

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:

<https://stuservis.ru/esse/319895>

Тип работы: Эссе

Предмет: Управление персоналом

Введение 3

1 Управление в Древнем мире 5

2 Современное управление людьми и его особенности 6

Заключение 8

Библиографический список 9

Введение

Управление является неотъемлемой частью взаимодействия людей, поэтому имеет весьма давнюю историю. История человечества, как известно, делится на письменный и дописьменный период. Последний изучать довольно сложно, так как не осталось интерпретаций современников о переживаемых ими событиях. Многое, что происходило тогда не подлежит реконструкции, находится на трансцендентном уровне нашего познания. Нам легче исследовать вопросы, связанные с зарождением и последующем развитием любой деятельности человеческого коллектива по письменным источникам.

Не лишним будет сказать, что Древний мир, вследствие своей временной протяженности, является средоточием разнообразной эмпирии, позволяющей впоследствии делать выбор между различными стратегиями управления. Актуальность исследования заключается в том, что именно в Древнем мире были заложены современные постулаты менеджмента. Поэтому важно изучить данный опыт, с тем, чтобы оперировать современными императивами.

Историческое развитие человеческого отношения в управлении людьми: прогресс или регресс в постиндустриальном обществе.

1 Управление в Древнем мире

Ex oriente lux – так говорили древние римляне и многие современные ученые согласны с ними: семь тысяч лет назад, шумерский культурно-исторический тип начал процесс накопления и фиксации данных о разнообразной человеческой деятельности. Началась ретрансляция накопленного опыта, интерпретация императивов, движущих людьми в том или ином деле. Именно там и тогда начался отсчет так называемым управленческим революциям [11, с. 533].

Рассмотрим, для сравнения особенности управления в древнем мире и сейчас.

Управление, в представлении человека Древней Месопотамии, обладало двойственностью, соединяя в себе человеческое и надчеловеческое – мир богов и мир людей, устроенных по одному образу и подобию.

Важное место в Древней Месопотамии имел Царь. Первоначально у них не было легитимных инструментов давления, например, родового преимущества. Например, энси Лагаша Гудеа утверждал, что у него нет матери. Как в таком случае выйти из ситуации? Безродность объяснялась тем, что Царь – это посредник между людьми и богами и, в первую очередь, в обязанность царя входит забота о подданных. Нельзя сказать, что современные представления о лидерстве противоречат императивам древнего управленца. Несмотря на то, что в наше время, принято считать, вслед за П. Друкером [5], что лидер выполняет такие действия, которые нацелены на результат. Современный управленец, опираясь на концепцию servant leadership, своей целью ставит заботу о благополучии свои подчиненных [5, с. 101].

Еще одной проблемой была организация общественных работ на государственные нужды. Это давало импульс для реорганизации управленческих институтов и формирование стратегии управления, в которой, как утверждал Друкер, задача руководителя состоит в установлении целей и осуществлении действий, направленных на результат. В Древнеегипетском царстве был создан первый из дошедших до нас письменных источников, содержащий самые простые аспекты управления [2, с. 31]. В «Поучениях Хети» идет речь об управлении профессионального войска, состоявшего из необученной молодежи. В поучении дается новая трактовка царской власти: царь не только «великий бог», но и добрый пастырь «стада бога», мудрец, заботящийся о своем народе. В поучении Ахтоя, царь изображен защитником плачущего и вдовы. Можно заметить, что в поучениях прослеживается забота о поданных. Это нужно было для того, чтобы наладить взаимоотношения между работодателями и работающими, найти стимулы для увеличения

производительности труда, понять мотивацию окружающих [7, с. 128].

2 Современное управление людьми и его особенности

Ближневосточная мысль была воспринята древнегреческим культурно-историческим типом. Об этом есть свидетельство Платона в его диалогах «Тимей» и «Критий». Она прошла соответствующее переосмысление в трудах Ксенофонта и Аристотеля. Первый исследовал вопросы разделения физического и умственного труда, второй – заложил основные понятия экономической науки. Разделив ее на две части: собственно экономику и хрематистику. Экономика Аристотеля мало отличалась от искусства управления домашним хозяйством с целью достижения благосостояния, как у Ксенофонта. Хрематистика – обозначала науку об обогащении, это искусство накапливать деньги и имущество, накопление богатства как самоцель, как сверхзадача, как поклонение прибыли. То есть та цель, которая не укладывалась в концепцию эффективного руководства П. Друкера. Современная власть, в отличие от власти древнего периода, требует достижения соглашений между работниками и руководителями [7, с. 129].

Исследователи Джон Френч и Бертрам Рейвен определили пять основных источников власти: закон, принуждение, вознаграждение, опыт и личный пример.

Закон дает власть человеку в соответствии с его должностью и структурой организации.

Принуждение – это власть, основанная на страхе.

Вознаграждение позволяет договариваться с другими – тот, кто подчиняется, получает выгоду.

Опыт позволяет влиять потому, что обладает преимуществом обладания навыками, знаниями.

Власть примера – люди при помощи своих способностей оказывают влияние на других [3, с. 353].

На мой взгляд, в современных условиях важна власть опыта и вознаграждения. Принуждение уже не действует. Оно эффективно только в случае кризисных моментов, когда нужно принимать быстрое решение.

Кроме того, следующий критерий – условия труда. Современные условия труда изменили реализацию власти и мотивацию работников [8, с. 110]

Сегодня специалисты отмечают обширное падение мотивации: как у низкоквалифицированных кадров, так и высококвалифицированных менеджеров, а значит методы мотивационного воздействия необходимо использовать различные, и не только материальные по природе.

1) Алдашева, А.А. Профессиональный менталитет и особенности профориентации и переориентации в период социально-экономического кризиса: на примере пандемии вируса COVID-19. / А.А. Алдашева, А.С. Баканов, М.Е. Зеленова, О.В. Рунец. // Институт психологии Российской академии наук. Социальная и экономическая психология. - 2020. Т. 5. No 2 (18). - С. 269-290.

2) Антонова, В., Филатов, В.В. Качества и управленческие навыки современного руководителя//КОММЕРЦИЯ И СЕРВИС: ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ. Сборник материалов по итогам Всероссийского конкурса на лучшую научно-исследовательскую работу студентов. 2020. С. 31-36

3) Биктимирова, Н.А. Формирование эмоциональной вовлеченности через удовлетворение социальных потребностей / БИЗНЕС. ОБРАЗОВАНИЕ. ПРАВО. 2021. No 2. С. 353-360

4) Бузгалин, А.В. Рынок и собственность: социально-экономические уроки пандемии. / А.В. Бузгалин, А.И. Колганов // Социологические исследования. - 2020. No 8. - С. 145-157.

5) Друкер, П. Ф. Эффективное управление предприятием. – М.: Вильямс, 2020. – 230 с.

6) Коваленко, А. Е., Ярушева, С. А. Самоменеджмент руководителя как фактор эффективности современных организаций// НАУКА XXI ВЕКА: ПРОБЛЕМЫ, ПОИСКИ, РЕШЕНИЯ. Материалы XI научно-практической конференции, посвященной 40-летию Челябинского государственного университета и 20-летию Миасского филиала ЧелГУ. Под редакцией А. Г. Бент; ФГБОУ ВО «Челябинский государственный университет», Миасский филиал. 2018. С. 188-195

7) Милитдинова, М.Э. Значение мотивирования и стимулирования труда в условиях экономического кризиса. /М.Э. Милитдинова, Н.Л. Антонова // Modern Science. - 2020. No 5-3. - С. 128-135

8) Мильнер Б.З. Теория организации. Учебник. – М.: Инфра-М, 2021 – 318с

9) Першин С. Д., Кондрачук О. Е. Особенности стратегического управления//ИННОВАЦИОННАЯ ПАРАДИГМА РАЗВИТИЯ СОВРЕМЕННОЙ НАУКИ. Сборник статей III Международной научно-практической конференции. Петрозаводск, 2022. С. 72-80

10) Трофимова Л.А., Трофимов В.В. Управленческие решения. – СПб.: СПбГУЭФ, 2021. – 190 с.

11) Омаров М.С., Омарова К.М. К вопросу успешного менеджмента//АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ АПК И ИННОВАЦИОННЫЕ ПУТИ ИХ РЕШЕНИЯ. Сборник статей по материалам Международной научно-практической

конференции. Курган, 2021. С. 533-540

12) Ширяева Т.Ю. Человеческий капитал в системе современного менеджмента//ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА СОВРЕМЕННОЙ АГРАРНОЙ НАУКИ. Сборник V национальной (всероссийской) научной конференции с международным участием. Новосибирск, 2022. С. 1819-1825

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:

<https://stuservis.ru/esse/319895>