Наукові школи менеджменту

План

- Школа наукового управління (1885-1920 рр.)
- Класична (адміністративна) школа управління (1920-1950 рр.)
- Школа людських стосунків (1930-1950 рр.)
- Школа поведінкових наук (1950р. до сьогодення)
- Кількісна школа управління (1950 р. до нині)

Школа наукового управління

Фредерік Уінслоу Тейлор
(20 березня 1856, Германтаун, Пенсільванія - 21 березня 1915, Філадельфія) – американський інженер, основоположник наукової організації праці та менеджменту.

Термін “наукового управління” ввів Фредерік Тейлор.

Фредерік Уінслоу Тейлор (1856 – 1915 рр.) розробив систему диференційної платні, яку виклав в своїй праці “Тарифна система”(1895р.). Ця система складалася з трьох частин:

1)встановлення норм (стандартів) за допомогою хронометражу;

2)відрядна оплата праці;

3)”...платити людині за працю, а не за присутність”.

Визнання управління наукою, а також великого теоретичного внеску до неї Ф.Тейлора сталося після виходу в світ книги “Принципи наукового управління” (1911 р.). Саме тут Ф.Тейлор виклав свої філософські (методологічні) погляди на менеджмент. Основою їх є спільність інтересів як роботодавця, так і кожного робітника щодо розвитку виробництва.

Механізми реалізації менеджменту за Ф.Тейлором:

- хронометраж;
- стандартизацію знаряддя праці та інструментів, а також вивчення виконання певного виду роботи на підставі аналізу рухів людини; відокремлення функції планування;
- розробку інструкційних карток для робітників; диференціювання тарифів;
- класифікацію засобів виробництва та ін.

Френк Банкет Гілбрейт (1868 – 1924 рр.)

та

Ліліан Моллер Гілбрейт (1878 – 1972рр.)

Сферою інтересу мали працю з удосконалення рухів робітників. Вони заклали фундамент для сучасної розробки стандартів праці, а також принципів його стимулювання за допомогою заробітної платні.

Генрі Лоуренс Гант (1861 – 1919 рр.)

Генрі Лоуренс Гант (англ. Henry Laurence Gantt) (1861 - 23 листопада 1919) - послідовник «батька наукового менеджменту» Фредеріка Тейлора (1856-1915). Гант вивчав менеджмент на прикладі побудови кораблів під час Першої світової війни і запропонував свою діаграму, що складається з відрізків (завдань) і крапок (завершальних завдань), як засіб для подання тривалості і послідовності задач в проекті.

Генрі Лоуренс Гант зазначав провідну роль людського фактора для виробництва, вважаючи за необхідне надати робочому можливість не тільки заробляти кошти для існування, а й отримувати почуття задоволеності. Більш того, він був провісником майбутньої демократії на виробництві та гуманізації системи управління. Гантт зробив багато для поліпшення механізму функціонування підприємства через вдосконалення систем постановки завдань і мотивації їх використання.

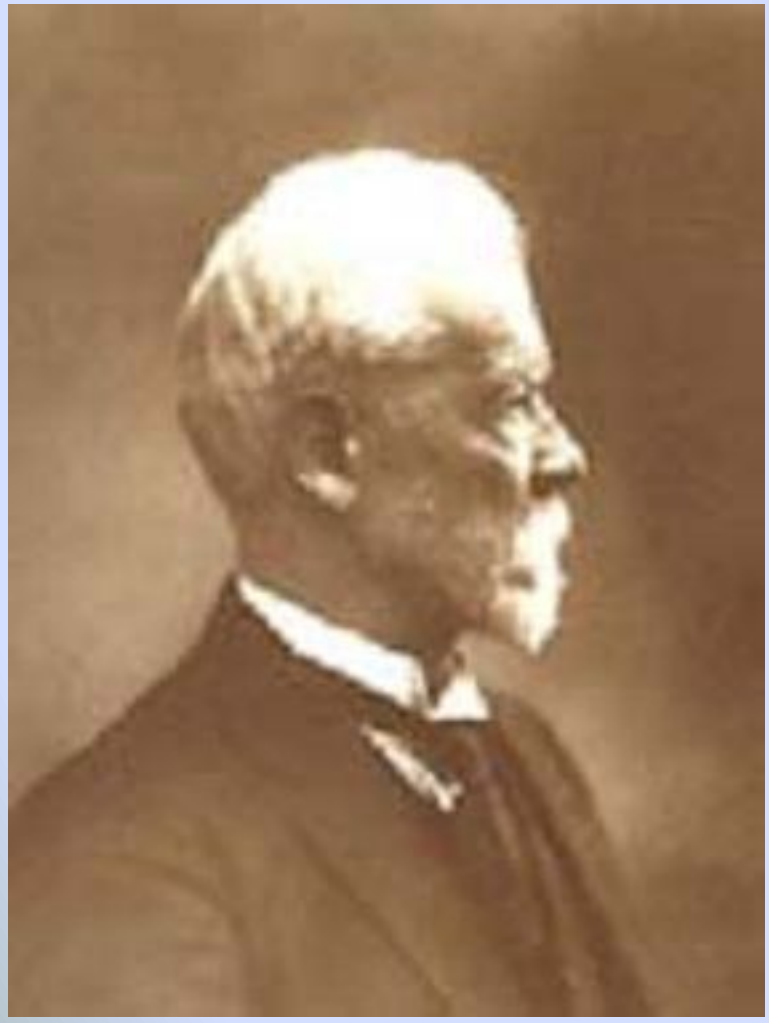
Внесок школи наукового управління:

- ✔ *використання наукового аналізу стосовно визначення найкращих методів виконання задачі;*
- ✔ *добір людей до виконання певних задач та спеціальне навчання їх;*
- ✔ *забезпечення робітників певними ресурсами, необхідними для досягнення мети;*
- ✔ *систематичне використання матеріального стимулювання щодо підвищення продуктивності праці.*

НЕДОЛІКИ ШКОЛИ НАУКОВОГО УПРАВЛІННЯ:

- розглядання праці людини на рівні машин, виключення психологічного фактора;
- заперечення лінійної системи управління через відокремлення функцій планування;
- організація розглядалася як замкнута система.

Класична адміністративна школа менеджменту



Анрі Файоль

(29 липня 1841 - 19 листопада 1925) - французький гірський інженер, теоретик і практик менеджменту, засновник адміністративної (класичної) школи управління. Започаткував процесуальний підхід до управління.

Лозунг школи:

“Ефективно працювати – працювати не напружено”.

А.Файоль запропонував 14 принципів управління, з використанням яких пов’язував успіх організації.

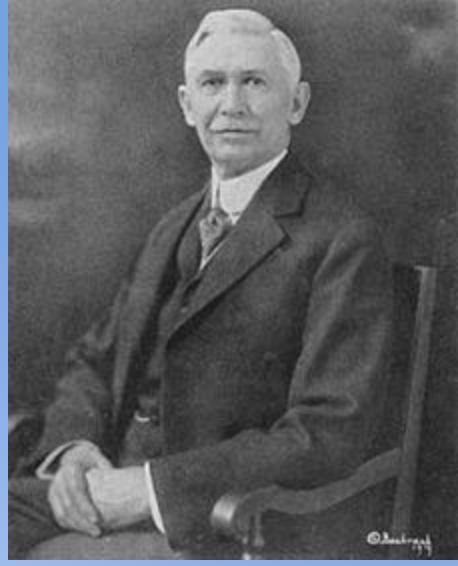
А.Файоль розробив так звані “елементи менеджменту”: планування, організація, розпорядження, координація, контроль.

Ідея універсальності, пристосування принципів менеджменту до будь-якого виду підприємництва знайшла своїх прихильників не тільки у Франції. В Англії вона була розповсюдження Лінделлом Урвіком (1908 – 1975рр.), в Америці – Дж.Д.Муні (1892 – 1960 рр.).

Досягненням цього напрямку досліджень було виділення функцій управління, вперше здійснене Файолем:

1. технічна,
2. комерційна,
3. фінансова,
4. захисна,
5. облікова,
6. адміністративна.

Гаррингтон Емерсон (1853 – 1931рр.)



- Був представником нового “покоління” інженерів, які впроваджували нові методи економії часу і засобів в американську промисловість. У історію менеджменту він увійшов як піонер розповсюдження знань щодо ефективності та як розробник 12 принципів продуктивності праці.

Гаррингтон Емерсон (1853 – 1931рр.)

12 Принципів продуктивність Гаррінгтона Емерсона:

1. Точно поставлені ідеали або цілі, до досягнення яких прагнуть кожен керівник і його підлеглі на всіх рівнях управління.
2. Здоровий глузд, тобто підхід з позицій здорового глузду до аналізу кожного нового процесу з урахуванням перспективних цілей.
3. Компетентна консультація, тобто необхідність спеціальних знань і компетентних порад з усіх питань, пов'язаних з виробництвом і управлінням. Істинно компетентний рада може бути тільки колегіальним.
4. Дисципліна - підпорядкування всіх членів колективу встановленим правилам і розпорядку.
5. Справедливе ставлення до персоналу.
6. Швидкий, надійний, повний, точний і постійний облік, забезпечує керівника необхідними відомостями.

7. Диспетчеризація, що забезпечує чітке оперативне управління діяльністю колективу.
8. Норми і розклади, що дозволяють точно вимірювати всі недоліки в організації і зменшувати викликані ними втрати.
9. Нормалізація умов, що забезпечує таке поєднання часу, умов і собівартості, при якому досягаються найкращі результати.
10. Нормування операцій, що пропонує встановлення часу і послідовності виконання кожної операції.
11. Письмові стандартні інструкції, що забезпечують чітке закріплення всіх правил виконання робіт.
12. Винагорода за продуктивність, спрямоване на заохочення праці кожного працівника.

Макс Вебер
(1864 – 1920 рр.)

Розробив модель адміністративної організації (“ідеальний тип”), визначеної їм терміном “бюрократія”. Відповідно теорії М. Вебера існують ***три ідеальні види влади****:*

1. *раціонально-правовий,*
2. *традиційний,*
3. *харизматичний.*

Внесок класичної школи

- ✔ визначення принципів управління;
- ✔ опис функції управління;
- ✔ системний підхід до управління всією організацією.

Недоліки класичної школи

- спрощене уявлення про мотиви людської поведінки;
- розглядання організації як замкненої системи.

Школа людських стосунків

- З часом на її основі виникла школа наук поведінки. Як реакція на недолік попередніх теоретичних поглядів, виникла течія за гуманізацію відносин виробництва та управління. А саме недостатня міра врахування людського фактора як основного елемента ефективності організації. Разом із тим акцент з управління виконання людиною механічних завдань перемістився на управління відносин між людьми, що стало основною відмінною характеристикою наступної школи менеджменту – школи людських відносин. Шлях її становлення відображено в діяльності представників цієї школи.

Роберт Оуен (1771 – 1858 рр.)

Основою політики реформ Оуен вважав кадрову політику. Він відмовлявся від караючих мір, пропонуючи тільки адміністративні та виховні дії. Оуен ще до представників школи біхевіористського напрямку не тільки піднімав питання щодо значення людського фактору для фірми, але й успішно намагався його реалізувати.

Гуго Манстенберг (1863 – 1916рр.)

Вважається батьком школи промислової психології. Займався дослідженням поведінки людей у всіх сферах людської діяльності: у виробництві, освіті, при розкритті злочину та вихованні.

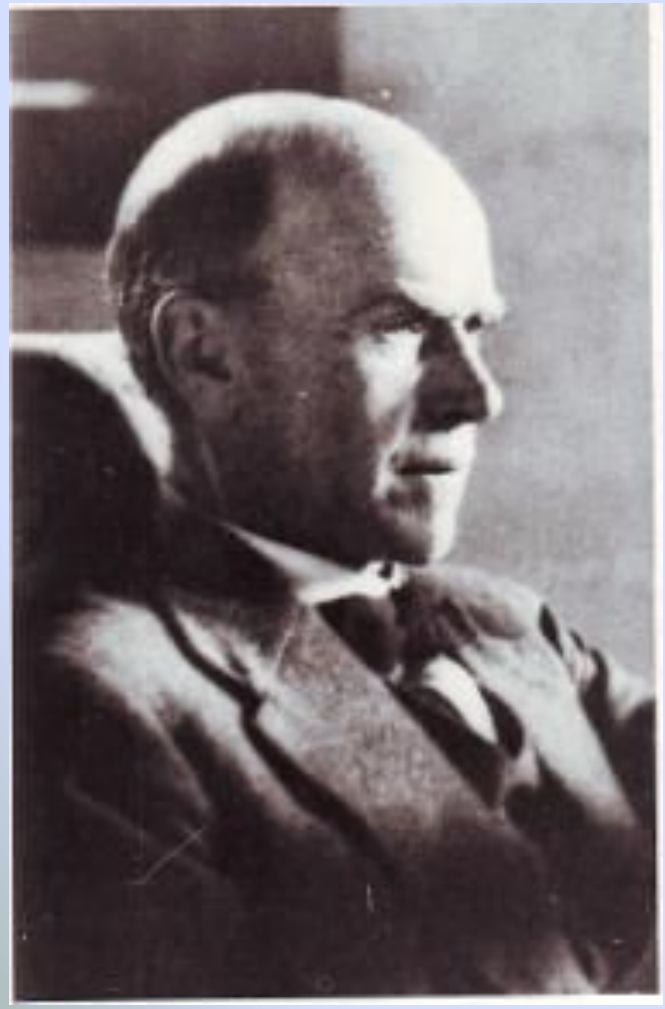
Він вважав, що наукові методи організації праці потрібно поєднувати із задоволенням духовних потреб, що дозволить досягти високої ефективності праці і відмінної внутрішньої гармонії робітника.

Школа людських стосунків

Мері- Паркер Фоллет (1868-1933 рр.)

Вважала, що суспільство повинно будуватися на групових принципах, а не на індивідуальних. Таким чином, за Фоллетт, дійсне особисте “я” – це “я” в групі. По-друге, людина не може мати незалежних від суспільства прав, як і діяти супротив волі суспільства. Наступним був висновок, що демократії, побудованої на правах особистості, немає місця у сучасній політичній теорії.

Школа людських стосунків



Джордж Елтон Мейо

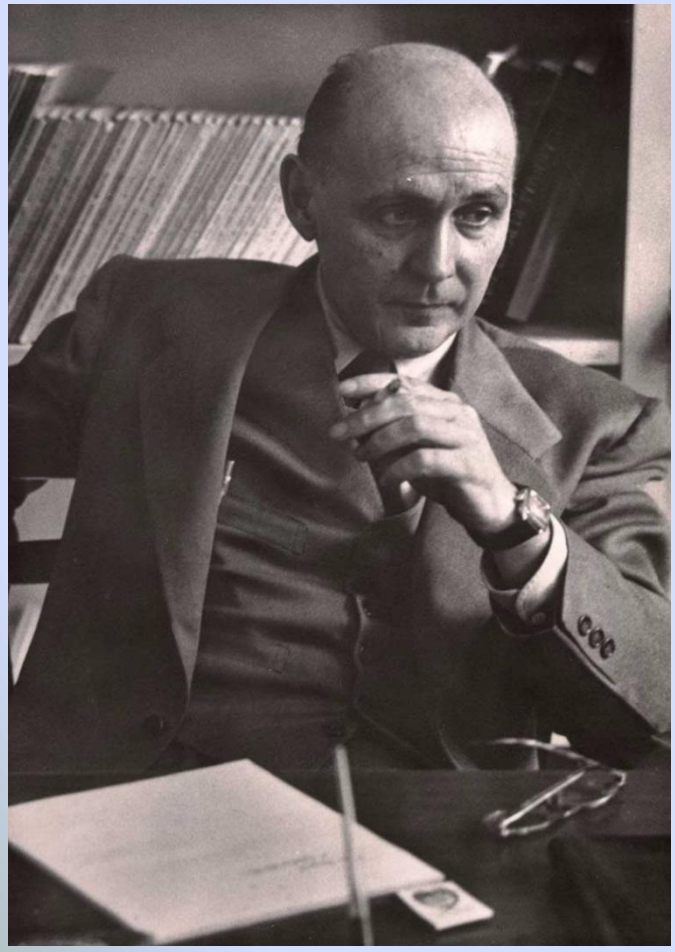
(George Elton Mayo, 1880-1949)

американський психолог і соціолог, дослідник проблем організаційної поведінки та управління у виробничих організаціях, один з основоположників американської індустріальної соціології і доктрини «людських відносин». Керував низкою дослідницьких проектів і експериментів, у тому числі і Хоторнскій. Заснував рух «за розвиток людських відносин» і є одним з основоположників школи людських відносин.

Значний внесок у розвиток соціології управління та індустріальної соціології внесли знамениті **Хоторнскі експерименти** Мейо в компанії «Вестерн Електрик» поблизу Чикаго (1927-1932 рр.). Вивчаючи вплив різних факторів (умови і організація праці, заробітна плата, міжособистісні стосунки, стиль керівництва та ін) на підвищення продуктивності праці на промисловому підприємстві, Мейо довів особливу роль людського і групового фактора.

Узагальнення емпіричних даних привело його до створення соціальної філософії менеджменту.

Ротлісбергер Фріц Джулес (1898 – 1974 рр.)



- американський соціолог, досліджував проблеми мотивації, продуктивності і задоволеності працею, автор (разом з У. Діксоном) праці *"Управління та робітник"* (1939), в якій узагальнив результати Хоторнского експерименту.

Фриц Ротлисбергер *вважав*, *що технічна та економічна сторони виробництва не повинні розглядатися у відриві від людського фактору. На основі цього було зроблено висновок щодо соціального характеру праці, продуктивність якої залежить не тільки від техніки й розміру отриманої винагороди, але й від характеру відносин між людьми в організації.*

Школа поведінкових наук

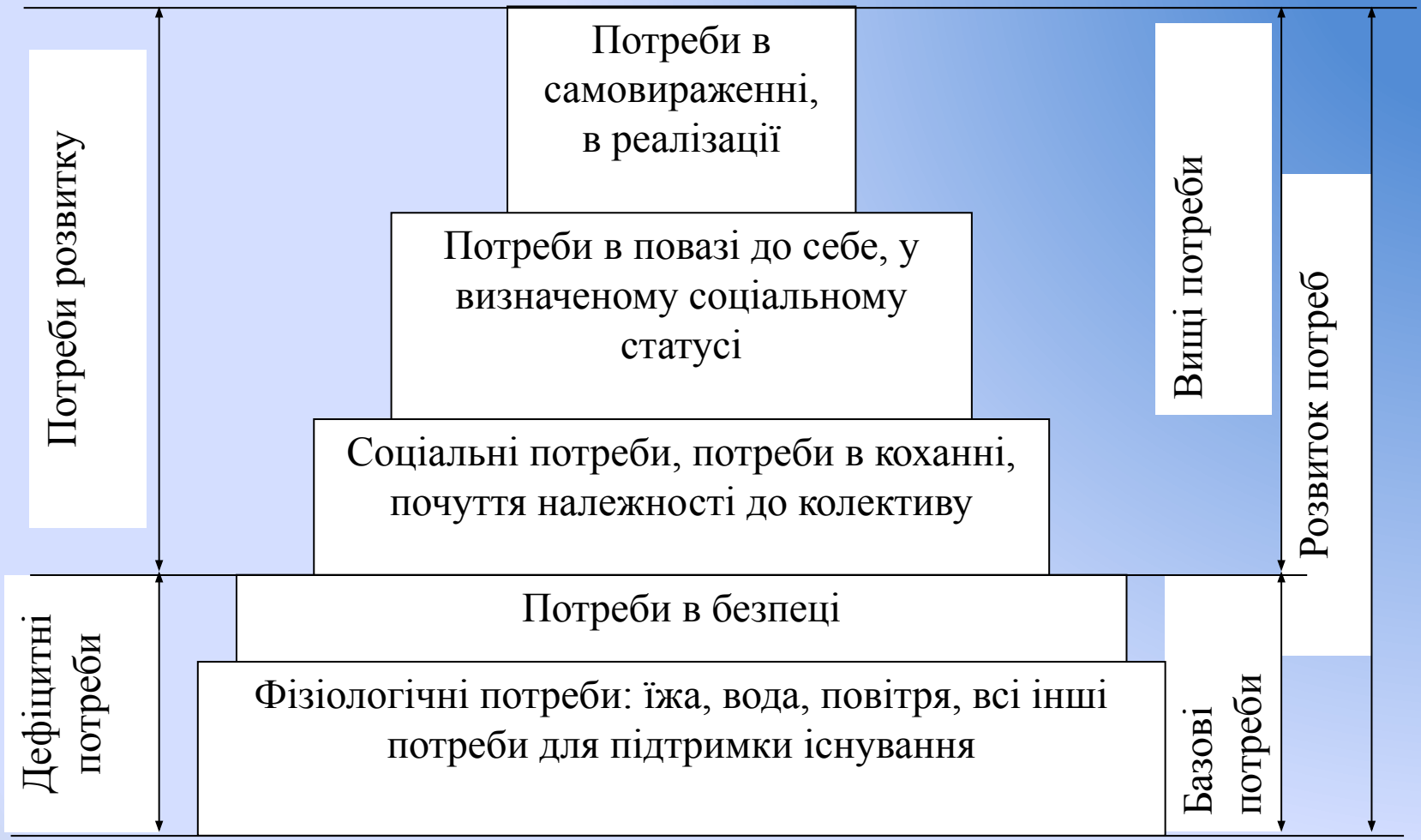
- Основоположники
- Абрахам Маслоу (1908 - 1970) – вивчення потреб індивідуумів;
- Девід Макклелланд (1917 -1998) теорія набутих потреб
- Дуглас Мак-Грегор (1906 - 1964) – сформував теорію X і теорію Y;

Школа поведінкових наук

- Паралельний розвиток психології та соціології, а пізніше — соціоніки та удосконалення методів досліджень цих наук значно удосконалили вивчення поведінки людини на робочому місці, що зумовило в 50-ті роки відхід від школи людських стосунків і створення нового напряму, який дістав назву школи поведінських наук (біхевіористської школи). Представниками цієї школи є К.Арджиріс, Р. Лайнкерт, Д.Мак-Грегор, Ф.Герцберг. Якщо прихильники школи людських стосунків зосередилися на проблемах налагодження мікроклімату в колективі, то представники поведінської школи намагалися надати допомогу працівникові в усвідомленні своїх власних можливостей для самовиявлення в процесі праці.

Маслоу Абрахам Харольд (Abraham Harold Maslow. 1908-1970)

Абрахам Маслоу
(1квітня1908, Нью-Йорк -8червня1970) – видатний американський психолог, засновник гуманістичної психології. Його модель ієрархії потреб знайшла широке застосування в економіці, займаючи важливе місце в побудові теорій мотивації і поведінки споживачів.



Модель ієрархії потреб
або
«Піраміда потреб» Маслоу

Наука управління або кількісна школа 1950 р. до сьогодні

- Найбільш відомими представниками цієї школи є Д. Марч, Г. Саймои, Р. Акофф, Д. Вудворд, Д. Томпсон, Н. Лоуренс.
- Дослідження в межах кількісної школи передбачає реалізацію певних дій (процедур):
- 1. Виявлення операційної проблеми.
- 2. Вироблення моделі ситуації, яка спрощує реальність і подає її абстрактно;
- 3. Надання змінним моделі кількісних значень з метою описати кожну змінну та зв'язки між ними.

- Більшість методів і засобів кількісної школи мають такі характеристики:
- 1. Головна увага зосереджується на прийнятті рішення: основний і кінцевий результат аналізу повинен втілюватися у вигляді керуючого впливу. Процес прийняття рішення є головною складовою частиною повсякденної діяльності керівників виробництва.
- 2. Критерієм вважається економічна ефективність. Вибір керуючого впливу повинен здійснюватися на основі порівняння величин, які характеризують стан підприємства і впливають на його процвітання в майбутньому (затрати, доходи, норма прибутку тощо).
- 3. Використання формалізованих математичних моделей, які є, по суті, можливими варіантами вирішення проблеми.

- 4. Модель — це форма зображення реальності. Звичайно, модель спрощує per альність, або зображує її абстрактно. Моделі полегшують розуміння складності реальності. Процедури перетворення даних повинні бути досить зрозумілими і докладними, щоб будь-який аналітик міг отримати на основі однакових даних одні і ті ж результати.
- 5. Залежність від комп'ютера. Необхідність використання комп'ютера пояснюється складністю математичних моделей, великим обсягом даних, а також значною кількістю обчислень, які виконуються по моделюванню.

Через застосування економіко-математичних методів вирішуються такі задачі:

1) управління запасами;

2) задачі масового обслуговування;

3) розподіл обмежених ресурсів між споживачами;

4) заміна старого обладнання;

5) пошук рішень через раціональний перебір можливостей;

6) задачі теорії ігор;

7) прогнозування;

8) імітаційне моделювання.

Емпірична школа менеджменту

Пітер Фердинанд Друкер (19 жовтня 1909 -11 листопада 2005) — американський вчений австрійського походження, був письменником, консультантом в галузі менеджменту, та, як він сам себе називав — «соціальним екологом». Його книги, підручники та популярні статті досліджують як люди організують діяльність в бізнесі, державних установах та некоммерційних організаціях.

Його праці передбачили багато великих зрушень кінця XX сторіччя, включаючи приватизацію, децентралізацію, підйом Японії до вагомої світової економічної сили, безспірну важливість маркетингу, та появу інформаційного суспільства з його необхідністю вчитись протягом всього життя. В 1959 році Друкер ввів термін «інформаційний робітник» (knowledge worker) та пізніше в своєму житті вважав інформаційну продуктивність роботи наступною межею менеджменту.

До недоліків емпіричної школи менеджменту

можна віднести те, що однакові рекомендації управління не можуть бути ефективними для всіх підприємств через різні умови функціонування організацій.

Школа соціальних систем

Представляє собою системний підхід до науки управління, загальний спосіб мислення, суть якого полягає у пошуку простого у складному, декомпозиції проблеми на складові частини, до виходу на прості запитання типу "є – потрібно визначити".

Внеском школи соціальних систем

можна вважати те, що вчені цього напряму розглядали організацію як відкриту або закриту комплексну систему.

Недолік школи соціальних систем:

Представники школи відводили особливу роль зовнішнім силам, наголошуючи на тому, що тільки вони мають бути визначальними для ефективного функціонування організації.

Дякую
за увагу!