Коржан О.Ю.

*Саратовский социально-экономический институт (филиал) федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова»
Саратов, Россия*

doi: 10.18411/lj-30-11-2016-1-07

idsp 000001:lj-30-11-2016-1-07

Возникновение концепции управления по целям на предприятиях

Аннотация

Выделены основные теории, связанные с возникновением концепции управления по целям на предприятиях. Рассмотрены основные положения данных теорий и сделан вывод об эффективности их применения на практике.

Ключевые слова: управление по целям, целеполагание, Ф. Тэйлор, Э. Локк, Д. МакГрегор, П. Друкер

С исследованиями в области возникновения концепции управления по целям, как правило, связаны имена таких ученых, как: Ф. Тэйлор, Э. Локк, Д. МакГрегор, П. Друкер. Так, в начале 20 века «отец» научного менеджмента Ф. Тэйлор в своих трудах раскрыл «систему управления заданиями», подчеркнув тем самым важнейшую роль целей в управлении предприятием. Тэйлор подчеркивал важность взаимоотношений между работником и руководителем и определял менеджмент как «точное знание того, что хочешь от человека и наблюдение за тем, как он делает это наилучшим и наиболее дешевым способом». «Управление заданиями» он предлагал осуществлять следующим образом: в первую очередь работник ежедневно получал от руководителя конкретное задание и сроки его выполнения, а также подробную инструкцию, в итоге работник, в случае выполнения задания в установленные сроки, получал материальное стимулирование в виде повышенной заработной платы, в то время как сотрудники, затратившие на выполнение данного поручения больше времени, получали заработную плату в стандартном размере. Кроме того, он обозначил необходимость, во-первых, постановки перед сотрудниками достижимых, но при этом высоких целей, а, во-вторых, проведения тщательного анализа данных целей и разработки механизмов их достижения.

В свою очередь Э. Локк предложил теорию постановки целей, согласно которой мотивация человека предопределяется его целями и удовлетворенностью результатами труда по их достижению. Он полагал, что сознательные цели и намерения каждого конкретного человека являются главными детерминантами его

поведения. В своих трудах Локк подчеркивал, что работник определяет для себя личные цели, которые задают интенсивность и направленность его действий, при этом, достигнув запланированных результатов, он получает удовлетворение. Кроме того, Локк полагал, что люди, которые ставят перед собой более высокие цели, прикладывают гораздо больше усилий и соответственно в итоге работа будет выполнена лучше. Следует отметить, что данное предположение имеет под собой научную базу – в рамках многих исследований было установлено, что конкретные и приемлемо трудные цели в конечном итоге приводят к наилучшему результату.

Д. МакГрегор в своих научных трудах описывает теорию «Х и У», в рамках которой описываются две модели поведения руководителей. Так, авторитарный руководитель навязывает работникам свои решения, что связано в первую очередь с формулировкой поручений и действиями по их выполнению. В то время как демократичный руководитель не приветствует навязывание своей воли работникам, а кроме того привлекает их в процесс принятия решений и определения путей их реализации. МакГрегор резюмировал, что демократичный руководитель, объявив работникам цели предприятия, как правило, позволяет им определить свои личные цели, которые будут способствовать достижению общих целей, а также самостоятельно определить пути их достижения. На наш взгляд, МакГрегор внес значительный вклад в развитие теории и практики управления, поскольку его научные труды подтолкнули многих управленцев придерживаться стиля руководства, предполагающего участие в управлении работников предприятия, в результате чего на предприятии создается более благоприятный климат, что способствует наибольшей эффективности всего производства.

В 50-х годах 20 века П. Друкером была предложена концепция управления по целям (МВО – management by object). Управленцы того времени особое внимание уделяли функциям и процессам, пренебрегая при этом целеполаганием. Друкер, проводивший исследование в данной области, отмечал, что управление следует начинать с выработки целей, а затем уже допустимо переходить к функциям, системам взаимодействия, процессам. Как справедливо отмечает Хлестунова Т.П., управление по целям представляет собой метод, «обладающий потенциальными возможностями объединить планирование и контроль в сложной области человеческих ресурсов», а также является способом мотивации, способствующий преодолению некоторых отрицательных воздействий контроля на деятельность работников.

Подводя итоги, отметим, что изучение литературы по исследуемой проблематике показывает, что важнейшим инструментом эффективного управления и успешного функционирования предприятий в существующих условиях выступает именно предложенная Друкером концепция управления по целям, активно применяемая современными предприятиями и в настоящее время, поскольку данная концепция дает возможность оценивать работников по конечным результатам их работы, а не по личным качествам.

Литература

1. Абрамова М.И. Совершенствование организации внутрифирменного планирования в промышленности на инновационной основе // Вестник Саратовского государственного социально-экономического университета. 2005. № 11-2. С. 5-7.
2. Василевский А.И. История менеджмента: Курс лекций / А.И. Василевский. – М.: РУДН, 2005. – С.64
3. Семенова И.И. История менеджмента: учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по экономическим специальностям / И.И. Семенова. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2009. – 199 с.
4. Хлестунова Т.П. Планирование на предприятии. – Владивосток: Изд-во ДВГАЭУ, 2002. – 80 с.