

1

МЕНЕЖМЕНТИЙН ТҮҮХЭН ХӨГЖЛИЙН ҮЕЧЛЭЛ

Н. Лизунов

Менежментийн онол практикийн хувьсал, түүний үечлэл болон ангилалын тухай асуудлыг олон судлаачдын бүтээлд авч үзсэн байдаг. Иймд менежментийн онол практикийг авч үзэхдээ эдгээр судлаачдын бүтээлийг үндэслэн энэхүү хувьслын товч шинжилгээ, дүгнэлтийг өгөх явдал танин мэдэхүйн чухал ач холбогдолтой юм.

Удирдлагын санаа бодол өнөөдөр бидний өмнө байгаа шиг үүрд байгаагүй, гэхдээ шударга удирдлагын мөн чанар, зарчмын асуудал нь олон зуун жилийн турш судлаачдын анхаарлыг татаж ирсэн.

Шведийн судлаач Бенг Карлоф "Ажил хэрэгч стратеги" бүтээлдээ манай эриний өмнөх 5000 онд менежментийн хөгжлийг харуулах зорилгоор Клод Ст.Жоржийн боловсруулсан удирдлагын континуумыг шинжилсэн байдаг.

Удирдлагын континуум

Он	Индивидуум буюу угсаатны бүлэг	Менежментийн хөгжилд оруулсан үндсэн хувь нэмэр
5000 м.э.ө	Шумерчууд	Бичиг үсэг, баримтын бүртгэл
4000	Египетчүүд	Төлөвлөлт, зохион байгуулалт хяналт зайлшгүй байхыг хүлээн зөвшөөрсөн
2700	Египетчүүд	"Шударга тоглоом" зайлшгүй байхыг хүлээн зөвшөөрсөн. "Сэтгэлийн тайтгарал" - итгэлтэй ярилцлага
2600	Египетчүүд	Удирдлагын зохион байгуулалтын үл төвлөрөл

Он	Индивидуум буюу угсаатны бүлэг	Менежментийн хөгжилд оруулсан үндсэн хувь нэмэр
2000	Египетчүүд	Бичгийн харилцаа зайлшгүй байхыг хүлээн зөвшөөрсөн. "Штабын" зөвлөмжийн ашиглалт
1800	Хаммурапи	Хяналтанд гэрч ба бичгийн баримтыг ашиглаж, цалингийн доод хэмжээг тогтоож, хариуцлагыг бусдад шилжүүлэх бололцоогүйг зөвшөөрсөн.
1600	Египетчүүд	Удирдлагын зохион байгуулалтын төвлөрөл
1491	Еврейчүүд	Байгууллагын хандлага, скаляр зарчим, үгүйсгэх зарчим
1100	Хятадууд	Төлөвлөлт, зохион байгуулалт, хяналт зайлшгүй байхыг хүлээн зөвшөөрсөн
600	Навуходоносор	Үйлдвэрлэлийн хяналт ба цалингаар дамжсан урамшуулал
500	Менцуис	Систем ба стандарт зайлшгүй байхыг хүлээн зөвшөөрсөн Төрөлжилтийн зарчим зайлшгүй байхыг хүлээн зөвшөөрсөн Төлөвлөлт, удирдлага, зохион байгуулалт зайлшгүй байхыг хүлээн зөвшөөрсөн
	Хятадууд Сун-Цзы	
400	Сократ ксенофонт кир	Менежментийн түгээмэл байх зарчмыг тодорхойлсон Менежмент нь урлагийн тусгай төрөл болохыг хүлээн зөвшөөрсөн Хүмүүсийн харьцаа, мотивацийн судалгаа явуулах, төлөвлөгөө зохиох ба материал боловсруулах нь зайлшгүй байхыг хүлээн зөвшөөрсөн
350	Грекчууд	Хөдөлмөр ба ажлын горимын шинжлэх ухааны аргуудын ашиглалт Төрөлжилтийн зарчмын тодорхойлолт
	Платон	
325	Их Александр	Штабын байгуулалт
175	като	Ажлын талбарын ашиглалт
50	Варрон	Ажлын төрөлжилтийн ашиглалт
20 м.э.ү	Есус Христ	Нэг даргын удирдлага. Алтан дүрэм. Хүмүүсийн харьцаа
284	Диоклетиан	Төлөөлөн удирдах
900	Альфараби	Удирдагчид тавигдах шаардлага
1100	Газали	Менежерт тавигдах шаардлага
1340	Л.Пачоли (Генуэз)	Давхар нягтлан бодох бүртгэл
1395	Франсиско Ди Марко	Үйлдвэрлэлийн зардлын бүртгэл
1410	Ах дүүс Сорансо	Орлого ба гросс бухын ашиглалт
1418	Барабариго	Үйлдвэр эрхлэлтийн зохион байгуулалтын хэлбэр, статистик тайлангийн боловсруулалт

Он	Индивидуум буюу угсаатны бүлэг	Менежментийн хөгжилд оруулсан үндсэн хувь нэмэр
1436	Венецийн удирдлага венецчүүд	Үйлдвэрлэлийн зардлын бүртгэл, хяналтын чек ба баланс, бүртгэлд дугаар ашиглах, дамжлагын арга хэрэглэх, боловсон хүчнийг удирдах, стандартжуулалт ба харилцан орлох эд анги, барааны нөөцийн хяналт, өөрийн өртгийн хяналт
1500	Сэр Томас Мор	Төрөлжилтийг хүчтэй болгох уриа, сул менежмент ба удирдлагын дутагдлын шинжилгээ
1525	Никколо Макиавелли	Нийтээрээ зөвшилцөх зарчмын ухаарал, байгууллага зорилготой байх шаардлагыг зөвшөөрөх, удирдагчийн чанарыг тодорхойлох
1767	Сэр Джеймс Стюарт	Засаглалын онолын үндэс, автоматжуулалтын нөлөөллийн судалгаа
1776	Адам Смит	Аж үйлдвэрийн ажилчдыг төрөлжүүлэх, хяналтын хандлага, хөдөлмөрийн хөлс төлөлтийн тооцоо
1785	Томас Джефферсон	Хэсгүүдийн харилцан орлох чадварын хандлагад анхаарлаа хандуулсан
1799	Эли Уитни	Шинжлэх ухааны аргууд, өөрийн өртөг тооцох аргын ашиглалт, чанарын хяналт, хэсгүүдийн харилцан орлох чадвар, менежментийн шатчлалыг хүлээн зөвшөөрөх
1800	Джеймс Уатт, Маттеус, Бултон Сохо, Англи	Стандарт ажилбар, төрөлжилт, ажлын арга барил, төлөвлөлт, цалингийн урамшуулал, стандарт цаг хугацаа, стандарт үзүүлэлт, албан хаагчдад зориулсан зул сарын баяр, зул сарын баярын шагнал, албан хаагчдын даатгал, тайлан балансын хяналт
1810	Роберт Оуэн, Нью-Ланарк, Шотланд	Практикт хувийн туршлага ашиглах, ажилчдыг бэлтгэх хариуцлага, ажилчдад зориулсан тохилог орон байр, барилга
1820	Джеймс Милл	Хүний мотивацийн шинжилгээ дүгнэлт
1832	Чарльз Баббедж	Шинжлэх ухааны хандлага, төрөлжилтийн онцгой ач холбогдолтой болохыг хүлээх, хөдөлмөрийн хөдөлгөөн ба ажлын цагийн зарцуулалтын судалгаа, төрөл бүрийн өнгө хөдөлмөрийн үр ашигт нөлөөлөх байдал, өөрийн өртгийн тооцоо
1835	Маршалл Логлин	Менежментийн чиг үүргүүдийн харьцангуй ач холбогдлыг хэлэлцэж хүлээн зөвшөөрөх
1850	Милл ба бусад	Хяналтын хэмжээ, нэг даргын удирдлага, хөдөлмөр ба материалын хяналт, төрөлжилт хөдөлмөрийн хуваарь, цалин ба урамшуулал
1855	Генри Пур	Зохион байгуулалтын зарчим, төмөр замын хүрээнд ашиглагдах холбоо ба мэдээлэл
1856	Даниэль к.Маккаллум	Менежментийн бүтцийг харуулах зорилгоор зохион байгуулалтын бүдүүвчийг ашиглах. Төмөр замын тээвэрт системчлэгдсэн менежментийг ашиглах

Он	Индивидуум буюу угсаатны бүлэг	Менежментийн хөгжилд оруулсан үндсэн хувь нэмэр
1871	В.С.Джеванс	Мотивацийн судалгааг практикт ашигласан, ажилчинд нөлөө үзүүлдэг хүчин зүйлсийг судалдаг байсан, ядаргааг шинжилсэн
1881	Жосэф Вартон	Үйлдвэр эрхлэлтийн менежментийн хөтөлбөрийг коллежид зориулан боловсруулсан
1886	Генри к.Меткалф, Генри Р.Таун	Менежментийн урлаг, удирдах ухаан Менежментийн шинжлэх ухаан
1891	Фредерик Халси	Шагнал, цалингийн төлөвлөгөө
1900	Фредерик У.Тейлор Френк Б.Гилберт	Шинжлэх ухааны менежмент, системийн хандлага, боловсон хүчний менежмент, хөдөлмөр ба менежментийн хоршилтын шаардлага, цалингийн өндөр хэмжээ, хөдөлмөр ба менежментийн тэгш эрх, чиг үүргийн зохион байгуулалт, өөрийн өртгийн үнэлгээний систем, арга зүйн шинжилгээ, ажлын цагийн судалгаа, шинжлэх ухааны менежментийн тодорхойлолт, менежерийн ажлыг түлхүү үзэх судалгаа, стандарт, төлөвлөлт, хяналт, хоршилтыг хэрэгжүүлэх Мотивацийн судалгааны шинжлэх ухаан
1901	Генри Л.Гантт	Даалгавар ба урамшууллын систем, хөдөлмөрт энэрэнгүй хандах, Ганттын бүдүүвч, ажилчин бэлтгэх менежерийн хариуцлага
1910	Хьюго Манстерберг Харрингтон, Эмерсон	Менежмент ба ажилд сэтгэл зүйг ашиглах Үр ашигтай инжинеринг ба үр ашгийн зарчим
1911	Харлоу С.Персон Дж. к.Дункан	Менежментийн анхны эрдэм шинжилгээний бага хурлыг АНУ-д зохион байгуулав. Шинжлэх ухааны үүднээс менежментийг зөвшөөрөв. коллежид зориулсан менежментийн анхны сурах бичиг
1915	Х.Б.Друри Р.Ф.Хокси Ф.В.Харрис Томас А.Эдисон	Шинжлэх ухааны менежментийн шүүмжлэл - анхдагч үзэл санааны баталгаа Шинжлэх ухааны менежментийн шүүжлэл - анхдагч үзэл санааны баталгаа Таваарын эдийн засгийн багцын загвар Усан доогуур явдаг шумбагч онгоц илрүүлэх ба сөнөөх зорилго бүхий цэрэг дайны төлөвлөгөөний боловсруулалт
1916	Генри Файоль Александр Г.Черч А.к.Эрланг	Менежментийн анхны бүрэн онол, менежментийн чиг үүрэг, зарчим, дээд сургуульд менежментийн хичээлийг заах шаардлага Менежментийн чиг үүргийн хандлага, менежментийн хандлагын нийт цогцолборыг авч үзээд бүхэл нэгдмэл хэсэг болгосон анхны америк хүн Дарааллын онолыг боловсруулсан

Он	Индивидуум буюу угсаатны бүлэг	Менежментийн хөгжилд оруулсан үндсэн хувь нэмэр
1917	У.Г.Леффингвелл	Албан байгууллагад шинжлэх ухааны менежментийг анх ашигласан
1918	к.к.Парсонс Ордвэй Тид	Албан байгууллагад шинжлэх ухааны менежментийг ашиглах шаардлагыг хүлээн зөвшөөрсөн Аж үйлдвэрт сэтгэл зүйг ашиглах
1919	Моррис Л.кук	Шинжлэх ухааны менежментийг ашиглах төрөл бүрийн хүрээ
1921	Вальтер Д.Скотт	Зар сурталчилгааны хэрэглээ, боловсон хүчинтэй ажиллах хүрээнд сэтгэл зүйн мэдлэгийг дэвшүүлсэн
1923	Оливер Шелдон	Менежментийн философи ба зарчмуудыг хөгжүүлсэн
1924	Г.Ф.Додж, Г.Г.Ромиг, У.А.Шумарх	Хяналтанд статистикийн дүгнэлт ба магадлалын онолын ашиглалт, чанарын хяналтын статистикийн арга
1925	Рональд А.Фишер	Бейесовын статистик, туршилтын онол ба боловсруулалт зэргийг багтаасан статистикийн орчин үеийн аргууд
1927	Элтон Майо	Бүлгийн тэмүүллийн социологийн хандлага
1928	Т.к.Фрай	Үйлчилгээний онолын статистикийн үндэс
1930	Мэри Р.Фоллетт	Хувийн мотиваци дээр үндэслэгдсэн менежментийн философи. Менежментийн асуудлыг шийдвэрлэх бүлгийн хандлага
1931	Жеймс Д.Муни	Байгууллагын зарчмуудын түгээмэл шинжүүдийг хүлээн зөвшөөрсөн
1938	Честер Бернард П.М.С.Блэккетт нар	Байгууллагын онол, менежментийн социологийн хандлагууд, коммуникаци зайлшгүй байх явдал Үйлдлийн шинжилгээ
1943	Линдэлл Урвик	Менежментийн зарчмуудын нэгтгэл ба корреляци
1947	Макс Вебер, Ренис Ликер, крис Аргирис	Байгууллагын онолд сэтгэл зүй, нийгмийн сэтгэл зүй ба хүмүүсийн харьцааг судлах талыг илүү авч үзээд байгууллагын онолд өргөн хүрээний системийн тухай ойлголтыг оруулсан
1949	Норберт Винер, Клод Виннер	Менежментийн ухаанд системийн шинжилгээ, мэдээллийн онолыг авч үзсэн.
1951	Франк Абрамс Бенджамин М.Селекман	Менежерүүдийн сэтгэгдэхүүнд удирдлагын урлагийг оруулсан
1955	Герберт Саймон Гарольд Дж.Левитт, Роберт Шляйфер	Удирдлагын шийдвэр гаргах явцад хүмүүсийн хөдөлгөөнд онцгой ач холбогдол өгч, менежментийн философид анхаарлаа хандуулсан

Он	Индивидуум буюу угсаатны бүлэг	Менежментийн хөгжилд оруулсан үндсэн хувь нэмэр
1960	Дуглас Макгрегор	Байгууллагын ажлын уур амьсгал ба ажилтнуудын зан төлөв менежментийн харьцаанаас хамаардаг болохыг баталсан. "Х" онол хяналтын менежментийн шинжтэй бол "У" онол хариуцлага хуваарилах зарчимтай.
1965	Игорь Ансофф	Урт хугацааны төлөвлөлтийн өмнөх аргуудыг эргэлзээтэй болохыг үзэж стратегийн төлөвлөлтийн загварыг санал болгосон. Хожим "Стратегийн менежмент" зохиолд уг хандлагыг боловсруулсан.
1967	Фред Фидлер Жейм Томпсон, Жей Гелбрайт, П.Лоренс, Ж.Лорше	Даалгавар ба харьцаанд чиглэсэн удирдлагын онолын боловсруулалтыг үргэлжлүүлсэн Үйл ажиллагааны зохион байгуулалтын хамгийн сайн цорын ганц арга зам үгүй болохыг тэмдэглэн, зохион байгуулалтын нөхцөл байдлын талуудыг цаашид судалсан
1969	Карл Вейк	Байгууллагыг тайлбарлах систем болох талаас нь судалсан
	Вильям Оучи	Пүүсийн онолын хөгжил
1975	Оливер Вильямсон Генри Минцберг Геральд Селанчик	Зах зээлийн төгс бус байдал пүүс байхын шалтгаан мөн Машинт бюрократи - "адхок" крати зохион байгуулалтын бүтцүүдийг авч үзсэн Байгууллагын дотоод ба байгууллага хоорондын засаглалын бүтцийн онолууд
1976	Розмани Стюарт	Төрөл бүрийн нөхцөл байдалд менежерийн үйл ажиллагааны хувилбар ба хязгаарлалууд, мөн удирдлагын тусгай төрлийн зорилтуудын ялгаа
1980	Жеффри Пфеффер Мишель круазье Майкл Портер	Байгууллагын дотоод ба байгууллага хоорондын засаглалын бүтцийн онолууд Өрсөлдөөний стратеги, өрсөлдөх чадвар, өөрийн өртгөөр илэрхийлэгдсэн бүтээгдэхүүн нөөцийн хэрэглээний чанар зэргийн хувьд шинэ санаа гаргасан.
1982	Жон коттер Жон Габарро Теренс Дил, Аллан кеннеди	Дээд удирдагчийн ажлын шинжилгээ. Төрөл бүрийн шинж чанар ба тэдгээрийг цаг хугацааны хувьд мэдрэх "Зохион байгуулалтын зан төлөв" ба аж ахуйн нэгжийн хөгжилд чухал нөлөө бүхий хүчин зүйл болох аж ахуйн нэгжийн соёлын концепцийг бий болгосон
1985	Том Петерс	Хэрэглэгчийг - хүн, байгууллагын бүрэлдэхүүнийг - бизнесийн хөгжлийн чухал нөөц гэж үзээд харьцах

Роберт Ё. Мурын гаргасан үечлэлд тулгуурлан Роберт М.Фалмер удирдлагын хөгжлийн түүхэн үечлэлийг дараах байдлаар боловсруулсан. Үүнд:

- практицизмын үеийн эхлэл м.э.э. 6000-3000 он
- м.э.э. жилүүд (капитализмын өмнө) м.э.э. 3000-500 он
- сонгодог үе (м.э.э. 500- м.э. 500 он)
- капитализмын хөгжлийн эхний үе шат 500-1400 он хүртэл
- бизнесийн үүслийн өмнөх капитализм 500-1100 он
- жижиг өмчлөгчдийн капитализм 1100-1400 он
- протестант капитализм ба меркантилизм 1400-1776 он
- шинэ үеийн аж үйлдвэрийн капитализм 1776-1890 он
- санхүүгийн капитализм 1890-1993 он
- үндэсний капитализм 1950-1990 он
- бизнесийн (үйлдвэр эрхлэлтийн) капитализм 1990 оны үе.

Удирдлагын ухааны хөгжлийн эхлэлийг 1776 онд гарсан Адам Смитын "Үндэсний баялаг" ажил ба аж үйлдвэрийн капитализмын үетэй холбоотой авч үздэг. Үүнийг үйлдвэрлэлийн удирдагч ба үр ашгийн мэргэжилтний үе гэж тодорхойлдог. Эрүүл өрсөлдөөн бүгдийн төлөө, олон бараа ажлын чанарыг хангана гэсэн А.Смитын дүгнэлтийг олон бизнесменүүд хүлээн зөвшөөрсөн. Үүний хамт энэ үед аж үйлдвэрийн капиталистууд бизнесийн санхүүгийн талд бага анхаарал хандуулдаг байв.

Санхүүгийн капитализмын үед санхүүч давамгайлах байр суурьтай байсан. Тэрээр нөөцийг ашиглан илүү ашиг олдог байв.

Үндэсний капитализмын үед төрийн зохицуулалт, нийгэмд сонирхлыг тэнцвэржүүлэх оролдлого харагдаж байсан.

Удирдлагын капитализм орчин үед хамаарагдаж, улмаар Фалмерын үзэж байгаагаар хүмүүс өөрийн компанийг өмчлөх биш харин удирдаж байдаг.

Фалмер бусад эрдэмтний хамт удирдлагын түүхийн дараагийн мөч үйлдвэр эрхлэлтийн капитализм болж, энд удирдлагын асуудал жижиг компанид шилжих болно гэж үзсэн.

Менежментийн түүхэн хөгжлийн үечлэлийг үндэс болгон менежментийн онол практикийн хөгжлийн үндсэн гурван чиглэлийг тогтоож байна. Үүнд: бүтээгдэхүүний хандлага XIX зууны эцэс -XX зууны эхлэл, борлуулалтын 30-50 он ба маркетингийн 50 оны эцэс -60 оны эхлэл байна.

Энэ бүгдээс үзэхэд менежментийн хөгжил юуны өмнө гадаад орчны нөхцөл, түүний дотор нийгмийн түүхэн үе шатаас хамааралтай болохыг менежментийн түүхэн үечлэл харуулж байна. Нөгөө талаас менежмент нь байгууллагын удирдахуйн тухай хуулийн танин мэдэхүйн өвөрмөц хүрээний хувьд XIX зууны эцэс XX зууны эхэнд үүсэж бий болсон. Энэхүү нөхцөлд удирдлагын хандлагуудын хөгжил, удирдлагын сургуулиуд ялгарах болов.