

Научный менеджмент

Философы: Т.Гоббс, Д.Стюарт(1651г.) - основной мотив поведения человека- стремление к власти

И. Бентам - польза и удовольствие

Экономисты: А. Смит (1776г.) - стремление к обогащению и удовлетворению личных потребностей

Р. Оуэн (1800г.) - социализация работ

Первая школа научного менеджмента

Ф.У.Тейлор «Управление предприятием» и «Принципы научного управления» 1911г.

Три основные проблемы:

1. Нормирование труда
2. Роли менеджеров
3. Вознаграждение и стимулирование

Эксперименты

- * Использование секундомера
- * Разделение операций на элементы
- * Расчет средних норм труда
- * Рост производительности и заработной платы за счет рационализации труда
- * Определение оптимальных способов постановки заготовок на станки

Лилиан и Френк Гилберты

- * Продолжили эксперименты Ф. Тейлора:
- * Используя кинокамеру и микрохронометр, описали 17 основных движений рук и их продолжительность. Например, вместо 18 установили 4 движения каменщика (производительность возросла на 50%)

Классическая или административная школа(1920-1950)

- * А.Файоль(1841-1925г.)-считается «отцом научного менеджмента»
- * -управление-это универсальный процесс, функции взаимосвязаны (например, планирование и организация)
- * - сформулировал 14 принципов управления(практически полезны и сейчас)

Функционирование организации(по Файолю)

- * Выделил основные виды деятельности:
- * 1.Техническая(осуществление производственного процесса)
- * 2. Коммерческая(обеспечение ресурсами и сбыт)
- * 3. Финансовая(привлечение, сохранение и эффективное использование)
- * 4. Бухгалтерская(балансы, статистика)
- * 5. Административная(воздействие на работников)
- * 6. Защита жизни, собственности

Необходимость в управлении

- * Обосновал необходимость процессного подхода к управлению, как серию повторяющихся действий, непрерывно реализующих функции организации, планирования, контроля, мотивации и другие

Главная задача менеджмента- обеспечение непрерывности

- * Произошла смена парадигмы-традиционный подход признавал самостоятельное существование отдельных элементов организации.
- * Процессный подход основывался на их взаимосвязи

14 принципов административного управления

- * 1. Разделение труда(для увеличения объема и качества при тех же усилиях)
- * 2. Власть- ответственность(неотделимо)
- * 3. Дисциплина- повиновение, внешние признаки уважения
- * 4. Единство распорядительства(один начальник у служащего)
- * 5. Единство руководства(один руководитель и одна программа действий для выполнения одной цели)

Принципы

- * 6. Подчинение частных интересов общим(необходимо согласовать)
- * 7. Вознаграждение персонала (справедливой и удовлетворять)
- * 8. Централизация(существует всегда, найти степень централизации)
- * 9. Иерархия(ряд руководящих должностей снизу вверх)

Принципы

- * 10. Порядок(определенное место для каждого лица и каждое лицо на своем месте)
- * 11. Справедливость(сочетание благожелательности и правосудия)
- * 12. Постоянство состава персонала
- * 13.Инициатива(разработка плана)
- * 14.Единение персонала(команда)

Американский последователь идей А. Файоля- Г. Эмерсон

- * 12 принципов производительности:
- * - отчетливо поставленные цели
- * - признание ошибок и поиск причин
- * - привлечение профессионалов к управлению
- * - дисциплина
- * - справедливое отношение к персоналу

Продолжение:

- * - постоянный учет
- * - диспетчирование
- * нормы и расписания(поиск резервов)
- * - нормализация условий труда
- * - нормирование операций
- * - письменные стандартные инструкции

Концепция «рациональной бюрократии»- завершение школы

- * Макс Вебер (1864-1920)-роль четкой организации труда:
- * -разделение труда по функциональному признаку
- * - построение организации по иерархическому принципу (зависимость числа уровней управления и руководителей от общего числа подчиненных)

-система правил, норм, определяющих права и обязанности работников

- взаимоотношения между должностями

- * - подбор кадров по формальным признакам(в зависимости от стажа, возраста как прообраза системы «пожизненного найма»)
- * Модель рациональной бюрократической организации не подходит рыночным структурам

Школа человеческих отношений

- * Элтон Мейо (1880-1949)- Хоторнские эксперименты компании «Вестерн электрик»
- * Цель- влияние освещенности, перерывов и др. на производительность труда- выделили социальные и психологические факторы
- * Организация- сложная социальная система

Мэри Паркер Фоллетт (1868-1933)-доктор социологии

- * Основные обязанности менеджера-формирование сплоченного коллектива, благоприятного микроклимата, забота о подчиненных
- * 1930г.- поведенческие концепции в менеджменте –в противовес безликому коллективу противопоставлялись индивидуальные возможности и способности, Д. Мак- Грегор(теория Х-У)

Первая теория-исследование работника доиндустриальной эпохи

- * Среднему человеку присуще отвращение к труду
- * Требуется принуждать к труду вплоть до наказаний
- * Работники ни к чему не стремятся, избегают ответственности
- * Все хотят, чтобы ими руководили
- * (тяжелый труд- в основном)

Вторая теория-современный этап НТП

- * Работа может быть источником удовлетворения
- * Не нужны принуждение и контроль
- * Нормальный человек не уходит от ответственности, но и ищет ее
- * Потенциал человека используется в незначительной степени

Школа количественных теорий (школа науки управления)

- * Возникновение кибернетики, вычислительной техники и математических методов
- * Исследование операций- это применение методов научного исследования к операционным проблемам организации, включая постановку проблемы, разработку модели ситуации, описание переменных и отношений между ними и как итог замена словесного описания количественными значениями

Современное развитие менеджмента (подходы к менеджменту)

- * 1. Системный подход
- * 2. Процессный подход
- * 3. Ситуационный подход

Системный подход-

- * Предприятие как социальную систему рассмотрел Ч. Бернارد, сформулировал основные функции менеджмента: определение целей организации, поддержании связей между отдельными ее элементами и обеспечение эффективного функционирования

Концепция социальной ответственности

- * На основании системного подхода, выделил деятельность отдельных организационных систем и принимаемых решений на социальные последствия и перспективы организации
- * 2 направления социальной ответственности

Системный подход- Питер Друкер

- * Продолжил теорию А. Файоля по созданию целостной организации, роли менеджера, понятие предпринимательства
- * Идея самоуправления(решение социальных проблем)
- * Концепция «7-S»- группа ученых(стратегия, структура, система управления, персонал, квалификация сотрудников, стиль, организационные ценности (пер. с англ. «S»))

Ситуационный подход

- * Составил основу концепции стратегического управления
- * Ситуационный подход сравнивают с действиями пожарной команды (по обстоятельствам, разные способы тушения)
- * Подход требует от менеджеров глубоких знаний, способности решать самому и организовать команду.

Процессный подход

- * Управление рассматривается как процесс, т.к. работа по достижению целей с помощью других- это не единовременное действие, а серия непрерывных, взаимосвязанных действий (называемых управленческими функциями)

А Файоль выделял функцию администрирования как-

- * - предвидение, организовывание, руководство, координирование, контролирование.
- * Современное управление включает:
- * Планирование, организацию, распоряительство, мотивацию, руководство, координацию, контроль, коммуникацию, учет, оценивание, принятие решений, подбор персонала, ведение переговоров, заключение сделок и др.

Процесс управление состоит

- * - из функций планирования, организации, мотивации и контроля
- * Эти четыре основные функции (основные категории) объединены связующими процессами:
- * коммуникациями и принятиями решений