

Организации и менеджмент

Эволюция менеджмента

Усвоение современной концепции менеджмента требует изучения истории развития науки, которая вместе с обществом прошла путь эволюции - поступательного развития с последовательным совершенствованием всех форм и содержания.

Основоположник научного менеджмента Ф.У. Тейлор подчеркивал: «**Искусство научного управления – это эволюция, а не изобретение**»

Эволюция менеджмента

- В процессе становления и развития менеджмента следует выделить два основных этапа: **эмпирический** (опытно - практический) и **научный**.
- Первоначальное формирование элементарных основ, форм и приемов управления возникло в глубокой древности на эмпирической основе.

Становление современных организаций и необходимость управления

Вся история человечества - это и история управления. Древние египтяне, а позже - китайцы, не только признали необходимость управления, но и реально осуществляли его *основные функции* - планирование, организацию, мотивацию, учет, контроль.

Становление современных организаций и необходимость управления

Даже в глубокой древности у человечества возникала необходимость в создании масштабных сооружений, решении сложных задач, что требовало привлечения большого числа исполнителей. Для координации их деятельности создавались крупные организации, которым было необходимо управление.

Становление современных организаций и необходимость управления

Одна из первых организаций, созданных человеком, - **государство**. Оно было и остается в настоящее время самой могущественной организацией. Естественно, что именно потребности государства оказывали существенное влияние на развитие управления.

Эволюция менеджмента

Шумер, Египет, 3000 г. до н.э. проявилась трансформация высшей касты жрецов в религиозных функционеров, по сути - **менеджеров**. Некоторые из самых древних письменных документов (глиняные таблички) содержат записи, регулирующие имущественные и деловые отношения.

Эволюция менеджмента

- XVIII в до н.э. вавилонский царь Хаммурапи (1792 – 1750 гг. до н. э.), установил Кодекс правил, регулирующих отношения личной собственности, торговли, контрактов, труда и семьи.
- Хаммурапи выработал оригинальный **лидерский стиль**, постоянно поддерживал свой образ как опекуна и защитника народа. Это обусловило появление светской власти, возникновения первой формальной системы организации и регулирования отношений людей, зарождение первых ростков лидерского стиля

Эволюция менеджмента

В последствии другой вавилонский правитель Навуходоносор II (605 – 562 гг. до н.э.), талантливый организатор и хозяйственник, осуществил внедрение производственно–строительных достижений (Вавилонская башня, сады Семирамиды), потребовавших адекватных подходов к управлению.

Эволюция менеджмента

Таким образом, религиозно–коммерческие, светско-административные и производственно–строительные преобразования, проходившие в обществе на протяжении тысячелетней истории, способствовали изменениям в управленческой практике.

Эволюция менеджмента

Создание гигантских сооружений (пирамид, плотин, каналов, защитных сооружений) требовало оптимизации, децентрализации и централизации управления, а также делегирования полномочий.

У древних греков (Сократ, Ксенофонт, Платон, Аристотель) находим формулировку принципа **универсальности управления**. Они рассматривали управление как особый вид искусства.

Эволюция менеджмента

Важное влияние на развитие теории и практики управления оказала промышленная революция XVIII в., начавшаяся в Англии, которая обусловила переход от мануфактурного к более производительному машинному способу производства, стимулировала развитие европейского капитализма способствовала формированию менеджмента на научной основе.

Эволюция менеджмента

Вместо единственного руководителя - собственника появились несколько наемных менеджеров – несобственников, что привело к отделению от производства и капитала, переходу власти из рук собственников в руки наемных управляющих, а, следовательно, к превращению администрации (менеджмента) в самостоятельную экономическую силу.

Эволюция менеджмента

Появление профессиональных менеджеров и их отделение от класса капиталистов обусловило радикальный поворот в истории экономической и управленческой мысли. В результате произошла самая мирная в истории человечества революция – **«революция менеджеров»**, провозглашавшая зарождение эпохи научного менеджмента. С тех пор менеджмент как передовая концепция теории и практики управления начал свое триумфальное шествие по странам и континентам.

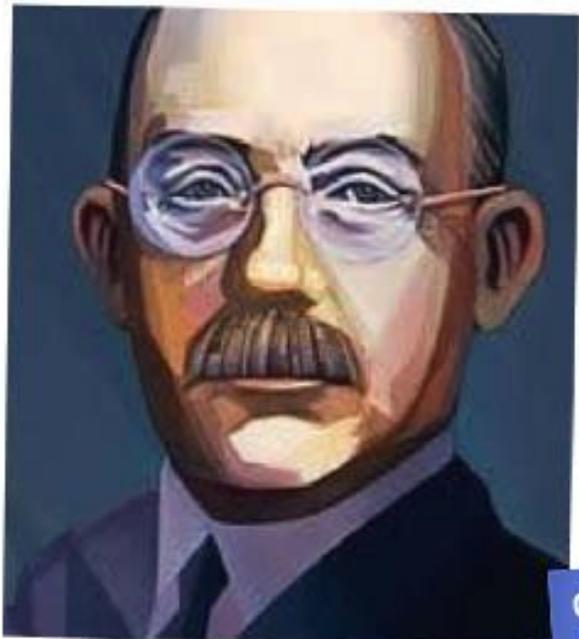
Эволюция менеджмента

Формирование менеджмента как науки проходило на протяжении многих лет. Свой вклад в его развитие внесли ученые и практики, принадлежащие к различным научным школам менеджмента.

Основные этапы формирования научной концепции менеджмента

Школа научного управления (тейлоризм)

- это совокупность методов организации и нормирования труда, управления производственными процессами, подбора, расстановки работников, оплаты их труда в целях сокращения нерациональности расходования ресурсов, роста производительности труда.



Фредерик Тейлор — американский инженер, основоположник научной организации труда и менеджмента.



Генри Гантт изучал менеджмент на примере постройки кораблей и предложил диаграмму из отрезков и точек для представления длительности и последовательности задач в проекте.

Гаррингтон Эмерсон — инженер, предприниматель и писатель: «работать напряженно - прилагать максимальные усилия; работать производительно - прилагать усилия минимальные».

Школа научного управления - основные представители

Основные этапы формирования научной школы менеджмента

Основателем классической школы «научного менеджмента» считается Фредерик Тейлор (1856–1915) – инженер-практик и менеджер, решавший в своей повседневной работе проблемы рационализации производства и труда с целью повышения производительности и эффективности. Основные взгляды Тейлора изложены в книгах «Управление предприятием» (1903), «Принципы научного управления» (1911).

Главная идея Тейлора состояла в том, что управление должно стать системой, основанной на определенных научных принципах, должно осуществляться специальными разработанными методами и мероприятиями, т.е. что необходимо проектировать, нормировать, стандартизировать не только технику производства, но и труд, его организацию и управление, следует совершенствовать систему оплаты труда. Практическое применение идей Тейлора доказало всю свою важность, обеспечив значительный рост производительности труда.

Основные этапы формирования научной концепции менеджмента

Аналитический метод нормирования труда основан на непосредственном измерении затрат времени на выполнение определенных трудовых операций и видов работ с помощью хронометрических наблюдений. При этом трудовые операции расчленяются на простые действия и приемы (микродвижения). Это позволяет выявлять излишние и бесполезные движения, изучать способы выполнения работ самыми квалифицированными

Основные этапы формирования научной концепции менеджмента

- На этой основе осуществляется:
- **отбор самых искусных и сильных работников;**
 - **их обучение самым прогрессивным приемам работы;**
 - **установление норм выработки на уровне достижений этих работников;**
 - **материальное стимулирование за перевыполнение этих напряженных плановых заданий;**
 - **регламентированное чередование работы и отдыха для поддержания высокой работоспособности.**

Основные этапы формирования научной концепции менеджмента

Целью школы научного управления являлось осуществление производства с наименьшими затратами ресурсов (материальных, трудовых, финансовых) при достижении максимальный результатов.

Основные этапы формирования научной концепции менеджмента

Главными достижениями школы научного управления являются:

- научный анализ содержания работы в целях ее рационализации, обоснование размеров вознаграждения;

- доказательство огромной значимости организации. Впервые не более прогрессивное оборудование, не принуждение работника, а научное обоснование организационных приемов работы дало огромный экономический эффект.

«Классическая школа управления» или «школа административного управления» (1920 – 1950)

Основная
цель



создание универсальных
принципов управления
организацией

Основоположники

□ А. Файоль

□ Л. Урвик

□ Д. Оби

и «Общий
и индустриальный
менеджмент»
□ Ч. Бернارد
(1920)

затрагивали два основных аспекта

функции
менеджера



рациональная
система
управления

Административная (классическая) школа управления

Ее представители - высшие руководители в крупных организациях.

Главной целью школы было **обоснование универсальных принципов** руководства организации в целом. Основоположник этого направления **А. Файоль** сформулировал набор таких принципов.

Административная (классическая) школа управления

Важными принципами организации, по А. Файолю, являются:

- разделение труда;
- сокращение числа целей и концентрация усилий на их достижении;
- обеспечение единоначалия,
- единства полномочий и ответственности;
- ориентация иерархии на обеспечение успеха организации.

Административная (классическая) школа управления

Рассмотренный подход является более совершенным по сравнению со школой научного управления, поскольку здесь **анализируется организация в целом**. Однако, как и их предшественники, представители административной школы недостаточно учитывали социально-психологический аспект управления. Это было обусловлено и сравнительно слабым в тот период развитием психологии. Поэтому суть управления - достижение целей при помощи людей - не получила своего всестороннего рассмотрения.

Школа человеческих отношений

Представители этой школы считали, что **социальные факторы, взаимодействия между членами группы могут оказывать более значимое влияние на эффективность работы предприятия,** чем усилия его руководства по разработке оптимальной структуры, тщательному изучению функций, нормированию труда и т.д.

Школа человеческих отношений

Осознание **человеческого фактора** в качестве основного элемента эффективной организации было обязано и достижениям в психологии. Школа человеческих отношений дала первый пример эффективного взаимодействия управления с другими науками, успехи и достижения которых давали мощный стимул развития управления.

Школа человеческих отношений

Э.Мэйо, А.Маслоу и другие исследователи выяснили, что иногда влияние других членов группы было более сильным, чем распоряжение руководителей или материальные стимулы. Причиной этого является то, что многообразные потребности людей не всегда удовлетворяются при помощи денег, не сводятся только к продвижению по службе и т.д.

Поведенческие науки (теория социальных систем)

Идеи основоположников школы человеческих отношений нашли свое развитие в работах представителей **поведенческого подхода**. Основные усилия исследователей здесь были направлены на **обоснование оптимальных межличностных отношений в группах, оказание помощи работникам в осознании их возможностей, в развитии и эффективном использовании этих возможностей, повышение степени удовлетворенности трудом.**

Поведенческие науки (теория социальных систем)

Была убедительно показана ограниченность предшествующих подходов, в первую очередь - школы научного управления. **Работник не обеспечивает автоматически прирост результативности на определенную величину при установленном росте его поощрения. Он сравнивает рост его поощрения с ростом поощрения других работников, оценивает их и свой трудовой вклад .**

Поведенческие науки (теория социальных систем)

Привлекательность **поведенческого подхода** - в его конкретности: когда объектом изучения являются не абстрактные принципы, а реальный работник в определенной группе, ситуации. Здесь ставятся задачи по оценке потенциала этого работника, оказанию ему помощи в реализации этого потенциала.

Школа науки управления (количественный подход)

Главные представители — П. Самуэльсон, П. Друкер, В.В. Леонтьев, В.В. Новожилов, С.Г. Струмилин, В. Канторович, И. Ансофф.

Ключевые понятия — технологизация, формализация, экономико-математическое моделирование, автоматизация и компьютеризация, повышение эффективности управления. **Цель данного направления — решение проблем управления на основе системного анализа и использования кибернетического подхода.**

Школа науки управления (количественный подход)

Формирование главных принципов науки управления связано с возникновением кибернетики, общей теории систем и метода исследования операций, а также развитием математики, статистики, инженерных наук и смежных с ними областей знаний. Важнейшей характеристикой школы науки управления является замена словесных рассуждений и абстрактно-описательного анализа моделями, символами, количественными параметрами и математическими зависимостями. Широкое применение получили модели теории игр, теории очередей, массового обслуживания, управления запасами, линейного и имитационного программирования и др.

Школа науки управления (количественный подход)

Два *главных направления* данной школы:

- рассмотрение производства как социальной системы с использованием системного, процессного и ситуационного подходов;
- исследование систем управления при помощи методов системного анализа и использование кибернетического подхода, включая применение экономико-математического моделирования и электронно-вычислительной

Процессный подход

Процессный подход (А. Файоль, М. Мескон и др.) — методология управления, основанная на представлении менеджмента как логически обусловленной, взаимосвязанной последовательности зависящих друг от друга действий (функций), осуществление которых обеспечивает непрерывность процесса управления.

Процессный подход

Управление рассматривается здесь как **процесс выполнения управленческих функций** для достижения поставленных целей. Каждая из этих функций также является процессом. Таким образом, управленческий процесс - не механическая сумма, а единство, синтез **этих частных процессов.**

Системный подход

Организация рассматривается как **сложная органическая система** взаимосвязанных элементов, не сводимая к простой сумме этих элементов. Организация рассматривается как **открытая система**, которая общается с внешней средой, адаптируется к изменениям этой среды. Каждый из элементов организации также представляет собой систему более низкого уровня.

Ситуационный подход

Предшествующие подходы основное внимание уделяют анализу опыта управления и обоснованию на этой основе принципов рационального управления. Практическое применение этих принципов для решения задач в конкретной ситуации относили исключительно к искусству управления. Главное достижение **ситуационного подхода** - в обосновании прямого приложения научных разработок для решения задач в конкретных ситуациях. Основное внимание уделяется анализу ситуации - конкретного набора обстоятельств, существенно влияющих на организацию.