

УДК 338.24

АНАЛИЗ ЭТИМОЛОГИИ ТЕРМИНОВ «МЕНЕДЖМЕНТ» И «УПРАВЛЕНИЕ»

Семёнова И.В.

ГОУ ВПО «Санкт-Петербургский государственный университет сервиса и экономики»,
Санкт-Петербург, e-mail: semionova.ir@mail.ru

Слово «менеджмент» стало для нас привычным. Это не случайно, поскольку менеджмент является неотъемлемым атрибутом современного рынка. Всего за несколько лет у нас появилось огромное множество школ и академий менеджмента, книг и пособий по менеджменту. А менеджером стал называться каждый предприниматель и коммерсант. Естественно встал вопрос: что такое «менеджмент» – это что-то новое или давно забытое старое? В статье дано системное объяснение роли лидеров в обществе, рассмотрена функция лидеров в планомерном сотрудничестве в условиях натуральной и рыночной экономики. Представлены основные результаты проведенного анализа этимологии терминов «менеджмент» и «управление». Исследование показало, что основой понимания менеджмента может быть понимание общественно-исторической эволюции лидерства как процесса преимущественно несилового воздействия в направлении достижений группой или фирмой своих целей.

Ключевые слова: лидер, эволюция лидерства, менеджер, рыночные отношения, управление, менеджмент

THE ANALYSIS OF THE ETYMOLOGY OF THE TERMS «MANAGEMENT» AND «DIRECTION»

Semenova I.V.

St.-Petersburg State University of Service and Economics,
Saint-Petersburg, e-mail: semionova.ir@mail.ru

The word «management» became habitual for us because management is inalienable part of modern market. In a few years we had a huge number of schools and academies of management, books and manuals about management. Every employer and merchant received the name manager. In the article authors answer a question: «Is the «management» new or old conception?» In this article is considered the system explanation of leaders' role in society and their function in systematic cooperation in the conditions of natural and market economy. Here are the main results of the analysis of etymology of the terms «management» and «direction». The research showed that the basis of understanding of management can be an awareness of socio-historical evolution of the leadership as a process of mainly non-violent impacts towards the group or the firm their goals.

Keywords: leader, evolution of leadership, manager, market relations, direction, management

Сотрудничество возникает в натуральном хозяйстве и все более развивается в рыночной экономике. Некоторые экономисты высшей формой сотрудничества считают планомерность (и тем более плановость), которая предполагает существование лидера, который обеспечивает согласование труда обособленных производителей [3]. От качества деятельности этого лидера зависит успешность труда людей. В связи с этим необходимо рассмотреть *функцию лидеров* в планомерном сотрудничестве в условиях натуральной и рыночной экономики. В XX веке главной фигурой среди лидеров становятся менеджеры. Возникает вопрос «кто такой менеджер?» Ответ на данный вопрос предполагает системное объяснение роли лидеров в обществе и, прежде всего, в экономике.

Цель исследования заключается в анализе этимологии терминов «менеджмент» и «управление».

Материалы и методы исследования

Теоретической основой исследования являются труды отечественных и зарубежных специалистов в области организации предпринимательской дея-

тельности, экономической теории и управления персоналом. Методологической основой работы является анализ и обобщение международного и отечественного опыта с возможными подходами к дефинициям терминов «менеджмент» и «управление».

Результаты исследования и их обсуждение

Основой понимания менеджмента может быть понимание общественно-исторической эволюции лидерства как процесса преимущественно несилового воздействия в направлении достижений группой или фирмой своих целей. В целом эта эволюция может быть представлена такой цепочкой: человек – работник – лидер – начальник – босс – клерк – администратор – технократ – менеджер. Рассмотрим ее подробнее. Среди работающих людей выделяют работников, то есть тех, кто выполняет определенную функцию в труде. Самой простой формой работников являются исполнители, которые выполняют чужую волю. Лидер – это работник, функция которого состоит в том, чтобы определять работу других. Лидеры предводительствуют в обществе, в том числе и в труде. В простом случае к ним относят

неформальных лидеров – вожаков. Вожаками становятся на основе различных способов, в том числе и с помощью авторитета, силы. Они были исторически исходными типами лидеров и сейчас являются центрами неформальных объединений людей.

Неформальных лидеров в процессе производства сменяют формальные лидеры, к которым относятся: начальники, хозяева, боссы, администраторы и, наконец, менеджеры. Начальник является формальным лидером, приобретающим свою функцию на основе установленного порядка, действующим в определенной политической, административной системе. Начальники – официальные лидеры, занимающие определенные должности. Однако не каждый начальник может быть лидером, поскольку в коллективе может появиться и неформальный лидер.

Хозяин является начальником в условиях натуральной или традиционной экономики. Им становится человек на основе традиций, обычаев, прав. Обычно это лидеры в семье (домохозяйстве).

Босс – начальник, который действует в условиях рыночной экономики. В таком случае начальник становится предпринимателем, коммерсантом, бизнесменом и т.д. Боссами становятся потому, что являются собственниками капитала. В простейшем случае их можно назвать шефами, когда они сами выполняют функции начальников.

Служащий (клерк, приказчик) – наемный начальник. Босс делегирует ему свои определенные права для выполнения функций организации, согласования труда работников. В таком случае имеет место обособление функции собственности и функции управления. Такого рода лидеры действуют в сфере политики, и их называют чиновниками. Простейшая функция служащего – быть организатором небольшого числа людей, отвечать за их работу. Он наблюдает за ходом работ и лично вмешивается в производство.

Администратор – более сложный тип лидера. В его подчинении непосредственно находятся клерки, которыми он руководит. Он участвует непосредственно в труде, но не как организатор. Руководитель освобожден непосредственно от участия в труде, и его наемный труд сводится к согласованию труда других людей.

Технократ (бюрократ или старорусское слово «столоничальник») – высшая форма администратора. Он не участвует непосредственно в организации производственных процессов. Местом его работы является кабинет. Он работает непосредственно с руководителями, согласовывая их деятельность.

С древности его называли управленцем (правителем и т.п.). Его главным средством манипулирования людьми является право.

Менеджер – профессиональный наемный руководитель.

В целом рост обобществления труда вел к развитию функции лидеров в общественной жизни. На этой основе возникла их система, которая сохраняет все ранее возникшие типы лидеров и в то же время предполагает основополагающее значение менеджеров. Подготовка менеджеров предполагает получение высшего образования, а затем 8–10 лет практического опыта на основе сознательной ротации по «горизонтали» и «вертикали» [3].

В приведенной выше модели каждое последующее звено представляет превращенную форму предыдущих звеньев, сохраняет с ними преемственность и одновременно отличается от них.

Более содержательная трактовка данного подхода предполагает некоторые пояснения к этой версии. Лидерство – общее явление жизни многих форм животных, а не только людей. Современная этология как наука о поведении животных показывает их важность для различных надорганизменных образований – стад, сообществ животных, насекомых, птиц.

В обществе лидерство также многообразно. Активные руководители с сильной волей и умением организовывать людей одинаково важны и нужны в экономике и во всех других сферах жизни. В сфере экономики существуют различные лидеры каждого вида. Например, наемные лидеры могут быть директорами, председателями, ректорами, бригадирами, мастерами и т.п.

Боссы, шефы – широко распространенное название лидеров в сфере рыночной экономики. Так называют тех, кто одновременно является собственником капитала. Их деятельность – самозанятость на основе наличного капитала. Простейшим типом такого человека можно считать предпринимателя – простого товаропроизводителя, кустика, ремесленника и т.п. На определенном этапе развития он становится бизнесменом, когда нанимает в той или иной мере других людей. На определенном этапе он становится капиталистом, на которого работает много наемных работников. Он, как правило, делегирует часть своих лидерских прав системе наемных мастеров, инженеров, бригадиров и т.п.

Наемные лидеры известны с древности. Уже давно они составляют главный элемент организации экономической жизни общества. Они были таковыми уже в условиях натуральной экономики, скажем, в храмо-

вых хозяйствах Древнего Египта, получая за это довольствие. Становление рыночных отношений привело к значительному расширению этого типа лидерства. Этот факт легко осознать с помощью древнегреческой литературы, прежде всего философии. В частности, Платон рассматривал многие вопросы наемного лидерства, начиная с того, как их следует воспитывать, отбирать, готовить. Уже тогда наемные лидеры были на разных уровнях: надсмотрщики за рабами, домоправители и политики.

Развитие рыночных отношений базировалось на становлении системы наемных лидеров. Собственники обычно называли этих лидеров приказчиками. Известны многие письменные документы, которые ведут речь о них, начиная с отбора приказчиков, надсмотрщиков, поощрения их, доверия к ним.

Особой формой можно считать управителей домохозяйств. Здесь можно обратиться к работе древнегреческого мыслителя Ксенофонта «Хозяйство» (или «Домострой»), которая написана как наставление по технике, агротехнике и даже по «разведению рабов», указывая, кому из них и при каких условиях можно разрешать жениться, заводить детей. Ксенофонт свидетельствовал о том, что Сократ вел разговоры о хорошем ведении не только своего, но и чужого дома за плату. Не только рабовладение, но и феодальные поместья держались на таком типе наемного труда. Особенно широко это стало внедряться в экономику в условиях капитализма. Капиталистическая деятельность, как правило, держится на выполнении функций организации и руководства наемным персоналом. В результате этого капитал базируется на отделении собственности и функции лидерства, о чем писали многие исследователи прошлого. Например, немецкий экономист Г. Шмоллер писал о разделении труда на труд руководителей и исполнителей. Другой немецкий экономист В. Зомбарт указывал на «тенденцию к отделению предпринимательской деятельности от обладания капиталом» [4].

Обычно в литературе выделяют три уровня иерархической системы управления экономикой: *нижнее звено* – организаторы, которые непосредственно участвуют в труде наравне с другими исполнителями, но одновременно выполняют функцию лидеров за особую плату. Их называют поразному: мастера, бригадиры, звеньевые и т.п. *Среднее звено* представлено руководителями, которые освобождены от непосредственного участия в труде, но присутствуют в нем. Само их название возникло от того, что они «руками водят», то есть указывают,

кто и что должен непосредственно делать. *Высшее звено* – управленцы, которые непосредственно не участвуют в руководстве экономическими процессами. Их название происходит от того, что главным объектом их деятельности является право как основание экономической деятельности. Они действуют, прежде всего, на основе права.

Термин «управление» возник в древности и был использован практически всеми мыслителями. В результате этого имеется весьма много его значений, с чем нельзя не считаться. В физике управлением часто называют взаимодействие, и такое «управление» существует в неживой природе, скажем, в солнечной системе. Теология называет управлением выполнение Богом его функций. В технической науке управлением называют процессы, происходящие в технических системах. В то же время этимология этого термина однозначно показывает правомерность его применения только к общественной жизни, в которой только и имеются права и пользование ими. Заметим, что русское слово «управление» и английское «менеджмент» не всегда являются однозначными. Ибо под управлением принято понимать процесс распределения и движения ресурсов в организации с заранее заданной целью по заранее разработанному плану и с непрерывным контролем результатов деятельности. Термин «менеджмент» происходит от английского слова «management» и буквально переводится как «управление», «заведование», «организация». Менеджмент представляет собой совокупность методов, принципов, средств и форм управления организациями с целью повышения эффективности их деятельности. Понятие «менеджмент» употребляется в применении к деловым организациям (фирмам, предприятиям), которые осуществляют деятельность в условиях рынка. Менеджмент предполагает управление не только формальными, но и неформальными организациями, образующимися и действующими спонтанно на основе личных связей, контактов и т.п.

Менеджмент как наука возник на Западе более 70 лет назад. Его отцами являются американец Ф. Тэйлор и француз А. Файоль. Например, Ф. Тэйлор рассматривал управление как «искусство знать точно, что предстоит сделать и как сделать это самым лучшим и дешевым способом. Для того чтобы этого достичь, по мнению Ф. Тэйлора, необходимо осуществить четыре управленческие функции: выбор цели; выбор средств подготовка средств; контроль результатов [5]. «Разработанная Тейлором система представляет собой совокупность

методов организации и нормирования труда и управления производственными процессами, подбора, расстановки и оплаты рабочей силы, направленных на повышение интенсивности и производительности труда. Система предусматривает детальное исследование трудовых процессов и строжайшую регламентацию их выполнения, а также режимной работы оборудования» [2]. А. Файоль на основе обобщения богатого практического опыта пришел к выводу: «Управлять – это вести предприятие к цели, пытаясь наилучшим образом использовать его ресурсы...» [1, 6]. В современных условиях широко распространено мнение ученых о том, что процесс управления есть искусство, суть которого состоит в применении науки к реальным ситуациям [7].

Заключение

Как мы видим, главная цель менеджмента – достичь желаемых результатов на основе согласованности действий многих людей. Менеджмент – это «управление производственной организацией через филигранную работу с людьми» [8]. Не случайно, в настоящее время в нашей стране (как и во всем мире) интенсивно развивается такая научная дисциплина, как теория управления (менеджмент). Именно она продуцирует теоретические и практические знания, которые применяются при решении проблем управления организацией.

Отличительная особенность теории управления заключается в том, что ее объектом является организованная деятельность людей и управление этой деятельностью. Важно помнить, что организованная человеческая деятельность – это не просто совместная деятельность людей, объединенных общими интересами или целями, это деятельность людей, объединенных в одну организацию, подчиняющихся правилам и нормам этой организации и выполняющих заданную им совместную работу в соответствии с экономическими, технологическими, правовыми, организационными и корпоративными требованиями.

Все вышесказанное означает, что теория управления является междисциплинарной наукой, обобщающей данные и использующей методы и экономики, а именно менеджмента как одного из разделов экономической науки, и других социально-гуманитарных дисциплин.

Выводы

Таким образом, менеджмент сегодня – это постоянные изменения и непрерывное совершенствование. Специалисты считают, что не существует идеальной и единой модели менеджмента. Для каждой фирмы менеджмент является уникальным. Есть лишь общие закономерности и элементы, которые используются, как правило, всеми.

Список литературы

1. Большаков А. Менеджмент: учебное пособие. – СПб., 2000. – С. 25–31.
2. Витке Н. Вопросы управления // Проблемы теории и практики управления. – 1991. – № 4. – С. 108.
3. Войтов А.Г. Экономика: учебное пособие. – М., 2000. – С. 217–230, 238.
4. Зомбарт В. Собрание сочинений в трех томах. – т. 3, ч. 1. – СПб., Владимир Даль, 2005. – С. 14
5. Тейлор Ф.У. Принципы научного менеджмента. – М.: Экономика, 1995.
6. Файоль А., Эмерсон Х., Тейлор Ф., Форд Г. Управление – это наука и искусство. – М.: Республика, 1992. – С. 12–13.
7. Шелдрейк Дж. Теория менеджмента: от тейлоризма до японизации. – СПб.: Питер, 2001. – С. 7.
8. Drucker P. Managing Oneself. – 2005.

References

1. Bolshakov A. Management Textbook. St. Petersburg, 2000. pp. 25–31.
2. Vitke N. Management issues. Problems of theory and practice of management. 1991, no. 4, pp. 108.
3. Voytov A.G. Economics Textbook. M., 2000. pp. 217–230, 238.
4. Zombart V. Works in three volumes, v. no. 3, part 1, St. Petersburg, Vladimir Dal, 2005, p. 14.
5. Taylor F.U. The principles of scientific management. M.: Economics, 1995.
6. Fayol A., Emerson H., Taylor F., Ford H. Direction – science and art. M.: Republic, 1992. pp. 12–13.
7. Sheldrake J. Theory of management: from taylorism till japanisation. St. Petersburg: Piter, 2001, p. 7.
8. Drucker P. Managing Oneself. 2005.

Рецензенты:

Черненко В.А., д.э.н., профессор, заведующий кафедрой мировой экономики, международных отношений и туризма, г. Санкт-Петербург;

Николаева Е.И., д.б.н., профессор кафедры психологии и психофизиологии ребенка, Педагогический университет им. И.А. Герцена, г. Санкт-Петербург.

Работа поступила в редакцию 07.11.2012.