



# Evolutional Development of Scientific Management and System Management in organizations activities

## Еволюционното развитие на научния мениджмънт и системното управление в дейността на организациите

Stojko Stojkov<sup>1</sup>

Стойко Стойков<sup>1</sup>

**“Всеки, който не желае да се погледне с очите на другия, е осъден на провал”.**

**Abstract.** The paper reviews the development of the science of management in the context of global evolutionary development. The author makes a parallel analysis on the different schools in Management and their position on the key factors such as organization employees, organization behavior and culture, motivation etc.

**Keywords** - Management, Systems, Information, Organizations.

Началото на писмената история на човечеството се крие в древна Месопотамия, където хората губещи глинени плочки, върху които били записали познанията си относно многообразната по вид информация за своята дотогавашна дейност, потърсили решението на този проблем чрез създаване на библиотека, която учените днес определят като първата обществена институция за управление на знанието на обществото. Макар тогава, тя да е била достъпна само за елита на местното общество, много скоро до съхраненото по този оригинален и сигурен във времето начин познание, започнали да имат достъп и много по-широк кръг от хора.

Навлизането на човечеството в ерата на ноосферата (стадий, през който разумната човешка дейност става главен и определящ фактор в общественото развитие), налага на нациите да концентрат вниманието си върху натрупването на интелектуален потенциал, който им е потребен за укрепване и развитие на благосъстоянието на гражданското общество и заемането на достойно място в интеграционен, съюзен и коалиционен план.

<sup>1</sup>Стойко Димитров Стойков, полковник, доцент, доктор, катедра “Мениджмънт на сигурността и отбраната” при факултет „Национална сигурност и отбрана” на ВА „Г.С.Раковски”

В ерата на знанието чрез националния духовен потенциал всяка нация, в контекста на световното духовно пространство, може да успешно да се устои на външни и вътрешни неблагоприятни въздействия и да се развива успешно в световното интелектуално съревнование.

Школата на научното управление се свързва с името и идеята на Фредерик Тейлър (САЩ), за научната организация на труда и производството чрез разработване на научните основи на управлението обединени в единна концепция.

Мак Грегър, който ни остави само един завършен труд – „Човешката страна на предприятието” със своите теории Х и Y посветени на еволюцията на управленските подходи и мотивацията, очертава двете крайности в отношението към хората в процеса на тяхната взаимна дейност, преобладаващи в разработките на класическата школа и в школата за човешките отношения - от абсолютен авторитаризъм до абсолютизирането на приоритета на човешкия фактор пред организационните принципи. Но тъй като нещата никога не са в чист вид от типа „черно-бяло” и представителите на класическата школа никога не са игнорирали абсолютно наличието на човека, а представителите на школата за човешките отношения не са отричали абсолютно необходимостта от съблюдаване на едни или други организационни принципи. [1]

Авторът на класическия подход Фредерик Тейлър (през 1903 г. издава книгата си „Управление на предприятието”, а през 1911г. излиза фундаменталната му книга „Принципите на научното управление”) под названието научен подход, установява като примерен факт, че управлението на организацията е много по-различно от управлението на дейности, при което всеки цикъл на управление включва три основни точно дефинирани функции: - планиране, организиране и

контрол. Фредерик Тейлър въвежда функционалното управление като отделя четири групи от функции на управленския труд: избор на цели; избор на средства; подготовка на средства; контрол на резултатите. [2]

Научният подход, който в духа на П. Дракър може да бъде институционален или количествен, чрез възможностите на математиката и статистика изследва съвкупните явления в управлението на обществото на научни основи чрез точни знания. [3,4,5,6,7]

С по-нататъшното развитие на поведенческата (бихейвиористична) школа в психологията (социалната психология) и школата за организационното поведение в теорията на мениджмънта, това сближаване на позициите става все по-осезаемо, въпреки че по отношение на някои от проблемите на мениджмънта различията между тях остават понякога в състояние почти на пълно противопоставяне.

Бурното развитие на науката и техниката през постиндустриалната епоха на обществото предизвика, препозициониране на акцентите на мениджмънта в областта на повишаване жизнения стандарт на хората чрез подобряване на качеството на живота им, опазването на околната среда и грижата за идните поколения, отбелязвайки нов етап в развитието на научния мениджмънт.

Голямото разнообразие от концепции, теории, школи, направления, течения и др. в мениджмънта носят в една или друга степен отпечатъците на двете основни школи, като всяка една от тях е плод на конкретно постижение на научно-техническия прогрес през даден период. Това, което е безспорно общо между тях е подчинеността на реалната социална практика (бизнес, държавна администрация, публични организации и други социални общности), при преследването на прагматични цели в дейността на организацията.

Потребността на капитала от високо заплатен труд се противопоставя на общоприетия принцип "Колкото е по-малка заплатата, толкова е по-голямата печалбата" чрез един нов модерен принцип - „Повишаването на заплатата води до изпреварващо повишаване на печалбата” [5,6], при който съществуващата административна система на линейно управление се заменя с функционална състояща се от четири групи от функции на управленския труд:

- избор на цели;
- избор на средства;
- подготовка на средства;

контрол на резултатите.

Школа на административното управление – свързана с името на Анри Файол (известен със своята доктрина за функциите на администратора) и неговите последователи, насочва своето внимание към административната теория и практика за управление чрез постановката за отделяне на административната дейност като обособен предмет на изследване, разграничавайки функциите на управлението от функциите на администрирането. За Файол,

мениджмънтът е обичайна човешка дейност, която се прилага еднакво добре както в семейните, така и във фирмените дела. За съжаление има много публикации, в които френската дума "administration" (творбите на Файол са на френски език) е преведена на английски като "management". [8]

Научно е разработена една от най-плодотворните методологически концепции под наименованието "Системен подход", която намира приложение във всички области на науката, техниката и обществения живот (в т.ч. и организациите), свързана с идеята, че към обекта на познанието може да се подхожда като към система, чрез систематизиран подход за общия процес на управление на цялата организация и функциите на управлението, при развитие принципите на организация на административната дейност. В своето развитие системния подход минава през два етапа и се проявява в две разновидности: - системно диференциращ и - системно интегриращ подход.

Книгата на Норберт Винер „Кибернетика или контрол и комуникации в животните и машините" (Cybernetics, or Control and Communication in the Animal and the Machine), излязла през 1948 г, което се счита за рождена дата на Кибернетиката, поставя началото на нов процес на кибернетизация на науките, чрез използването на принципите и методите на кибернетиката в редица частни науки.

Според основните идеи декларираните от Лудвиг фон Берталанфи в общата теория на системите (публикува през 1937 г. своята книга „Обща теория на системите", което се счита за рождена дата на тази теория), те представляват логико-математическа област на изследванията, задача, на която се явява формулирането и извеждането на общи принципи, приложими към "Системите" въобще разглеждани като цялост, която се състои от взаимно свързани и обусловени помежду си елементи като първичното в системата е цялото, съставено от елементи, а не самите елементи. [9]

Елементите са онези относително обособени и автономно съществуващи части, които са неделими за по-нататъшния анализ, при което всеки един от елементите може да се разгледа като относително самостоятелна система (подсистема). Един и същи елемент може да влиза в състава на една или няколко системи, като всеки елемент има специфично предназначение, което се определя от функцията, която изпълнява, а всяка функция се изразява в определено действие, насочено към някакъв обект. Връзката представлява процес на целенасочен обмен на информация между отделните елементи. Съществуват два вида основни типа системи:

- закрити – които имат твърдо фиксирани граници и са независими от външната среда;

- открити – които взаимодействат с външната среда и имат свойството да се приспособяват към измененията на външната среда и да продължават своето функциониране.

Бащата на кибернетиката - Норберт Винер изучава тези системи, в които се осъществява управление по два



съществени критерия: степен на сложност и обусловеност на действията.

Според първия системите се делят на: прости динамични системи; сложни динамични системи и много сложни динамични системи.

Според втория биват – детерминирани (съставящите ги елементи и връзки между тях взаимодействат по точно предвидим начин) и вероятностни (невъзможно е точно и детайлно предсказване).

Състоянието на дадена система се описва посредством четири групи от променливи:

- управляващи входни въздействия;
- смущаващи входни въздействия;
- взаимодействията между елементите на системата;
- изходящи взаимодействия, които системата оказва.

Кибернетиката разкрива общите закономерности на управлението като информационен процес в сложните динамични системи и аналитично изучава подобие (изоморфизма) на информационните процеси, структурата и връзките в системата за управление. Редът за управление на всяка сложна динамична система съдържа следните елементи:

- получаване на информация в органа на управление;
- обработване на информацията;
- вземане и програмиране на решение;
- предаване на информацията;
- обратна връзка – положителна или отрицателна.

От множеството познати значения на термина „решение“ в процеса на управление дейността на организацията, три имат основно значение:

- намереният, но все още неосъществен вариант на действие;
- самият процес на реализиране на вариантите на действие;
- крайният резултат от осъществения вариант на действие.

Възможните подходи за вземане на управленски решения при наличието на проблем(и) в дадена ситуация (конкретно състояние, процес или явление) могат да бъдат определени като:

- интуитивен подход – избор на алтернатива, направено единствено на основата на чувството (интуицията), че този избор е правилен;
- вземане на решения на базата на съждения – такива решения се вземат за кратко време и с малки разходи. Съждението е невъзможно (и нежелателно) да бъде отнесено към ситуация, която е нова, тъй като мениджъра не разполага с досегашен опит и знания, за да направи на тази основа логически избор;
- вземане на решения по етапи на процеса на проблема – едно от най-големите постижения в теорията на управленските решения представлява откритието на закономерността, че в процеса на решаването на каквито и да е проблеми в дейността на организацията се налага да се изпълняват едни и същи

етапи (разпознаване и определяне на проблема, диагноза на проблема, формулиране на ограничения и критерии за вземане на решения, определяне на алтернативи, оценка на алтернативите, избор на алтернативите), в един и същи ред.

Качественото нарастване на възможностите на електронноизчислителните машини стимулира развитието и прилагането на сложни количествени (математически) методи в управлението на сложните обществени, технически и стопански системи. Съпроводено с други нетрадиционни интердисциплинарни методи при тяхното описание и изследване, на определен етап от своето развитие това научно-приложно направление получава наименованието „Изследване на операциите“ или „Операционни изследвания“.

Решението за наука или науката за управление използва различни научни изследвания базирани на принципи, стратегии и аналитични методи (включително-математическо моделиране, статистика и числени алгоритми), за да подобри способността на организацията да приема решения за рационално и смислено управление, чрез постигане на оптимално или в близост до оптималното решение на сложни проблеми при управлението на дейността ѝ.

Това позволява от дедуктивни изводи или изследвания, базирани на ограничени статистически извадки да се премине към обективизиране на изследователските резултати на основата на обработката на изключително богат емпиричен материал, при което научното управление подпомага организацията да постигне целите в своята дейност с помощта на научните методи на операционните изследвания.

Получават реално изражение надеждите за приложение на точните науки при управлението на сложни системи, чрез постигнатите успехи, които възбуждат славата на научния мениджмънт и довеждат до своеобразен ренесанс на рационализма в управлението.

С появата и развитието на класическата, бихевиористката и количествената школа, учените изследователи установяват, че методите, техниките и предписанията, които се предлагат в управлението не действат еднакво ефективно и резултатно при всяка отделно взета сама за себе си ситуация.

Поведенческият подход изисква изследване и съобразяване с поведението на хората в процеса на управление, при който организацията отнема полето на изява на хората, налагайки им друг тип поведение. Срещу това хората в организацията се съпротивляват, но именно поведенческият подход отрича санкциите и търси познание в разнообразието в поведението и поведенческите актове.

Обществото ни и социалните му системи, които все повече се изграждат като мрежи (мрежови зависимости, а не причинно следствени) налагат тенденцията на интеграция в подходите в управлението чрез алтернативен подход, защото няма изцяло добро управление, то е добро само в определена ситуация и трябва да се избере тази алтернатива, която е най-близка

до интересите на тези, които са управлявани при постигане целите в дейността на организацията.

Появата и приложението на методите на мрежово планиране, (разработване на мрежови графици с отчитане на факторите време, разходи, стойност и т.н., използвани за пръв път при разработването на ракетите Поларис) от специалистите по мениджмънт припомни лентовите графици на Хенри Гант и някои незаслужено позабравени организационни принципи. Неговата диаграма на последователностите, още наричана мрежа на зависимостите или план на дейностите е инструмент, който чрез метода на критичния път (CPM - Critical Path Method), има за цел чрез изобразяването на дейностите (заданията и връзките между тях под формата на мрежа-насочен граф) да се придобие по-пълна картина за дейността на организацията и по-точно планиране на времето). Развитието на обществото подкрепи новата вълна по научна организация на труда (НОТ), основаваща се предимно на постановките в разработките на представителите на класическата школа.

Целта на паралелно протичащия процес на търсене на нови подходи и методи за приобщаване на организационната култура към целите на организациите изведе на преден план целевото управление (management by objectives), при което се разчиташе на самоконтрола на отделната личност при преследване на лични цели, съвпадащи с тези на организацията. Беше разработен и инструментариум за успешното прилагане на целевия подход в управлението - програмният метод, чрез разработването на целеви програми за постигането на всяка призната за значима цел в дейността на организацията.

Всяко научно познание има своята история, еволюция на формиране и утвърждаване. Управлението като наука е продукт на обективно обусловени процеси в развитието на обществения живот.

Но, опитите да се внесе елемент на детерминираност при управление на сложни системи от вероятностен тип, каквито са сложните обществени, технически и социални системи, не доведоха до очакваните резултати. Налице са множество случаи, когато неповторимостта на конкретната ситуация налага търсенето на адекватни на нея решения и това изведе на преден план ситуационния подход в мениджмънта.

Ситуационният подход е концепция на управлението в конкретни ситуации, за да бъдат ефективно постигнати поставените цели. Той акцентира на силното въздействие на факторите от средата върху дейността на организациите, при което постигането на ефективност в дейността на организациите зависи преди всичко от откриването на подходящата комбинация между стратегия, структура, технология, ангажираност на екипите и конкретното влияние на средата.

Привържениците на нео-ситуационния подход отчитат промените, при които редица организации

вече са израснали и са се превърнали в големи многофункционални конгломерати, оказващи значително въздействие върху средата, в която функционират. Според тях някои от големите организации в редица аспекти от своята дейност могат успешно да манипулират, дори да доминират върху ключови фактори от тяхната среда и развитието им потвърждава факта, че организациите трябва да обмислят не само как ефективно да се свързват със своята среда, но и как най-ефикасно да използват своето влияние върху факторите на средата, развивайки силни взаимовръзки, чрез които да намалят риска и несигурността във външната среда.

Методологията като процес отчитащ и реалния опит на мениджърите в управлението дейността на организацията може да бъде представена чрез четири стъпков процес, в който:

- мениджърът трябва да е запознат със средствата за професионално управление от различни школи;
- всяка управленска концепция има силни и слаби страни от които, ръководителя да предвиди вероятните последици;
- трябва да бъдат определени кои са най-важните фактори;
- управлението трябва да бъде обвързано с конкретни прийоми.

Цели на организацията на управлението са конкретни крайни състояния и желани резултати, постигнати чрез стратегията на организацията, която дава основното направление на развитие, включвайки всичко онова, което организацията иска да постигне, за да успее.

Организацията на системата за управление, която можем да разглеждаме като система с целева, функционална, технологична, организационна, информационна и др. структури, се влияе основно от две групи фактори с пряко и косвено въздействие:

- външната среда- с взаимната свързаност, сложността, подвижността и неопределеността в динамиката на технологическите, икономическите, социокултурните и политическите фактори;
- вътрешната среда на организацията- обхващаща влиянието на променливи, които са резултат от управленски решения вътре в организацията.

Системният подход е подход за изследване и управление на обекти, който ги разглежда като система, в която са определени елементите, вътрешните и външни връзки, влияещи на функционирането на системата, като целите на всеки елемент се формират в зависимост от общото предназначение на системата.

Системният подход, като методичен подход, който е повторям и може да се усвои стъпка по стъпка, ни позволява да разглеждаме структурата като характеристика на системата представляваща количествена и качествена определеност във времето и пространството на съвкупността. Всеки реален обект, който участва в някаква съвкупност, се отличава с безкраен брой параметри, но за да се превърне една съвкупност в система, е необходимо тя да бъде в някакво отношение хомогенна. [10]

Само по отношение на определен параметър съвкупността става система, а влизащите в нея обекти –



взаимнобужаващи се елементи, т.е. - структура има само дадената система. При системен подход на изследване се изхожда от факта, че всяка организация се явява система, в която всеки от елементите има свои определени и диференцирани цели. В съответствие с това задачата на управлението се свежда до интегриране на системообразуващите елементи. Процесът представлява подредена последователност от състояния на системата, която съответства на някакво действие.

В своята същност системният подход позволява формулиране на целите и изясняване на тяхната йерархия до началото на всяка дейност на организацията, свързана с управлението и особено тези, които са свързани с вземането на решения. Той позволява реализиране на поставените цели при минимални разходи, чрез използване на сравнителен анализ на алтернативните пътища и методи и чрез осъществяване на съответен избор.

Системният подход допринася за ефективността в дейността на организацията при постигането на целите ѝ, чрез разкриване на процесите, които по-най-добър начин водят до постигане на желаните резултати и възможностите за съсредоточаване на усилията за управление върху съответните процеси.

Структуриране на системата за постигане на целите в дейността на организацията по най-ефективен начин чрез разкриване на взаимозависимостите между процесите на системата и определяне на начина на взаимодействие между елементите на системата позволява непрекъснато подобряване ефикасността на системата посредством измервания и оценки.

Системата е сложен обект, който може да се разглежда като единно цяло, ограничено във времето и пространството състоящ се от множество взаимосвързани елементи - подчинени обекти, които изпълняват конкретни функции. Всеки един от тези елементи може да бъде отделен от системата, но тя в този случай ще промени свойствата си. На база интегрирането на елементи в системата, тя придобива нови свойства, които не са присъщи на нито един от елементите. Системата се моделира и изгражда на модулен принцип, като всеки от модулите съответства на определен аспект на системата.

Системата се изгражда от подсистеми, разположени на йерархичен принцип, като всяка подсистема удовлетворява изискванията за система. Характеристиките на системата и нейното поведение зависят не само от свойствата на съставляващите я елементи, но и от техните взаимовръзки, тоест от структурата на системата. Системата проявява свойствата си в процеса на взаимодействие със средата, в която се намира.

Системният анализ е елементарен и структурен и отговаря на въпроса от какви компоненти е образувана системата и разкрива, вътрешната организация на системата и начините на взаимодействие на съставляващите я компоненти. Той може да бъде:

- системно-функционален-показващ, какви функции изпълнява системата и съставлящите я компоненти;

- системно-комуникационен – разкриващ, връзките на дадената система с други системи, разположени вертикално или хоризонтално в йерархията системи;

- системно-интегративен – показващ, механизмите и факторите за съхраняване, усъвършенстване и развитие на системата;

- системно-исторически - отговарящ на въпроса, как и по какъв начин е възникнала системата, какви етапи в своето развитие е преминала.

Честър Бернард, (автор на книгите: “The Functions of the Executive” - 1938г., “Функциите на ръководителя” и “Organization and Management” - 1948г., “Организация и управление”), определя организацията като “система от съзнателно координирани дейности отговаряща на изискванията за цел (т.е. желано крайно състояние или резултат), която се приема от членовете на организацията като обща и значима за всички”.

Всички сложни организации притежават общи характеристики:

ресурси – хора, капитали, материали, технология и информация.

Предметът на дейност на всяка организация включва преобразуване на ресурси за постигане на целите в зависимост от въздействието на външната среда (условия и фактори) и състоянието на вътрешната среда (стратегия, цели, структура, задачи, технология, хора, управленска култура и др.). Формалните организации се създават на базата да предварително регламентирани правила, докато неформалните съществуват във всички формални, възниквайки спонтанно и формират по неформален път свои правила и норми на поведение при преследването на специфични цели.

При своята дейност организациите могат да бъдат определяни и дефинирани по различни признаци:

- според елементите им като стопанско-организационна форма;

- според елементите им от правна гледна точка;

- според формите на собственост;

- според формите на сдружаване.

Характеристиките на организация, която е йерархична може да бъде разкрита чрез организационната ѝ структура. Типологията на организационно управленската структура може да бъде:

- линейна –положителна страна е нейната простота, а недостатък – невъзможността за привличането на специалисти по различни проблеми от различни функционални области;

- чисто функционална – изисква органи за управление по всяка функционална област и въпросите се решават по-компетентно, но слабото място е затруднената координация;

- линейно-щабна – щабните звена нямат права за вземане на решения и ръководство по отношение на подлестоящите, те са създадени да подпомагат линейния ръководител за компетентно вземане на решения;

- линейно-функционална – в основата на изграждането лежат два основни принципа – линейния и функционалния, което осигурява ново разпределение на дейностите, но е нужна е по-добра координация и тя е най-подходяща за организации, които функционират в стабилен режим;

- програмно-целеви – изгражда се такава организация, при която цялата съвкупност от функции, дейности и усилия на състава е подчинена на една крайна цел и се характеризира със специален орган на управление.

Двата подхода за изясняване същността и съдържанието на управленския процес - функционалният и кибернетичният, открояват определящите му предметни характеристики на дейността.

Френският мениджър Анри Файол и неговите последователи, известни като представители на “класическата административна школа на управлението”, разкривайки основните функции на управлението, които са общи за всеки управленски процес предлагат управленската дейност да бъде обособена в отделен предмет на изследване.

Разграничаването на функциите на управлението от функциите на администрирането, Анри Файол обосновава с необходимостта от щабни специалисти и щаб, но за разлика от Фредерик Тейлър, щабът е на пряко подчинение на линейния ръководител. Неговата школа акцентира единствено на формалните организации, като научно са разработват:

- систематизиран подход на общия процес на управление на цялата организация;
- функциите на управлението;
- развитие на принципите на организация на административната дейност.

При втория подход свързан с името на американския учен Норберт Винер, който поставя началото на науката “Кибернетика” и кибернетичната концепция управлението, независимо от веществената и енергетичната характеристика на системите, се разглежда като информационен процес.

Управлението като взаимнообвързани управленски функции в системата най-често се разглеждат в два аспекта:

- форма на проявление на целенасоченото въздействие върху обекта на управление;
- стадии на управленския цикъл.

Управлението като процес на целенасочено въздействие позволява същността и съдържанието на основните му функции да бъдат разкрити и изследвани от гледна точка на целенасоченото въздействие на управляващата подсистема върху управляваната подсистема, при което може да има два реални варианта на въздействие - цялата управляваща подсистема да въздейства на цялата управлявана подсистема и част от управляващата подсистема да въздейства върху част от управляваната подсистема.

На тази база съставните части на процеса на управлението във всички негови равнища на

управление позволяват да разграничим следните функции на управлението:

- планиране –това е форма на проявление на целенасоченото въздействие която предвижда разработване и постановка на цели и задачи в сферата на управлението, а също и определяне на пътищата и средствата за реализиране на плановете за достигане на поставените цели от организацията;

- организиране –форма която предвижда създаването на нови и подреждането на функциониращи организационни структури за управление като елементи на процеса за реализиране на плановете за дейността на организацията;

- мотивиране – представлява форма за съпричастност към дейността на организацията, която осигурява ефективност на дейността на системата за управление;

- контрол –това е форма на системен мониторинг на дейността на организацията за разкриване на отклоненията и различията от установени (регламентирани за дейността на организацията) норми и правила, изисквани в процеса на реализация на плановете.

Изследването на управлението като стадий на управленския цикъл позволява в определени времеви граници да бъдат осъществявани последователни стадии, изпълнени със следното функционално съдържание:

- целеполагане – представлява условното начало на управленския процес в организацията и е първа фаза на управлението. При него се формулират цели, които се поставят от стратегическите равнища на управление на организацията;

- планиране - определя пътищата и средствата за реализирането на поставените цели, като в плана постигането на една цел се реализира чрез изпълнението на множество планови задачи и показатели;

- организиране- представлява процес на усъвършенстване на организацията и създаване на необходимите организационни условия за изпълнение на плана и постигане на целите в дейността на организацията;

- контрол - това е фаза на съпоставяне на планираното с фактическото състояние на дейността на организацията, чрез която се извършва проверка на онова, което е трябвало да се постигне чрез плановете и организационните решения.

- регулиране – представлява фаза, чрез която се преодоляват установените регулационни проблеми на фазата контролиране.

Съгласно кибернетичния подход управлението на дейността на организацията като информационен процес представлява:

- получаване на информация в органа на управление (входяща информация);

- обработване на информацията (систематизиране на информацията по определени критерии; съставяне на варианти; програмиране на взетото решение);

- предаване на информацията (програмата за изпълнение);



- обратна връзка.

Според Макс Вебер – „Управлението с диктат на властта е способност да се извърши нещо под заплахата на сила и санкция и обещания за възнаграждение, докато авторитетът е експертно управление и пример, при което се налага нещата да се извършват така, че разпорежданията да се възприемат от другите като справедливи”. [11]

Таблица 1

Традиционния човек:	Съвременния човек трябва:
Работи, за да живее	Живее, за да работи
Професията му е бремене	Професията му е форма на съществуване
Участва в просто производство	Участва в разширено производство
Водеща максима в живота: „Не излъжеш ли, няма да продадеш”	Водеща максима в живота: „Честността е най-добрата гаранция”
Основен вид дейност – търговия	Основен вид дейност – производство

Според него – радикалното различие между традиционния и съвременния капитализъм, не е в техниката, а в човешкия ресурс, или още по-точно в отношението на човека към труда.

Управлението в своята дълбока същност е информационно въздействие и взаимодействие при което според функционалният подход, всеки мениджър трябва да изпълнява в своята дейност общите функции по определяне на целите, разработване на решението за тяхното реализиране и организиране дейността на организацията.

Необходимостта от въвеждането на научно управление и управление на промяната при спазване на изискванията за ефективност и прозрачност в дейността на организациите, изисква адекватна отговорност към задълженията от мениджърите и необходимата адаптивност на организациите към промените на средата за тяхната дейност, рисковете и предизвикателствата.

### ЛИТЕРАТУРА

[1] McGregor, The Human Side of Enterprise, N.Y. McGraw-Hill, 1960г.  
 [2] Тейлър, Ф. Научното управление. 2001  
 [3] Дракър П. Мениджмънт за бъдещето. С., 1997.  
 [4] Дракър П. Ефективният ръководител. С., 2003.  
 [5] Дракър П. Мениджмънт. Задачи, отговорности, практики. С., 2005.  
 [6] Дракър П. Мениджмънт в следващото общество. С., 2006.

[7] Дракър, П. Мениджмънт предизвикателствата през 21 век; Издателство “Класика и стил”-2008.  
 [8] Файол, А. Учение об управление. Научная организация труда и управление. Москва, “Экономика”, 1965.  
 [9] [http://www.uctm.edu/departments/economic/BG/conspect/48\\_System\\_approach.pdf](http://www.uctm.edu/departments/economic/BG/conspect/48_System_approach.pdf) – Лудвиг фон Бергаланфи - австриец, родоначалник на теорията на системите.- посетен 08.2010г.  
 [10] Афанасьев, В. Г. Общество : Системность, познание и управление.1981.  
 [11] Вебер, М. "Смисълът на "свобода от ценности" в социологията и в икономическата наука". В: Вебер, М. Смисъл и ценност, съст. и прев. К. Коев. ИК "Критика и хуманизъм", София. 1998.