

Анализ особенностей развития школ менеджмента

Analysis of features of development of schools of management

УДК 338.24

Тебекин А.В.

д-р техн. наук, д-р экон. наук, профессор, профессор кафедры менеджмента Одинцовского филиала Московского государственного института международных отношений (Университета) МИД России

e-mail: Tebekin@gmail.com

Tebekin A.V.

Doctor of Technical Sciences, Doctor of Economics, Professor, Professor, Management Department, Odintsovo Branch, Moscow State Institute of International Relations (University) of the Russian Ministry of Foreign Affairs

e-mail: Tebekin@gmail.com

Аннотация

С позиций развития современного менеджмента проанализированы закономерности и особенности развития следующих школ менеджмента: школа научного управления, школа административного (классического) управления, школа управления на основе человеческих отношений, школа поведенческих наук, эмпирическая школа управления, школа количественного подхода к управлению, школа социальных систем, школа менеджмента человеческих ресурсов, школа мотивации персонала, школа стратегического менеджмента и маркетинга, школа управления на базе информационных технологий. Рассмотрены перспективы использования положений школ менеджмента, сформировавшихся в XX и XXI в.

Ключевые слова: анализ, особенности, развитие, школы менеджмента.

Abstract

From the point of view of development of modern management, the patterns and peculiarities of development of the following management schools are analyzed: school of scientific management, school of administrative (classical) management, school of management based on human relations, school of behavioral sciences, empirical school of management, school of quantitative approach to management, school of social systems, school of human resources management, school of staff motivation, school of strategic management and marketing, school of management based on information technologies. The prospects of using the provisions of management schools formed in the 20th century in the 21st century are considered.

Keywords: analysis, features, development, management schools.

Менеджмент как науку и практику управления можно рассматривать как ровесницу человечества.

Но полноправное формирование менеджмента одновременно как области практической деятельности (специальности), науки и учебной дисциплины произошло только в начале XX в. Именно с 1900-х годов большинство авторов ведет отсчет научных подходов к развитию современного менеджмента. И автор согласен с этой позицией.

В научной литературе встречается достаточно большое количество вариантов описания подходов, школ и концепций менеджмента в процессе их эволюции.

В частности, описание подходов, школ и концепций развития менеджмента нашло отражение в трудах Андреева В.И. [1], Ансоффа И. [2], Блэйка Р.Р., Мутона Д.С. [3], Балашова А.П. [4], Басовского Л.Е. [5], Бланка И.А. [6], Богатко А.Н. [7], Вердиевой Ю.Н. [8], Веснина В.Р. [9], Виханского О.С., Наумова А.И. [10], Гапоненко А.Л., Панкрухина А.П. [11], Глухова В.В. [12], Гончарова В.И. [13], Дафта Р. [14], Данько Т.П., Голубева М.П. [15], Ермасоваой Н.Б. [16], Казначевской Г.Б. [17], Коробко В.И. [18], Короткова Э.М. [19], Корговой М.А. [20], Косьмина А.Д., Свинтицкого Н.В., Косьминой Е.А. [21], Латфуллина Г.А., Никитина А.С., Серебрянникова С.С. [22], Лукичевой Л.И., Егорычевой Е.В. [23], Мамаевой Л.Н. [24], Минцберга Г. [25], Мескона М, Альберта М., Хедоури Ф. [26], Репиной Е.А. [27], Румянцевой З.М. [28], Тебекина А.В., Касаева Б.С. [29], Тихомировой О.Г., Варламова Б.А. [30], Угрюмовой Н.В., Блинова А.О. [31], Фрейдиной Е.В. [32], Шеметова П.В., Радионова В.В., Чередниковой Л.Е., Петуховой С.В. [33] и др.

Необходимо отметить, что у подавляющего большинства авторов описываемая эволюция подходов, школ и концепций менеджмента, авторская классификация которых представлена на рис. 1, заканчивается в XX-м в.



Рис. 1. Подходы к описанию процессов развития современного менеджмента

Исключение составляет фазовый подход описания процессов развития менеджмента (рис. 1). Циклические закономерности, используемые в фазовом подходе описания процессов развития менеджмента, примеры реализации которых представлены на рис. 2 и 3, не имеют в этом смысле временных границ (ограничений).

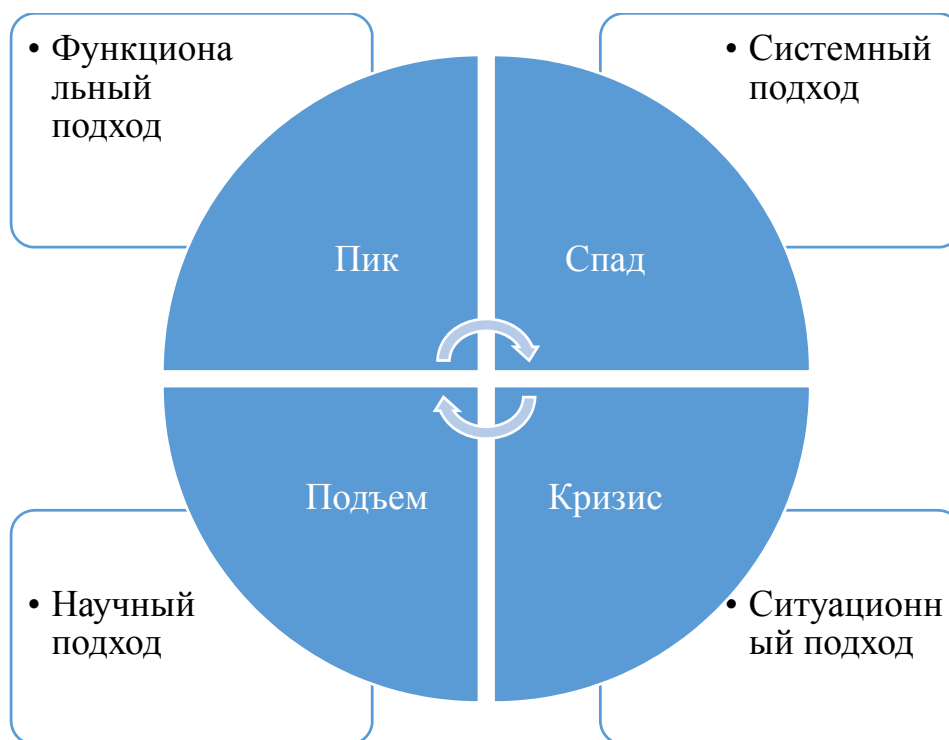


Рис. 2. Наиболее распространенный 4-х фазный подход к описанию процессов развития современного менеджмента

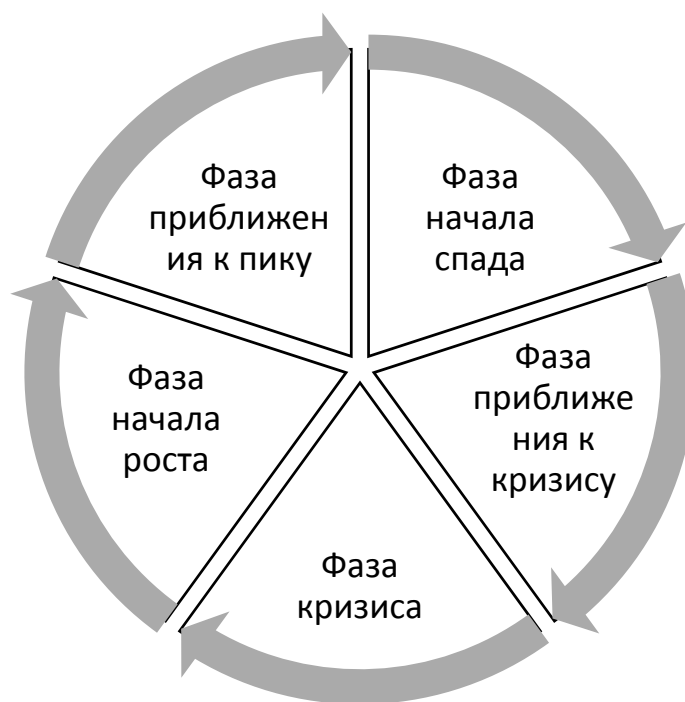


Рис. 3. Предложенный автором пятифазный подход к описанию процессов развития современного менеджмента, опирающийся на описание смены малых циклов экономической активности К. Жугляра в рамках больших циклов экономической активности Н. Кондратьева

Если рассматривать этапный подход к описанию процессов развития менеджмента, то необходимо отметить, что простейший из них базируется на рассмотрении школ менеджмента, охватывающий период с 1900–х по 1950–е годы (табл. 1) [34].

Таблица 1

Классификация базовых школ менеджмента, сформировавшихся в период с 1900-х по 1950-е годы

№	Названия школ менеджмента	Период времени
1	Школа научного управления	1900-е гг.
2	Школа административного (классического) управления	1920-е гг.
3	Школа человеческих отношений	1930-е гг.
4	Школа поведенческих наук	1930-е гг.
5	Школа науки управления (количественная школа менеджмента)	1950-е гг.

Другой подход, связанный с исследованием этапов развития менеджмента, включает наряду со школой научного управления, школой административного управления, школой человеческих отношений, школой поведенческих наук и школой количественного подхода дополнительно: эмпирическую школу управления, школу социальных систем и школу менеджмента человеческих ресурсов.

Именно эта классификация школ менеджмента, охватывающая период с 1880-х по 1960-е годы (табл. 2), считается на сегодняшний день большинством авторов, исследующих развитие подходов к управлению, наиболее полной [35, 36].

Таблица 2

Принятая в качестве наиболее полной классификация школ менеджмента, сформировавшихся в период с 1880-х по 1960-е годы

№	Название школы	Период	Наиболее яркие представители школы
1	Школа научного менеджмента	1885–1920 гг.	М. Вебер, Г. Гантт, Ф. и Л. Гилберт, Г. Грант, О.А. Ерманский, Ф. Тейлор Г. Форд, Г. Эмерсон и др.
2	Административная школа менеджмента	1920–1950 гг.	А. Гастев, А. Гинсбург, Д. Муни, А. Слоун, Л. Урвик, А. Файоль и др.
3	Школа человеческих отношений	1930–1950 гг.	М.П. Фоллетт, Э. Мэйо и др.
4	Школа поведенческих наук	1930–1950 гг.	К. Арджирис, Ф. Герцберг, Д. Мак-Грегор, Р. Лайкерт, А. Маслоу и др.
5	Эмпирическая школа управления	1940–1950-е гг.	Э. Петерсон, Э. Плоумен, Г. Саймон, Р. Дэвис, А. Чандл, Э. Дейл П. Друкер, Р. Дэвис, Д. Миллер, Л. Ньюмен и др.
6	Школа количественного подхода к управлению	С 1950 г.	Р. Акофф, Л. Берталанфи, Р. Калман, Э. Райф, С. Саймон, С. Форрестр и др.
7	Школа социальных систем	1950–1960-е гг.	Дж. Марч, Г. Саймон, А. Этциони и др.
8	Школа менеджмента человеческих ресурсов	1960-е гг.	Р. Майлс и др.

Развивая существующую периодизацию школ менеджмента, автором было выполнено дополнение известных этапов развития науки управления организациями как социально-экономическими системами, сформировавшихся в период с 1880-х по 1960-е годы (табл. 2), школой мотивации персонала, школой стратегического менеджмента и маркетинга, а также школой управления на базе информационных технологий (табл. 3) [37].

Авторский вариант наиболее полной периодизации школ менеджмента с 1880-х годов по настоящее время

№	Название школы менеджмента	Период формирования школы	Основные идеи школы менеджмента	Наиболее яркие представители школы менеджмента
1	Школа научного управления	1880–1920-е гг.	Законы, подходы, приемы, механизмы и правила, действующие в точных и естественно-научных дисциплинах, могут быть успешно перенесены на практику управления организацией (предприятием) путем реализации системы научной организации труда, включающей научные подходы: – к отбору персонала; – к изучению технологий труда и обучению рабочих; – к специализации работ; – к мотивации персонала; – к распределению обязанностей и ответственности между рабочими и управленческими кадрами	М. Вебер, Г. Гантт, Ф. и Л. Гилберт, Г. Грант, О.А. Ерманский, Ф. Тейлор Г. Форд, Г. Эмерсон и др.
2	Школа административного (классического) управления	1920–1950 гг.	Поиск системных подходов к повышению эффективности управления предприятием за счет рационального администрирования без привлечения дополнительных ресурсов извне	А. Гастев, А. Гинсбург, Д. Муни, А. Слоун, Л. Урвик, А. Файоль и др.
3	Школа управления на основе человеческих отношений	1930–1950 гг.	Школа управления на основе человеческих отношений базируется на следующих основных положениях, основанных на превалировании у персонала социальных потребностей, позволяющих сотрудникам: – почувствовать собственную индивидуальность через отношения с другими	Э. Мэйо, М.П. Фоллетт и др.

№	Название школы менеджмента	Период формирования школы	Основные идеи школы менеджмента	Наиболее яркие представители школы менеджмента
			<p>людьми;</p> <ul style="list-style-type: none"> – нейтрализовать социальными взаимоотношениями потерю привлекательности работы в результате развития индустриализации; – получить возможность проявить большую отзывчивость к социальному влиянию группы коллег, на фоне побуждения мерами контроля со стороны руководства; – дать более сильный отклик на распоряжения руководителя, удовлетворяющего социальные нужды подчиненных 	
4	Школа поведенческих наук	1930–1950 гг.	<p>Базируются на исследованиях процессов социального взаимодействия людей в организации, на изучении механизмов мотивации персонала, на анализе роли власти, лидерства и авторитета в управлении компанией, на оценках влияния выбираемого типа организационной структуры на эффективность управления, на формировании продуктивных коммуникаций, высокого качества трудовой жизни и т.д., дающих в совокупности такую поведенческую парадигму, которая обеспечивает высокую эффективность функционирования компании</p>	К. Арджирис, Ф. Герцберг, Р. Лайкерт, Д. Мак-Грегор, А. Маслоу и др.
5	Эмпирическая школа управления	1940–1950-е годы	<p>Направлена на исследование опыта</p>	Э. Дейл, Р. Дэвис, П.

№	Название школы менеджмента	Период формирования школы	Основные идеи школы менеджмента	Наиболее яркие представители школы менеджмента
			управления в период экономического роста, на аккумуляцию информации о применяемых подходах, на внедрение лучших практических технологий управления и закрепление их в последующих периодах в практике управления организацией	Друкер, Д. Миллер, Л. Ньюмен, Э. Петерсон, Э. Плоумен, Г. Саймон, А. Чандл и др.
6	Школа количественного подхода к управлению	С 1950 г.	Базируется на достижениях в области развития кибернетики, теории исследования операций, теории систем, и позволяет на основе обработки большого объема информации, представляемой в количественной форме, находить рациональные управленческие решения	Р. Акофф, Л. Берталанфи, Р. Калман, Э. Райф, С. Саймон, С. Форрестр и др.
7	Школа социальных систем	1950–1960-е годы	Базируется на рассмотрении работника как личности, имеющей социальную ориентацию и потребности, отражающиеся в организационной среде, которая в свою очередь также влияет на формирование потребностей у сотрудников	Дж. Марч, Г. Саймон, А. Этциони и др.
8	Школа менеджмента человеческих ресурсов	1960-е годы	Рассматривает персонал как главное богатство компании, как основной источник потенциального роста и основную силу, способную обеспечить повышение эффективности функционирования организации. В соответствии с указанным подходом от руководящего звена управленцев компании требуется, с одной стороны,	М. Бир, Д. Гест, М.А. Деванна, Дж. Дуглас, С. Клейн, П. Лоуренс, Р. Миллес, Д.К. Миллс, А. Петтигрю, К. Сиссон, Б. Спектор, Дж. Стори, Н.М. Тичи, Р. Уолтон, Ч. Фомбрун, Д.

№	Название школы менеджмента	Период формирования школы	Основные идеи школы менеджмента	Наиболее яркие представители школы менеджмента
			наращивание кадрового потенциала организации, а с другой стороны, обеспечения максимально полезного его использования в интересах организации	Хант, К. Хендри, Э. Штейн и др.
9	Школа мотивации персонала	1950–1990-е гг.	Базируется на определении вариантов наиболее эффективного управления деятельностью организации исходя из располагаемых возможностей мотивации персонала (как материальной, так и нематериальной). При этом учитываются особенности формирования мотивов поведения сотрудников в организации в рамках социально-психологической цепочки событий: «потребность – мотив – стимул – цель – действие». Именно указанная цепочка, содержанием вершин и звеньев которой менеджерам надлежит управлять, определяет мотивацию действия отдельных сотрудников, их групп и всего коллектива сотрудников организации в целом	Дж. Адамс, П. Бурдье, В. Врум, Ф. Герцберг, Дж. Коул, К. Левин, К. Мадсен, Ш. Ричи, В. Скиннер, Ф. Тейлор, У. Оучи, Л. Портер, Р. Фрей и др.
10	Школа стратегического менеджмента и маркетинга	1970–2000-е гг.	Базируется на разработках теории стратегического менеджмента как основного инструмента эффективного рыночного развития организации и обеспечения ее высокой конкурентоспособности в среднесрочной и долгосрочной перспективах, а также на разработках в теории маркетинга, касающихся, в первую очередь,	И. Ансофф, Б. Джеймс, П. Лоранж, Д.С. Львов, Р. Кац, Ф. Котлер, Дж. Куинн, Г. Минцберг, М. Портер, А. Чандлер, К. Энрюс и др.

№	Название школы менеджмента	Период формирования школы	Основные идеи школы менеджмента	Наиболее яркие представители школы менеджмента
			исследования емкости рынка, сегментации рынка, конъюнктуры рынка, и позволяющих анализировать внутреннюю и внешнюю (рыночную) среду, изучать поведение потребителей, формировать маркетинговые коммуникации и осуществлять стратегическое управление маркетингом	
11	Школа управления на базе информационных технологий	1980 – н.в.	Базируется на информационных технологиях как на одной из четырех свобод, обеспечивающих процессы интеграции и глобализации, и позволяющих эффективно осуществлять основные функции управления: маркетинг, анализ, планирование, руководство, координация, контроль, корректировка и др.	Белл Д., Кастельс М., Маклюэн М., Масуда Е., Махлуп Ф., Нейсбитт Дж., Стоунер Т., Тоффлер Э., Эбурдин П. и др.

Рассмотрим основные особенности и закономерности школ менеджмента, представленных в табл. 3, с точки зрения возможностей и перспектив применения этих положений в современных условиях.

Особенности применения положений школы научного управления заключаются в том, что изучение и совершенствование содержания и организации труда персонала предприятия на основе использования научных методов, заимствованных из других областей знаний, привело: к важному выводу о том, что работа по управлению людьми в организации – это определенная специальность; организация в целом выиграет, если каждая группа сотрудников будет сосредоточена на выполнении тех работ, которые она умеет делать лучше всего.

Особенности применения положений школы административного управления заключаются в том, что в ней сформулированы универсальные принципы управления, нацеленные на достижение успеха, включая: рациональное разделение труда, распределение полномочий и ответственности, соблюдение дисциплины, достижение единства целей, обеспечивает единство усилий через достижение гармонии интересов персонала и организации, обеспечение единства действий, подчинение частных интересов общим, реализацию распорядительства, справедливое вознаграждение персонала, централизацию управления, обеспечение непрерывности цепи управления и коммуникаций, обеспечение порядка, справедливость реализации установленных правил и соглашений на всех уровнях управления, обеспечение стабильности персонала, поощрение инициативы персонала.

Особенности применения положений школы управления на основе человеческих отношений заключаются в том, что она нацелена на повышение эффективности деятельности организации за счет использования знаний о межличностных отношениях. Создатели школы утверждали, что при рассмотрении менеджмента как способа управления, обеспечивающего выполнение работ с помощью других людей, следует учитывать, что отношения в коллективе имеют не меньшее значение, чем материальное стимулирование труда сотрудников.

Особенности применения положений школы поведенческих наук заключаются в том, что они направлены на оказание помощи сотруднику в осознании им собственных возможностей и достижение высокой эффективности предприятия за счет повышения эффективности использования человеческих ресурсов.

Особенности применения положений эмпирической школы управления связаны с тем, что она исходит из того, что на этапе роста глобальной экономики следует внимательно анализировать и своевременно закреплять положительный опыт управления.

Особенности применения положений школы количественного подхода к управлению, получившей развитие благодаря применению количественных методов выработки управленческих решений, заключаются в использовании в практике менеджмента математических моделей и построенного на их основе аппарата управления организацией, заимствованного из точных наук.

Особенности применения положений школы социальных систем заключаются в использовании комплекса социальных устремлений сотрудников в интересах развития организации, позволяющего существенно повысить эффективность ее функционирования.

Особенности применения положений школы менеджмента человеческих ресурсов заключаются в том, что основное внимание уделяется удовлетворению потребностей персонала как итога личной заинтересованности каждого работника в лучших результатах общественного труда.

Особенности применения положений школы мотивации персонала заключаются в комплексном использовании: содержательных теорий мотивации персонала (звено «мотив – стимул»), мотивационные теории «поля» (звено «стимул – цель»); процессных теорий мотивации (звено «цель – действие»).

Особенности применения положений семейства школ стратегического менеджмента и маркетинга, заключаются в том многообразии определенных Г. Минцбергом групп предписывающих, описывающих и интегрирующих школ.

В частности, группа предписывающих школ включает:

– школу дизайна (К. Эндрюса, А. Чандлера), предлагающую такую модель построения стратегии, при которой достигается соответствие (совпадение) внутренних и внешних возможностей (например, «SWOT-анализ»);

– школу планирования (И. Ансоффа, П. Лоранжа), которая рассматривает стратегию как осознанный процесс планирования, формально отражающийся в соответствующих схемах, таблицах и поддерживающийся соответствующими методами (например, BSC-сбалансированной системой показателей Р. Каплана и Д. Нортон);

– школу позиционирования (М. Портера, Р. Каца, Б. Джеймса, Дж. Куинна), основанную на результатах проведения руководством компании конкурентного анализа, позволяющим выбрать стратегию (стратегии), представляющие собой стандартные решения, эффективные для любых типов организаций, при которых формируются генерические, специфические, общие, рыночные и иные позиции, которые являются одновременно и экономическими, и конкурентными. При опоре на положения школы позиционирования руководству организации важно правильно определить (позиционировать) положение компании (бизнеса) в современных условиях, что автоматически приводит к появлению «готовой к употреблению стратегии» (например, матрицу BCG, модель пяти сил конкуренции М. Портера и т.д.).

Группа описывающих школ включает:

- школу предпринимательства Й. Шумпетера;
- когнитивную школу Г. Саймона;
- школу обучения Ч. Линдблома;
- школу власти Р. Кайерта, Дж. Марча, Г. Аллисона и др.;
- школу внешней среды М. Мескона, К. Оливера, Дж. Фримена, М. Ханна, У. Этли и др.

Группа интегрирующих школ представлена школой конфигурации Р. Майлза, А. Миллера, П. Хандавалла, П. Фризена и др.

Школа предпринимательства рассматривает процесс разработки и реализации стратегии как видение, обращенное одновременно:

- назад – в прошлое;
- вперед – в будущее;
- во внутреннюю среду организации;
- во внешнюю рыночную среду и т.д.

Согласно положениям школы предпринимательства Й. Шумпетера, видение перспектив развития бизнеса базируется на интуиции и предпринимательской смекалке, которые и лежат в основе принимаемых стратегических решений.

Когнитивная школа рассматривает процесс разработки и реализации стратегии как процесс мышления, протекающий в сознании управленца как стратега. Таким образом, стратегии зарождаются как перспективы развития, и их основой является информация, которая соответствующим образом кодируется и циркулирует, согласно определенным законам, между членами коллектива единомышленников, участвующих в выработке стратегических управленческих решений.

Школа обучения рассматривает процесс стратегического развития как приспособление к непредсказуемо меняющимся условиям внешней среды. При этом идеи, способствующие стратегическому развитию, могут возникнуть у любого индивида, независимо от его места в иерархической организационной структуре компании.

Следовательно, задача руководителя компании состоит в создании и развитии такой организационной культуры, которая будет способствовать генерации идей развития, их последующей коллективной селекции и продвижению. Такой подход, по мнению создателей школы обучения, способствует адаптации организации к быстро меняющимся условиям внешней среды.

Школа власти рассматривает процесс формирования стратегии как открытую борьбу за влияние (за сферы влияния). При этом особый акцент (особую важность) для менеджеров имеет использование властных и политических методов.

Использование властных и политических технологий выделяет в рамках школы власти две ветви развития.

С одной стороны, речь идет об игре политических сил внутри организации (борьбе за власть) – властная борьба на микроэкономическом уровне. С другой стороны, речь идет об игре политических сил во внешней среде, где осуществляется использование политических рычагов организации для продвижения ее интересов – властная борьба на мезо- и макроэкономическом уровне.

В любой из ветвей развития школы власти реализуемая стратегия отражает интересы наиболее мощных групп (группировок) организации.

В то же время создатели школы власти полагали, что формирование стратегии организации постепенно превращается в коллективный процесс, в котором задействовано множество участников, вырабатывающих стратегию на принципах партнерских отношений.

Подобный подход приводит к созданию сети деловых коммуникаций, в рамках которых формируются стратегические альянсы.

В итоге стратегии, вырабатываемые в результате переговоров между всеми заинтересованными партнерскими организациями (стейкхолдерами), обладают наибольшей силой (властью).

Школы власти характеризуются не только многомерностью направлений стратегических воздействий, но и широким спектром используемых технологий, начиная от скрытных уловок и интриг, и заканчивая прямой конфронтацией между участниками процессов стратегического развития.

Таким образом, школа власти рассматривает формирование стратегии как результат взаимодействия людей, преследующих свои сугубо корыстные интересы.

Для достижения этих корыстных интересов создаются формальные и не формальные альянсы как группы, стремящиеся получить контроль как можно над большим количеством ресурсов.

В этом смысле стратегия представляет собой равнодействующую силу между интересами и действиями различных групп.

Но это совершенно не означает, что стратегия как компромиссный общий вариант взаимодействия со стейкхолдерами целиком совпадает с частными властными устремлениями отдельных ее участников.

Школа внешней среды предполагает, что организации в процессе рыночного развития отводится пассивная роль, заключающаяся в вынужденной реакции на события, происходящие во внешней среде (внешнем окружении).

По мнению сторонников стратегии внешней среды, процесс ее формирования представляет собой некий процесс проекции требований внешней среды на деятельности организации и отражается в эффективности заложенной в стратегии реакции организации на эти требования.

Таким образом, школа внешней среды рассматривает процесс формирования стратегии, раскрывая особую роль внешнего окружения, под которым понимается определенный набор неких «внешних сил», неподвластных организации.

Школа конфигурации рассматривает стратегическое управление как деятельность по переводу организации из одного стабильного состояния в другое, рассчитанное на стратегический период: в соответствии с изменениями условий бизнеса. Главная цель стратегического управления организацией, по мнению создателей школы конфигурации, состоит в обеспечении стабильной деятельности организации за счет управления ее «конфигурацией» в изменяющихся условиях.

Основное внимание в школе конфигурации уделяется вопросам реализации стратегии, теории и практики переходных процессов в организации. При этом школа конфигурации базируется на двух важнейших направлениях стратегического управления организацией: конфигурация и трансформация.

При этом под конфигурацией понимается процесс формирования организационных структур, устойчивых к воздействиям внешнего окружения, а под трансформацией – процесс разработки и реализации стратегии развития организации.

Таким образом, процесс разработки стратегии организации, согласно школе конфигурации, в качестве основной цели рассматривает изменение ориентиров деятельности организации в результате, которой не только стабилизируется ее текущая конфигурация, но и стабилизируется процесс трансформации в выбранном направлении движения (развития) организации.

Особенности применения основных положений школы управления на базе информационных технологий заключаются в том, что информационные технологии управления (ИТУ) рассматриваются в ней как технологии, реализующие процессы использования совокупности методов и средств реализации операций сбора, регистрации, передачи, накопления и обработки информации на базе программно-аппаратного обеспечения для решения управленческих задач развития социально-экономических систем, используются для построения информационных систем управления (ИСУ).

При этом под ИСУ в общем случае понимается совокупность информации, экономико-математических методов и моделей, технических, программных и других технологических средств, а также совокупность специалистов, осуществляющих сбор, анализ, обработку информации с помощью информационных технологий и принятие на этой основе управленческих решений.

Пример классификации ИСУ по видам процессов управления представлен в табл. 4.

Таблица 4

Пример классификации ИСУ по видам процессов управления

№	Класс ИСУ	Характеристика класса
1	ИСУ технологическими процессами	Предназначены для автоматизации различных технологических процессов (гибкие технологические процессы, энергетика и т.д.)
2	ИСУ организационно-технологическими процессами	Представляют собой многоуровневые, иерархические системы, которые сочетают в себе ИСУ технологическими процессами и ИСУ организационными процессами развития управляемой социально-экономической системой
3	ИСУ организационного управления	Предназначены для автоматизации функций организации управления социально-экономическими системами
4	ИСУ основными функциональными областями деятельности организации	Предназначены для управления такими областями социально-экономических систем, как: снабжение, производство, сбыт, послепродажное обслуживание, проведение научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ, управление качеством, управление персоналом, управление инфраструктурой, управление планово-экономической деятельностью, управление финансами и т.д.
5	Корпоративные ИСУ	Используются для автоматизации всех функций управления корпорацией, имеющей территориальную разобщенность (разнесенность) между подразделениями, филиалами, отделениями, офисами и т.д.
6	Обучающие ИСУ	Используются для подготовки специалистов в системе образования, профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников различных отраслей хозяйственной деятельности.

Таким образом, развитие школы управления на базе информационных технологий тесно связано с развитием и функционированием ИСУ, в основе которых лежит использование информационных технологий управления.

На основе результатов исследования процессов развития школ менеджмента, представленных в табл. 3, в работе были проанализированы закономерности их развития с точки зрения основных классических инновационных изменений, выделенных Й. Шумпетером [38] (табл. 5).

Таблица 5

Закономерности развития школ менеджмента с точки зрения основных классических инновационных изменений, выделенных Й. Шумпетером

№	Название школы менеджмента	Основные классические инновационные изменения		
		Маркетинговые (рыночные)	Организационные	Технологические
1	Школа научного управления	+		+
2	Школа		+	+

№	Название школы менеджмента	Основные классические инновационные изменения		
		Маркетинговые (рыночные)	Организационные	Технологические
	административного (классического) управления			
3	Школа управления на основе человеческих отношений			+
4	Школа поведенческих наук			+
5	Эмпирическая школа управления	+		+
6	Школа количественного подхода к управлению			+
7	Школа социальных систем		+	+
8	Школа менеджмента человеческих ресурсов	+		+
9	Школа мотивации персонала			+
10	Школа стратегического менеджмента и маркетинга	+	+	+
11	Школа управления на базе информационных технологий			+
	Итого: количество школ	4	3	11

Рассмотрение основного содержания и особенностей применения положений школ менеджмента, представленных в табл. 3, показывает, что с учетом того, что нарождающейся к 2020-м годам концепцией менеджмента с высокой долей вероятности будет концепция комбинаторного подхода к управлению [39], следующая за школой управления на базе информационных технологий очевидно будет сочетать в себе комбинацию положений большинства из рассмотренных одиннадцати школ менеджмента.

Таким образом, исследование процессов развития школ менеджмента позволило, развивая существующую периодизацию школ менеджмента, сформировать наиболее полную их последовательность с 1880-х по 2020-е годы, включающую: школу научного управления, школу административного управления, школу управления на основе человеческих отношений, школу поведенческих наук, эмпирическую школу управления, школу количественного подхода к управлению, школу социальных систем, школу менеджмента человеческих ресурсов, школу мотивации персонала, школу стратегического менеджмента и маркетинга, школу управления на базе информационных технологий.

Анализ закономерностей развития школ менеджмента с точки зрения основных классических инновационных изменений, выделенных Й. Шумпетером, показал, что каждая формируемая школа менеджмента – это всегда новые технологии, поддерживаемые примерно в каждом третьем случае маркетинговыми или организационными инновациями.

Рассмотрение основного содержания и особенностей применения положений известных школ менеджмента показывает, что следующая за школой управления на базе

информационных технологий, очевидно, будет сочетать в себе комбинацию положений большинства из рассмотренных одиннадцати школ менеджмента.

Литература

1. *Андреев В.И.* Саморазвитие менеджера. – М.: Дело, 2014. – 275 с.
2. *Ансофф И.* Стратегическое управление. – М.: Экономика, 2013. – 519 с.
3. *Блэйк Р.Р., Мутон Д.С.* Научные методы управления / Р.Р., Блэйк, Д.С. Мутон. Пер. с англ. И. Ющенко. – Киев: Высшая школа, 2013. – 274 с.
4. *Балашов А.П.* Основы менеджмента: Учебное пособие. – М.: Вузовский учебник, ИНФРА-М, 2012. – 288 с.
5. *Басовский Л.Е.* Менеджмент. – М.: ИНФРА-М, 2008. – 214 с.
6. *Бланк И.А.* Менеджмент. Киев: Ника-Центр Эльга, 2013. – 680 с.
7. *Богатко А.Н.* Система управления развитием предприятия. – М.: Финансы и статистика, 2013. – 240 с.
8. *Вердиева Ю.Н.* Менеджмент. – Владивосток: ДВФУ, 2012. – 311 с.
9. *Веснин В.Р.* Основы менеджмента. – М.: Проспект, 2013. – 320 с.
10. *Виханский О.С., Наумов А.И.* Менеджмент. – М.: Экномистъ, 2008. – 669 с.
11. Теория управления. Под общей редакцией: А. Л. Гапоненко, А. П. Панкрухина. – М.: Издательство РАГС, 2010. – 557 с.
12. *Глухов В.В.* Менеджмент: для экономических специальностей. – Санкт-Петербург: Питер Пресс, 2009. – 600 с.
13. *Гончарова В.И.* Менеджмент. – Минск: Современная школа, 2010. – 635 с.
14. *Дафт Ричард Л.* Менеджмент. – СПб.: Питер, 2012. – 863 с.
15. *Данько, Т.П., Голубев, М.П.* Менеджмент и маркетинг, ориентированный на стоимость: Учебник. – М.: ИНФРА-М, 2014. – 416 с.
16. *Ермасова Н.Б.* Риск-менеджмент организации. – М.: ИТК Дашков и К, 2014. – 380 с.
17. *Казначевская Г.Б.* Менеджмент: учебник. – Ростов-н-Дону: Феникс, 2012. – 452 с.
18. *Коробко В.И.* Теория управления. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2013. – 383 с.
19. *Коротков Э.М.* Менеджмент. – М.: Юрайт, 2012. – 640 с.
20. *Коргова М.А.* Менеджмент. – Ростов н/Д: Феникс, 2008. – 378 с.
21. *Косьмин А.Д., Свинтицкий Н.В., Косьмина Е.А.* Менеджмент. – М.: Академия, 2014. – 208 с.
22. *Латфуллин Г.А., Никитин А.С., Серебрянников С.С.* Теория менеджмента. – СПб.: Питер, 2016. – 464 с.
23. *Лукичева Л.И.* Менеджмент организации: теория и практика: Учебник для бакалавров. – М.: Омега-Л, 2012. – 488 с.
24. *Мамаева Л.Н.* Менеджмент организации. Введение в специальность. – М.: КноРус, 2013. – 232 с.
25. *Мицберг Г.* Менеджмент: природа и структура организаций глазами гуру. – М.: ЭКСМО, 2009. – 463 с.
26. *Мескон М.Х.* Основы менеджмента. – М.: Вильямс, 2012. – 672 с.
27. *Ретина Е.А.* Основы менеджмента. – М.: Академцентр, 2013. – 240 с.
28. Менеджмент организации: учебное пособие / Под ред. З.М. Румянцевой. – М.: ИНФРА-М, 2005. – 432 с.
29. *Тебекин А.В.* Менеджмент организации: Учебник. – М.: КноРус, 2011. – 424 с.
30. *Тихомирова О.Г., Варламов Б.А.* Менеджмент организации: теория, история, практика: Учебное пособие. – М.: НИЦ ИНФРА-М, 2013. – 256 с.
31. *Угрюмова Н.В., Блинов А.О.* Теория организации и организационное поведение. — СПб.: Питер, 2015. – 288 с.
32. *Фрейдина, Е.В.* Исследование систем управления. Под ред. Ю.В. Гусева. – М.: Омега-Л, 2013. – 368 с.

33. Шеметов П.В. Управленческие решения: технология, методы и инструменты: Учебное пособие по специальности «Менеджмент организации» / П.В. Шеметов, В.В. Радионов, Л.Е. Чередникова, С.В. Петухова. – М.: Омега-Л, 2013. – 398 с.
34. Тебекин А.В., Денисова И.В., Тебекин П.А. Влияние научной школы человеческих отношений на развитие современного менеджмента. Журнал исследований по управлению. – 2018. – Т. 4. – № 5. – С. 1–8.
35. Тебекин А.В. Эволюция концепций менеджмента организации. В сборнике: Актуальные проблемы развития экономики в современных условиях. Материалы международной научно-практической конференции. – 2018. – С. 423–429.
36. Тебекин А.В. К вопросу о выделении научных школ менеджмента // Журнал исследований по управлению. – 2018. – Т. 4. – № 12. – С. 32–40.
37. Тебекин А.В. Анализ влияния школы научного управления на развитие менеджмента: многоаспектный подход // Стратегии бизнеса. – 2019. – № 1 (57). – С. 13–23.
38. Шумпетер Йозеф. Большая советская энциклопедия. Под ред. А. М. Прохорова — 3-е изд. – М.: Советская энциклопедия, 1969.
39. Тебекин А.В., Тебекин П.А., Тебекина А.А. Сравнительная характеристика прикладных направлений менеджмента в 1920-е годы и 2020-е годы и ее значение для развития современной экономики // Транспортное дело России. – 2018. – № 5. – С. 90–92.