процессами в племенах для оптимизации труда и получения лучшего результата. Вавилонские цари Хаммурапи и Навуходоносор II сделали вклад в развитие менеджмента, посредством регулирования сделок между людьми, применения иерархической структуры и

производственного контроля. Сократ был в числе первых, кто дал характеристику управления как особой сферы деятельности и провозгласил принцип универсальности управления. Платон, в свою очередь, классифицировал формы государственного управления и предпринял попытки в разграничении функций органов управления. А Александр Македонский сыграл большую роль в развитии теории и практики управления войсками, а также создал штаб в качестве центра управления боевыми действиями.

Второй период развития менеджмента — индустриальный. Он начался в 1776 году и закончился в 1890 году. Он связан с индустриализацией экономики и увеличением численности населения, повлекшим за собой миграцию. Она была связана с поиском работы в новых промышленных городах, поскольку там требовалось большое количество рабочей силы в новых областях.

Адам Смит — шотландский экономист, которому принадлежит наибольшая заслуга в развитии теории государственного управления. Он провел анализ различных форм разделения труда, а так же определил и охарактеризовал обязанности государства и правительства. Его современник, Роберт Оуэн, создал учение, оказавшее влияние на формирование научных направлений и школ менеджмента. Он впервые разработал и применил на практике инструменты мотивации и стимулирования труда подчиненных. Самым его серьезным исследованием было изучение взаимоотношений работника и работодателя. Чарльз Беббидж — одна из самых выдающихся фигур в науке и технике IX века. Он впервые определил состав и назначение функциональных средств автоматического компьютера. Работа с математическими таблицами привела его к созданию Разностной машины (в ней использовался метод конечных разностей), а затем более совершенного устройства — Аналитической машины. Это был проект первого универсального программируемого компьютера, ставший прообразом современной цифровой вычислительной техники.

Третьим является период систематизации. В этот период наука об управлении находится в постоянном движении. Исследователи, их взгляды и ориентиры меняются. Формируются новые направления, течения и школы менеджмента, совершенствуется научный аппарат управления. В промышленном производстве стран происходят серьезные продвижения. Возрастают его масштабы, начинает применяться новое дорогостоящее оборудование и новейшие сложные технологии.

Согласно учебнику А. В. Райченко «Общий менеджмент» [2], Ф. Тейлор явился родоначальником научного направления и практической системы действий по обеспечению рациональной организации труда. Он разработал и адаптировал систему функционального

администрирования в качестве организационной основы менеджмента. Именно руководство подчиненными Тейлор выделил как основу всей организации, определив его как общественную науку, так и личностное искусство. А. Файоль стал основоположником классической административной теории. Он ввел терминологию администрирования и объединил ее с бюрократией на общей организационной основе. Предложенная им структуризация функционального содержания менеджмента стала основой для осуществления деятельности большинства администраций различных организаций, как утверждает А.В. Райченко [2].

Последний период — это информационный. Его начало относят к 1960 году, а продолжается он по настоящее время. Данный период характеризуется широким применением математики и компьютеров в управлении. Начинают появляться новые элементы внутреннего планирования, совершенствоваться методы анализа в условиях неопределенности и оценка управленческих решений.

В этот период широко распространяется системные методы анализа. Системный подход заключается в взаимосвязанности принимаемых действий. Каждое решение имеет последствия для системы в целом. Таким образом, системный подход отгораживает от попадания в ситуацию, при которой принятое решение в одной области негативно влияет на другую. Также в информационный период появляется ситуационный подход. Его суть состоит в том, что формы, методы, стили управления варьируются в зависимости от сложившейся ситуации. Значит, центральное место в данном подходе занимает ситуация, а именно конкретный набор внутренних и внешних обстоятельств, оказывающих влияние на организацию в данное время. Использование данного подхода несет для менеджеров понимание того, какие методы и средства наилучшим образом способствуют достижению целей организации в конкретной ситуации. Подобные мысли насчет системного и ситуационного подхода были озвучены в книге «Теория менеджмента» В. Я. Афанасьева [3].

Ключевые моменты развития практики управления получили название управленческих революций. Управленческая революция представляет собой качественное преобразование управления в процессе исторического развития. В общей сложности, В. Я. Афанасьев [3] выделяет пять революций такого характера.

Первая управленческая революция вошла в историю под названием «религиозно-коммерческая». Она произошла около 4–5 тысяч лет назад. Эта революция связана с периодом формирования рабовладельческих государств на Древнем Востоке. В это время произошло в Египте и Шумере превращение касты

священников в касту религиозных функционеров, то есть менеджеров. Это преобразование получилось благодаря переформированию религиозных принципов, то есть Богам стали приносить вместо человеческой жизни символическую жертву. Становление менеджмента в качестве инструмента коммерческой и религиозной деятельности — это и было результатом первой революции.

Вторая управленческая революция произошла в 1792–1750 годах до нашей эры. Ее название было «светско-административная». Эта революция связана с именем вавилонского правителя Хаммурапи и его знаменитым кодексом. Кодекс Хаммурапи содержал 285 законов, регулирующих все общественные отношения между социальными группами. Это стало первой структурированной системой управления. Кроме этого, Хаммурапи смог разработать оригинальный лидерский стиль, поддерживавший образ как заботливого опекуна, так и сильного защитника своего народа. Результатом данной революции стало появление светской манеры управления, возникновение формальной системы организации и регулирования человеческих отношений, а также зарождение основ лидерства и методов мотивации людей.

Третья управленческая революция носит название «производственно-строительной». Она была в период между 605 годом до нашей эры и 316 годом нашей эры. Центральными фигурами данной революции стали цари Навуходоносор II и Дисклетиан. Навуходоносор II был выдающимся полководцем и талантливым строителем. Он разработал эффективную систему управления и производственного контроля на текстильных фабриках и в зернохранилищах. Царь Дисклетиан, в свою очередь, разработал систему территориального управления и административной иерархии Римской Католической церкви. В результате произошло создание методов управления строительством и обучение составлению технически сложных проектов. Также были сформированы эффективные методы управления и контроля качества продукции.

Четвертая управленческая революция произошла в XIII–XIX века. Она называется индустриальной или, другими словами, промышленной. Эта революция оказала наиболее существенное влияние на развитие теории и практика управления. Она стимулировала развитие капитализма в Европе. Индустрия в то время переросла границы мануфактуры и старой фабричной системы, приведя к появлению системы акционерного капитала. Утвердилась новая форма собственности, при которой вместо единственного собственника было множество акционеров, а вместо единственного руководителя — несколько наемных менеджеров. В результате четвертой революции произошло отделение управления от производства и капитала и превращение

менеджмента в самостоятельную экономическую силу.

Последняя, пятая, управленческая революция именуется менеджерской. Она происходит в XX–XXI веках. Монополистический капитализм привел к созданию первых школ управления. Также зародилась система профессионального обучения руководителей. Первым результатом революции стало отделение класса менеджеров от класса капиталистов и, самое главное, появление группы профессиональных менеджеров. Вторым, но не менее важным результатом пятой революции считается формирование школ управления, которые помогли глубже изучить разнообразные аспекты управления и выявить новые направления для анализа и развития.

Таким образом, менеджмент развивался стремительно и направленно, начиная свой путь от древних людей к осознанному управлению. Каждая новая яркая личность приносила некоторые дополнения и инновации, побуждая к новым исследованиям и открытиям. Проходили революции, конкретно подталкивающие менеджмент к колоссальным изменениям и новым тенденциям. И в итоге все постепенно перетекало в создание обоснованных сформированных учений.

Возникшие во время пятой управленческой революции школы управления, вывели развитие менеджмента на новую ступень. Появились новые исследования, разнообразие направлений и мнений. Известно о пяти основных школах, которые получили развитие в первой половине XX века:

1. школа научного управления
2. административная школа
3. школа человеческих отношений
4. поведенческая школа
5. количественная школа

Первой школой управления стала научная школа. Основное внимание в ней уделялось изучению и решению проблем повышения производительности труда за счет научно обоснованных изменений. Ее целью было создание системы научной организации труда. За счет анализа трудового процесса, посредством разделения его на части, выполнялся поиск лучшего решения, то есть оптимизация.

Первый крупный шаг к рассмотрению менеджмента как науки сделал Фредерик Тейлор. Его главное внимание было направлено на увеличение производительности труда и объемов производства. Он был заинтересован в использовании мотивационных механизмов для повышения внимания работников и их причастности к процессу. Исходя из своих исследований и разработок, Тейлор создал пять принципов научной организации труда, которые помогают наилучшим образом связать человека и технику и наиболее эффективно использовать ресурсы. Подобные мысли были озвучены Г. И. Мариенко в его труде «История и философия наук об управлении» [4].

В соответствии с биографией, обозначенной в книге М. Уорнера «Классики менеджмента» [5], усилия Ф. Тейлора были поддержаны такими исследователями как Генри Гантт, супруги Фрэнк и Лилиан Гилбрет и Гаррингтон Эмерсон. Г. Гантт получил широкую известность, благодаря предложенному графику Гантта, отображающему плановые и реальные объемы на всех стадиях процесса производства. Фрэнк Гилбрет делал упор на рационализацию труда, стремясь найти самый лучший и менее затратный способ выполнения разного рода работ. Лилиан Гилбрет в большей степени фокусировала свои исследования на человеческих аспектах труда. Американский ученый Г. Эмерсон делал акцент на производительности труда. Его главная работа — «Двенадцать принципов производительности», в которой он сформулировал принципы управления, обеспечивающие рост производительности труда. Эти утверждения не теряют своего значения и по сей день.

Административная школа стала второй в хронологическом порядке школой управления. Целью являлось создание универсальных принципов управления, следование которым приведет к успеху. Приверженцы данной школы концентрировали внимание не на отдельном рабочем, а на организации в целом. Они делали акцент на таких «функциях менеджмента как планирование, организация, командная цепочка, координация и контроль производительности труда рабочих» [1].

Как писала Н. Ю. Круглова, [6] родоначальником административной школы был французский исследователь Анри Файоль. Он разделил процесс управления на пять основных функций: предвидение, планирование, организация, координация и контроль — которые используются до сих пор. Файоль выдвинул теорию общего подхода к анализу деятельности администрации и на ее основе выделил четырнадцать базисных принципов менеджмента. Он считал, что управлять — это значит достигать целей предприятия, извлекая максимальные возможности из всех имеющихся ресурсов.

Из других представителей административной школы можно выделить социолога, историка и экономиста Макса Вебера. По словам О. С. Виханского [7], исследователя интересовал вопрос: что нужно сделать, чтобы вся организация работала как машина? Ответом на данный вопрос, он полагал, будет разработка правил поведения в любой ситуации, а также прав и обязанностей каждого работника. Он выделил три основных типа организации, зависящие от характера власти. Первый тип — харизматический — основан на руководителе, обладающем исключительными личными качествами. Второй — традиционный — возникает из харизматического, когда происходит замена лидера и работники подчиняются новому руководителю по традиции. Последний тип — это

бюрократический. Он основан на специальном разделении власти, где руководитель — лидер. Именно третий тип организации Вебер считал идеальным.

Школа человеческих отношений начала развиваться в 1930-е годы. Она появилась в ответ на неспособность классической школы осознать человеческий фактор в качестве основного элемента организации и управления. Данная школа впервые определила менеджмент как обеспечение выполнения работы другими людьми. Основное внимание концентрировалось на работнике, а не трудовом процессе.

По «Истории менеджмента» Д. В. Валового [8], одним из основателей этой школы была Мэри Паркер Фоллет. Она считала, что менеджер должен быть лидером, признанным рабочими. Фоллет ставила во главу гибкость и гармонию во взаимоотношениях менеджера и его подчиненных, полагая, что менеджеру следует управлять в связи со сложившейся ситуацией, а не с тем, что предписано функциями управления. Ее знаменитое высказывание «Менеджмент — это искусство добиваться результатов посредством действий других людей» до сих пор является наиболее точным и простым для понимания.

Вторым основателем школы человеческих отношений был Элтон Мэйо. Д. В. Валовой [8] и А. И. Кравченко [9] указывают на «хоторнские» эксперименты, проведением которых он был знаменит. Эксперименты показали, что можно влиять на психологию людей и изменять их отношение к труду посредством организации небольшой неформальной группы. Это дали толчок к многочисленным исследованиям взаимоотношений в организациях, их влияний и ролей. Также было подчеркнута особое значение отдельного человека и небольшой группы людей в организации.

Поведенческая школа сосредоточилась преимущественно на методах налаживания человеческих отношений. Ее основной идеей было повышение эффективности организации посредством повышения эффективности ее человеческих ресурсов.

Одним из характерных представителей и основателей является Дуглас Мак-Грегор. Он разработал теорию «Х» и «У». В соответствии с этой теорией существуют два типа управления, отражающих два типа отношения к работникам. Первый тип, то есть теория Х, основывается на классическом менеджменте. Второй же тип, то есть теория У, представляет наиболее реалистичный подход к менеджменту. Основная ее идея состоит в более полном использовании интеллекта и воображения сотрудников организацией. Мак-Грегор указывал, что задача менеджера — это создание таких условий, при которых рабочий одновременно достигает и целей организации, и

своих личных целей. Эту точку зрения разделяют Ричард Дафт [1] и Д. В. Валовой [8].

Большой вклад в развитие поведенческой школы внес Абрахам Маслоу, разработав «пирамиду потребностей». Согласно ей, у человека имеется сложная структура потребностей, расположенных иерархически. Маслоу разделил эти потребности на базисные и производные. Базисные потребности постоянны, а производные, в свою очередь, изменяемы. Менеджер должен уметь выявлять эти потребности, управлять, основываясь на них, и использовать соответствующие методы мотивации подчиненных.

Количественная школа возникла благодаря развитию математики, кибернетики, статистики, инженерных наук и других смежных с ними областей знаний. Ее основной характеристикой является замена словесных рассуждений и описательного анализа различными моделями, символами и количественными значениями. Эта школа исходит из того, что математические методы позволяют точно описывать различные процессы, что приводит к целесообразному решению проблем.

Количественная школа зародилась в начале 40-х годов XX века при управлении войсками во время Второй мировой войны. Затем, опробованные математические методы были перенесены на управление обычными организациями. Представителями школы являются Л. В. Канторович, В. В. Новожилов, Л. Берталанфи, А. Гольдбергер, К. Черчмен, Д. Форрестер и другие.

Менеджмент является довольно сложным динамическим процессом. Некоторые рассмотренные направления используются и сейчас. Наиболее часто встречаются школа человеческих отношений и поведенческая школа, но и они терпят значительные изменения в последнее время. Три основных современных дополнения, согласно Р. Дафту [1]: теория систем, концепция сопряженных обстоятельств и управление тотальным качеством.

«Система — набор устремленных к достижению общей цели и функционирующих как единое целое взаимосвязанных элементов и частей.» [1]. Она получает ресурсы из внешней среды, трансформирует их и возвращает обратно. Теория систем описывает организацию в понятиях входящих ресурсов, процесса трансформации, выходящих ресурсов, обратной связи и внешней среды. В теории, все системы делятся на открытые, то есть взаимодействующие с внешней средой, и закрытые, где этого не требуется. В действительности, определено, каждая организация — открытая система. Первое свойство отражает тенденцию к так называемому истощению и именуется энтропией. Оно предполагает увядание организации без перемен, новых ресурсов и идей. Менеджеры должны

организовывать взаимодействие компании и внешней среды для уменьшения энтропии. Еще одним не менее важным свойством является синергия, определяющая систему как единое целое, руководствуясь тем, что она дает больший выход, чем ее элементы по отдельности. Последнее свойство — это понятие подсистем. Оно применяется в отношении частей одной единой системы, функционирование которых зависит друг от друга, а изменение одного элемента сказывается на других. Таким образом, менеджеры должны точно определять взаимосвязь всех элементов и систем.

Существовавшая в классическом менеджменте идея универсальности предполагала, что эффективная система управления в одной организации будет не менее действенна в другой. Но затем появилась другая идея — принцип конкретных ситуаций — гласившая о том, что в каждой ситуации — свое решение. Концепция сопряженных обстоятельств объединила эти две идеи и дополнила их. Успешное решение, по мнению приверженцев, зависит от способности менеджера распознать основные характеристики сложившейся ситуации, что поможет им выработать наиболее адекватные способы решения проблемы, основываясь на определении конкретных обстоятельств.

Концепция комплексного управления включает методы менеджмента, направленные на предоставление возможности потребителям приобретать наиболее качественные товары. Качество, в свой черед, является основным приоритетом компании. В управлении качеством и его контроле принимают активное участие все сотрудники. Также, их внимание фокусируется на распознавании потребностей и ожиданий покупателя. Не менее важны в данной концепции контрольные сравнения, или бенчмаркинг, которые сопоставляют результаты компании с результатами ее конкурентов, показывая сходства и различия. Затем эти данные используются для улучшения качества. Кроме этого, организация должна подвергаться постоянным усовершенствованиям во всех сферах для непрерывного развития и конкурентоспособности. Схожие размышления можно проследить в литературе Р. Дафта «Менеджмент» [1].

Современный менеджмент включает в себя различные доли разнообразных идей и подходов. Все они, так или иначе, повлияли на его образование и развитие. Кроме этого, для решения новых задач формируются новые методы и теории. Организации переходят на новейшие методы управления, учитывающие быстро меняющиеся внешние условия и факторы.

Менеджмент формировался и развивался на протяжении тысячелетий, впитывая в себя множество знаний из различных направлений. Зародившись за несколько тысячелетий до нашей эры, управленческая мысль постепенно охватывала

все больше областей, претерпевая изменения и дополнения.

Прежде чем стать самостоятельной наукой менеджмент испытывал большое количество усовершенствований, объединял множество учений и отбирал самые важные и нужные факты. Ряд ученых, исследователей и профессоров делали существенные вклады в развитие менеджмента и управления. Все детали складывались в один пазл, создавая сложную насыщенную структуру знания.

Современная наука управления утвердилась в качестве отдельной особой области познания. Она стала предметом, изучаемым в высших заведениях. Дальнейшее развитие и преуспевание менеджмента, а так же его использование в жизни прямо пропорционально зависит от знания и изучения его истории.

История, в том числе менеджмента и управления, учит только тех, кто ее изучает и желает изучать. «В. О. Ключевский заметил, что история не учительница, а надзирательница» [8]. Она не дает каких-либо поблажек, она требует качественного знания материала, а главное его понимания. Каждый ее урок — особенный. Не следует пропускать ни одного, иначе конец нити, связывающей все события, может потеряться, из чего последует насаивание знаний без четкого структурирования. Это приведет к неполноте сведений и некоторым пробелам, что скажется на дальнейшей деятельности, ведь история наказывает за незнание уроков. ■

1. Дафт Р. Л. Менеджмент. 8-е изд. / Пер. с англ. под ред. С. К. Мордовина. — СПб.: Питер, 2010. — 800 с.: ил. — (Серия «Классика МВА»). — ISBN 978-5-91180-688-0
2. Райченко А. В. Общий менеджмент: Учебник. — М.: ИНФРА-М, 2012. — 384 с. — (Учебники для программы МВА) — ISBN 978-5-16-001962-8
3. Афанасьев В. Я. Теория менеджмента: учебник и практикум для акад. бакалавриата / под ред. В. Я. Афанасьева. — 2-е изд., перераб. и доп. — М.: Юрайт, 2016. — 665 с. — Серия: Бакалавр. Академический курс. — ISBN 978-5-9916-4368-9
4. Мариенко Г. И. История и философия науки: Учебное пособие: В 4-х книгах. Книга 2: История и философия наук об управлении / Г. И. Мариенко, Е. М. Панина. — М.: Изд-во Моск. ун-та, 2009. — 240 с. — ISBN 978-5-211-05601-5
5. Классики менеджмента / Под ред. М. Уорнера / Пер. с англ. под ред. Ю. Н. Каптуревского. — СПб.: Питер, 2001 — 1168 с.: ил. — (Серия «Бизнес-класс») — ISBN 5-318-00126-2
6. Круглова Н. Ю. Основы менеджмента: учебное пособие / Н. Ю. Круглова. — М.: КНОРУС, 2009. — 512 с. — ISBN 978-5-406-00018-2
7. Виханский О. С. Менеджмент: учебник / О. С. Виханский, А. И. Наумов — 3-е изд. — М.: Гардарики, 2001. — 528 с. — ISBN 5-8297-0005-0 (в пер.)
8. История менеджмента: Учеб. пособие / А. А. Беляев, Д. В. Валовой, Э. М. Коротков и др.; Под ред. Д. В. Валовой. — М.: ИНФРА-М, 1997. — 256 с. — ISBN 5-86225-397-1

9. Кравченко А. И. Прикладная социология и менеджмент: Хрестоматия / под ред. А. И. Кравченко. – М.: Изд-во МГУ, 1998. – 512 с. – ISBN 5-211-03988-2

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

Афанасьев В. Я. Теория менеджмента: учебник и практикум для акад. бакалавриата / под ред. В. Я. Афанасьева. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Юрайт, 2016. – 665 с. – Серия: Бакалавр. Академический курс. – ISBN 978-5-9916-4368-9

Виханский О. С. Менеджмент: учебник / О. С. Виханский, А. И. Наумов – 3-е изд. – М.: Гардарики, 2001. – 528 с. – ISBN 5-8297-0005-0 (в пер.)

Дафт Р. Л. Менеджмент. 8-е изд. / Пер. с англ. под ред. С. К. Мордовина. – Спб.: Питер, 2010. – 800 с.: ил. – (Серия «Классика МВА»). – ISBN 978-5-91180-688-0

История менеджмента: Учеб. пособие / А. А. Беляев, Д. В. Валовой, Э. М. Коротков и др.; Под ред. Д. В. Валового. – М.: ИНФРА-М, 1997. – 256 с. - ISBN 5-86225-397-1

Классики менеджмента / Под ред. М. Уорнера / Пер. с англ. под ред. Ю. Н. Каптуревского. – СПб.: Питер, 2001 – 1168 с.: ил. – (Серия «Бизнес-класс») – ISBN 5-318-00126-2

Кравченко А. И. Прикладная социология и менеджмент: Хрестоматия / под ред. А. И. Кравченко. – М.: Изд-во МГУ, 1998. – 512 с. – ISBN 5-211-03988-2

Круглова Н. Ю. Основы менеджмента: учебное пособие / Н. Ю. Круглова. – М.: КНОРУС, 2009. – 512 с. – ISBN 978-5-406-00018-2

Мариенко Г. И. История и философия науки: Учебное пособие: В 4-х книгах. Книга 2: История и философия наук об управлении / Г. И. Мариенко, Е. М. Панина. – М.: Изд-во Моск. ун-та, 2009. – 240 с. – ISBN 978-5-211-05601-5

Райченко А. В. Общий менеджмент: Учебник. – М.: ИНФРА-М, 2012. – 384 с. – (Учебники для программы МВА) – ISBN 978-5-16-001962-8

Formation and development of management

© Zhuravleva I., 2017

The article is devoted to the history of management. It provides information about the stages of development and managerial revolutions that influenced the formation of management. This article is also about development of the science of management, through the review of management schools and modern trends in management. The history of management is complex dynamic process, in which all parts add up to a coherent whole, forming a rich structure of knowledge. Many scientists and researchers have made significant contributions to its development. As a result, from a small seed gradually grew a massive tree of management, which is evolving to this day.

Keywords: management, history, development, formation, stages of development, managerial revolutions, schools of management.
