

Тема 2.

**Эволюция науки управления и
концепций менеджмента**

Эволюция научных концепций (школ) менеджмента

Концепция научного управления (Ф. Тейлор)
Исследование проблем эффективности производства

Концепция административного управления (А. Файоль)
Разработка системы принципов, правил, приемов управленческой деятельности

**Концепция управления с позиции психологии
(А. Маслоу и др.)**
Управление мотивацией

**Концепция управления с позиции науки
о поведении**
Исследование механизмов социального взаимодействия, мотивации, характера власти и авторитета, коммуникации, организационной культуры и т.п.

Школа научного управления (Ф. Тейлор, Л. Гилбрет, Г. Гантт и др. 1885-1920 гг.)

Положила начало зарождению науки управления.

Разрабатывала:

- 1. Содержание работы и анализ ее основных элементов**
- 2. Хронометраж основных трудовых операций и затрат времени**
- 3. Рекомендации по рациональной организации производства**
- 4. Исследование рабочих движений и приемов труда**
- 5. Систему стимулирования труда (главным образом путем оптимизации оплаты труда)**
- 6. Нормирование труда**
- 7. Предложение по подбору и обучению работников**
- 8. Управление как самостоятельную сферу профессиональной деятельности**

**Классическая (административная) школа
(А. Файоль, Д. Муни, Л. Урвик и др. – 1920-1950 гг.)**

Разрабатывала:

Общие характеристики и закономерности развития организации

Систему универсальных принципов управления

Рациональную организационную структуру управления (деление организации на подразделения по функциональному признаку)

Процессный подход к управлению, состоящий из системы универсальных функций

Организационную структуру, основанную на принципе единоначалия («рациональной бюрократии»)

**Школа человеческих отношений
(Э. Мейо, П. Друкер, А. Маслоу и
др. 1930-1950 гг.)**

Разрабатывала:

1. Сущность менеджмента (как деятельность по управлению людьми).
2. Идею о значении силы социального взаимодействия между людьми в процессе совместной деятельности.
3. Обоснование активности трудовой деятельности людей и мотивов их поведения в соответствии с потребностями.
4. Рекомендации по использованию возможностей человеческих отношений и приемов управления этими отношениями.

**Школа поведенческих наук (М. Грегор, Ф.
Герцберг и др.)**

Изучала различные аспекты социального взаимодействия (характер власти и авторитета, лидерства, коммуникаций, мотивации и т.п.)

Школа науки управления (с 1950 г. по настоящее время)

Современная концепция системного подхода в управлении

1. Операционные проблемы на основе математических моделей, расчетов, кибернетики, статистики.

2. Количественные методы к анализу состояния организации и прогнозов ее развития.

1. Интегрирует выводы всех существующих подходов.

2. Ориентирует на учет в управлении не только внутренних факторов, но и факторов внешней среды.

3. В рамках данной концепции получили развитие:
- ситуационный подход в управлении (для любой организации);
- маркетинговый подход к управлению коммерческой организацией (в сфере бизнеса).

Системный подход к менеджменту – это:

-
- Особый способ мышления по отношению к организации и управлению
 - Методология исследования объектов как систем

Система – некоторая целостность, состоящая из взаимозависимых частей, каждая из которых характеризует целое.

Основные элементы системы:

- **Внешнее окружение:**

- вход и выход системы;
- связь с внешней средой;
- обратная связь

- **Внутренняя структура.**

Подсистемы:

- научного сопровождения;
- целевая;
- обеспечивающая;
- управляемая и управляющая

Различают типы систем:

ЗАКРЫТАЯ

- Характеризуется жёсткими фиксированными границами, независимостью от внешней среды

ОТКРЫТАЯ

- Характеризуется взаимодействием с внешней средой

Все организации являются сложными производственными системами, состоящими из многих элементов, в процессе взаимодействия которых создаётся продукция и услуги.

Ситуационный подход к менеджменту предполагает:

- Применение конкретных приёмов, методов и концепций к определённым конкретным ситуациям для достижения наибольшей эффективности деятельности организации
- Прямое использование выводов и рекомендаций науки управления к конкретным ситуациям и условиям

Определяющим фактором подхода выступает ситуация, то есть конкретный набор обстоятельств, которые оказывают влияние на организацию в данное время.

Применение ситуационного подхода предполагает:

Изучение и анализ конкретной ситуации

Определение основных переменных факторов внешней и внутренней среды, влияющих на эффективность деятельности организации

Определение проблемы

Адекватная реакция на ситуацию (принятие соответствующих управленческих решений)

Организация и контроль исполнения

Вклад России в науку управления

Разрабатывались проблемы:

До 1917 г.: пути совершенствования управления государством и органами местного самоуправления (А.Н. Ордин-Нащекин, А.П. Вольнский, В.Н. Татищев, П.А. Столыпин и др.)

(1917-1990 гг.): - теории и практики организации труда (А.К. Гастев);

- теории социалистической рационализации труда (О.А. Ерманский);

- теории научной организации труда (А.М. Керженцев);

- организации производственных процессов (О.И. Непорент);

- хозрасчета в условиях командно-административной системы управления;

- использования методов кибернетики, математики в управлении (А.И. Берг, В.М. Глушков);

- перехода от административно-командной системы хозяйствования к рынку (Г. Аганбегян, С. Шаталин)

(с 1990 г.): - разработка теории и практики менеджмента с учетом российской специфики (в условиях переходной к рынку экономики)

Основные черты и специфика российского менеджмента

Регионально-политический аспект	Профессиональная подготовка менеджеров	Своеобразие организационной культуры	Деформированная структура экономики (малый бизнес, ВПК)	Традиции технократического подхода к управлению
Переходный этап экономики	Коммуникабельность (общинность)	Потребность и целеустремленность	Российский менталитет	Предприимчивость
Опыт освоения высоких технологий	Опыт государственного регулирования	Высокий научно-интеллектуальный потенциал	Фундаментальность образования	Традиции спонсорства и благотворительности