



Тема 1.
Общая характеристика направления
«Менеджмент».

Общие характеристики дисциплины

Формулируя предмет исследования менеджмента сошлемся на учебник В.А. Абчук «Менеджмент»: «Теорию (научную дисциплину) менеджмента можно охарактеризовать как аккумулярованные и по определенным правилам логически упорядоченные знания, представляющие собой систему принципов, методов и технологий управления, разработанных на основе информации, полученной как эмпирическим путем, так и в результате исследований в различных областях науки».

Менеджмент предназначен для решения практических задач. Он нацелен на исследование и разработку правил эффективного управления с целью достижения высоких результатов, являющихся критерием его качества. Отсюда вытекают следующие требования к теории менеджмента:

- во-первых, она должна предоставлять работникам, занятым практической деятельностью, знания, помогающие им повысить уровень управления;
- во-вторых, способствовать повышению квалификации менеджеров и особенно подготовке претендентов на эти должности;
- в-третьих, определять области и проблемы, требующие дальнейшего изучения и разработки в целях содействия развитию познавательной базы.

Менеджмент - междисциплинарная отрасль науки. Это не означает, что он является эклектической наукой. Междисциплинарность - одна из основных причин, вызвавших информационный взрыв в области управления.

История научных школ направления «Менеджмент»

Различают 4 школы:

1. Школа научного управления.
2. Административная или классическая школа.
3. Школа человеческих отношений.
4. Математическая школа управления.

Такая классификация условна, ибо в рамках каждой из названных школ можно выделить целый ряд направлений, причем все они взаимосвязаны и взаимно обусловлены.

1. Школа научного управления

Появление школы научного управления во многих исследованиях определяется теоретической и практической системой управления Ф.У. Тейлора (1856-1915). Теория А. Смита положила начало всем ветвям политэкономии, а система Тейлора - всему последующему менеджменту. Известный ученый в области управления П. Дракер считал, что тейлоризм - это скала, на которой мы воздвигаем нашу дисциплину.

Наряду с Тейлором наиболее яркими представителями школы научного управления можно считать Ф. и Л. Гилберт, Г. Гантта, К. Барта и др. Создатели школы научного управления исходили из концепции, что, используя наблюдения, замеры, логику и анализ, можно усовершенствовать большинство операций ручного труда, добиться более эффективного их выполнения.

Формирование школы научного управления базировалось на трех основных моментах, которые послужили исходными принципами для развития менеджмента:

- Рациональная организация труда.
- Разработка формальной структуры организации.
- Определение мер по сотрудничеству управляющего и рабочего.

Тем самым складывались основы формальной организации, происходило отделение управленческих функций от фактического выполнения работы. Тейлор утверждал, очевидно, что человек одного типа должен сначала составить план работы, а человек совершенно другого типа должен выполнить ее. Такой подход резко контрастировал со старой системой, когда рабочие сами планировали свою работу и выполняли планируемое.

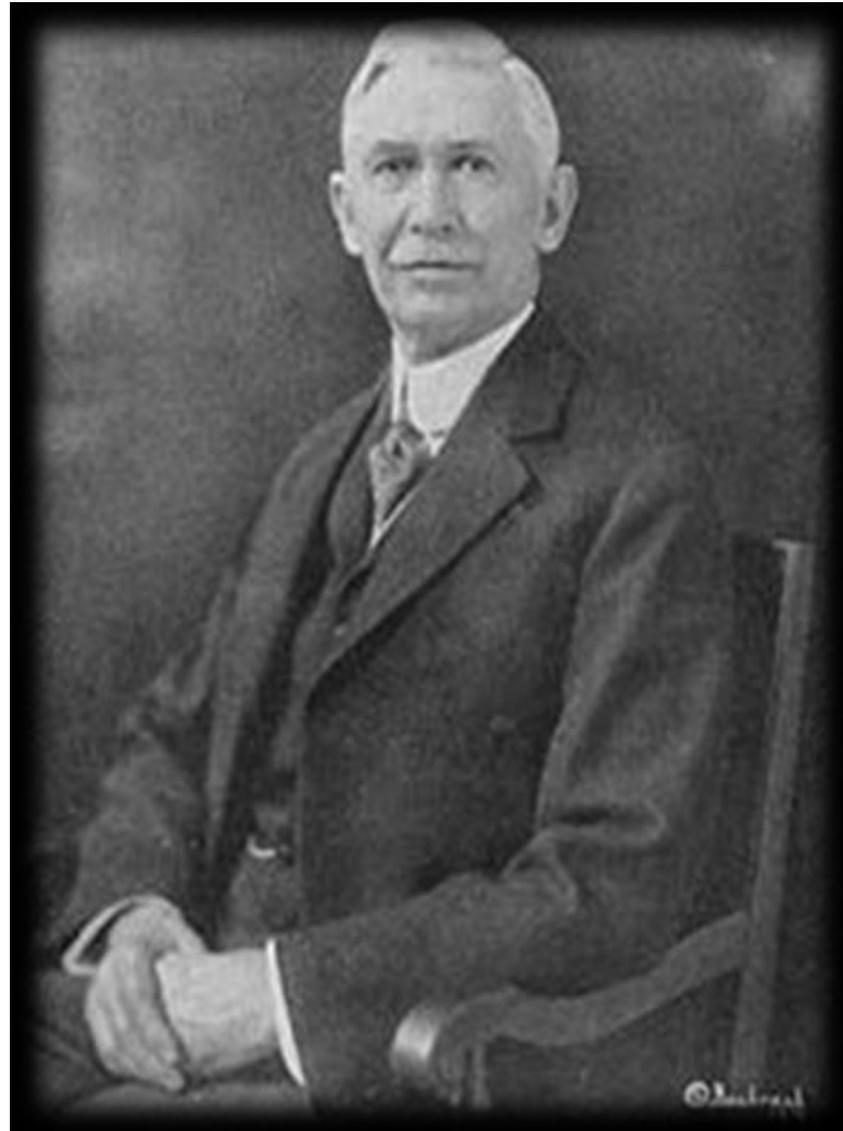
Фредерик Уинслоу Тейлор (Frederick Winslow Taylor)



2. Административная или классическая школа

Развитие административной школы происходило по двум направлениям - рационализация производства и исследование проблем управления. Главная забота представителей классической школы - добиться эффективности работы всей организации в целом. Цель этой школы - создание универсальных принципов управления, реализация которых обязательно приведет к успеху (можно выделить работы Г. Эмерсона (1853-1931), А. Файоля (1841-1925), Л. Урвика (1891-1983), М. Вебера (1864-1920), Г. Форда (1863-1947)). В нашей стране в начале 20-х гг. развернулась активная исследовательская работа в области научной организации труда, управления во всех отраслях народного хозяйства и государственном аппарате. Большой вклад в развитие науки об управлении внесли ученые А.А. Богданов (1873-1928), А.К. Гастев (1882-1941), П.М. Керженцев (1881-1940), Н.А. Вознесенский (1903-1950) и др.

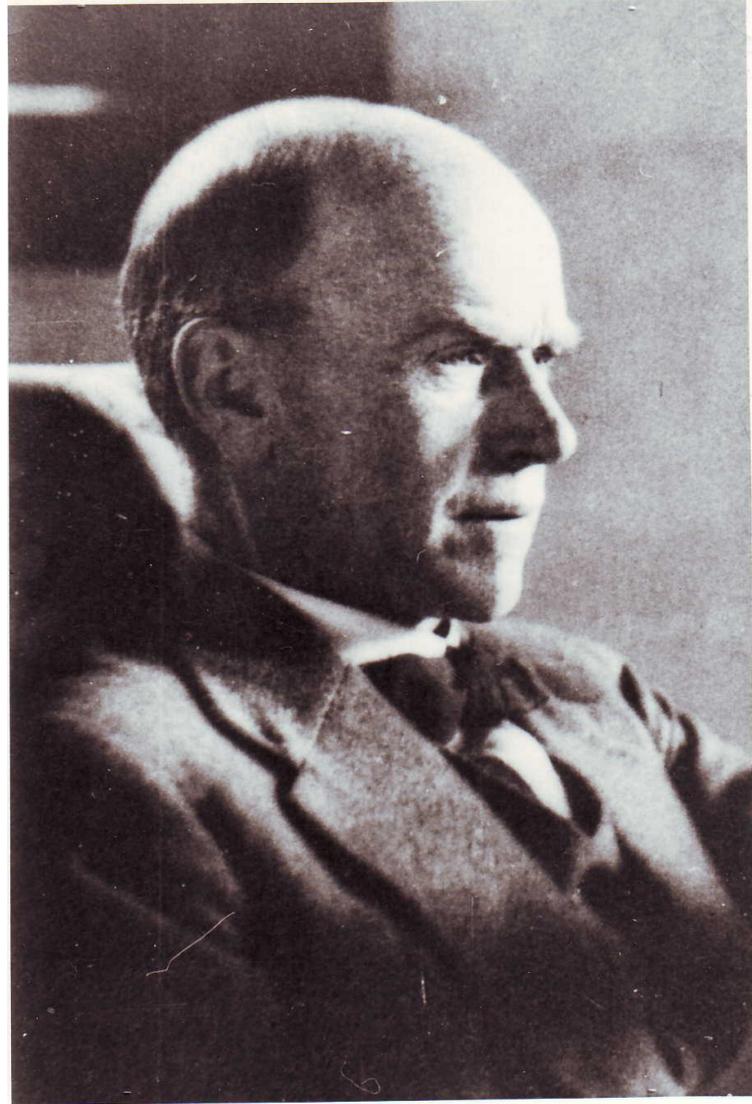
Гаррингтон Эмерсон (Harrington Emerson)



3. Школа человеческих отношений

Школа «человеческих отношений» явилась попыткой менеджмента рассматривать каждую организацию как «социальную систему». Основоположник этой школы Э. Мейо (1880-1949) считал, что организация обладает единой социальной структурой. И задача «менеджмент» и состоит в том, чтобы в дополнение к формальным зависимостям между членами организации развивать плодотворные неформальные связи, которые влияют на результаты деятельности. По определению одного из основателей школы человеческих отношений Ф. Ротлисбергера, неформальная организация представляет собой действия, ценности, нормы, убеждения и неофициальные правила, а также сложную сеть социальных связей, типов членства и центров. У. Френч и Ч. Белл, например, сравнивают организацию с айсбергом, в подводной части которого находятся различные элементы неформальной системы, а в верхней - формальные аспекты организации. Тем самым подчеркивается приоритет этой системы над официально установленными взаимоотношениями в организации.

**Джордж Элтон Мэйо
(George Elton Mayo)**



4. Математическая школа управления

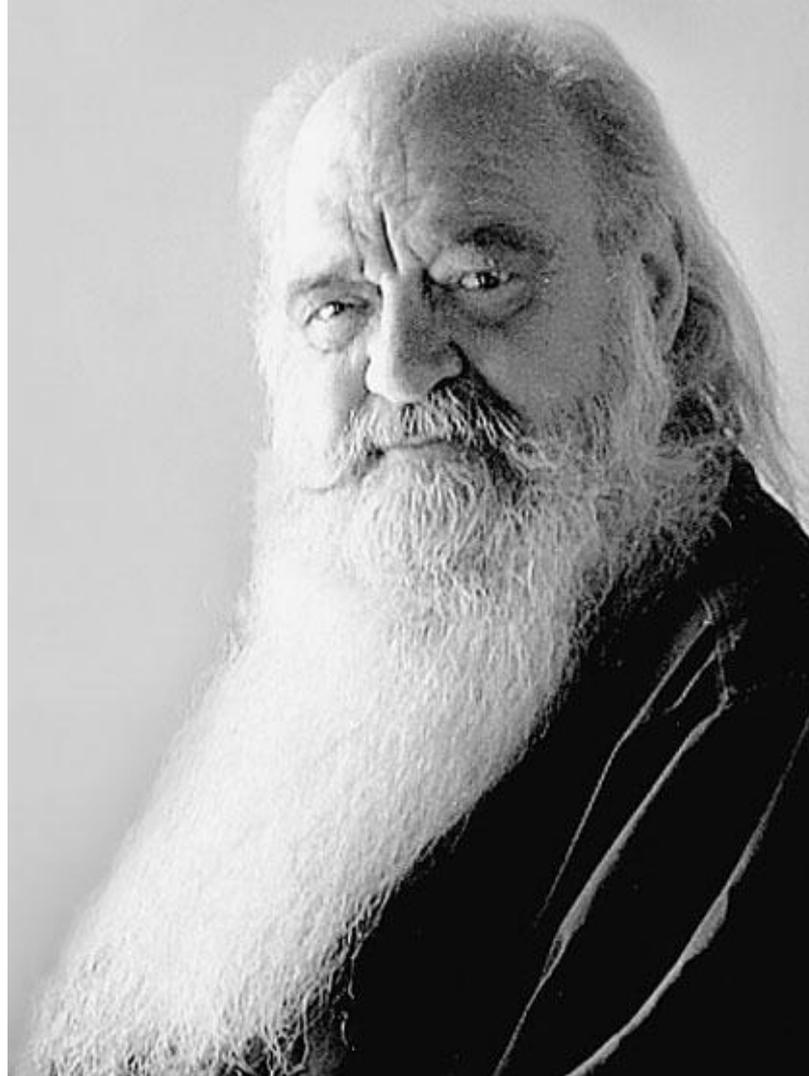
Математическая школа управления (иногда ее называют теорией количественных методов менеджмента) сформировалась в начале 40-х гг., прежде всего, в управлении войсками во время 2-й мировой войны. Затем опробованные количественные методы трансформировались применительно к управлению гражданскими организациями. Математическая школа характеризуется использованием в менеджменте исследований операций и моделирования. По существу эта школа количественных методов для решения управленческих и производственных проблем.

Исследование операций в области менеджмента - это применение количественных методов к операционным проблемам организации. Авторы книги «Основы менеджмента» указывают, что ключевой характеристикой этой школы является замена словесных рассуждений и описательного анализа моделями, символами и количественными показателями. Формирование и развитие этой школы связано с такими именами как Р. Акофф, С. Бир, Д. Форрестер и др. Наряду с исследованиями операций и моделированием в рамках этой школы получает развитие системный подход к проблемам менеджмента на основе системного анализа, что привело к созданию «системотехники».

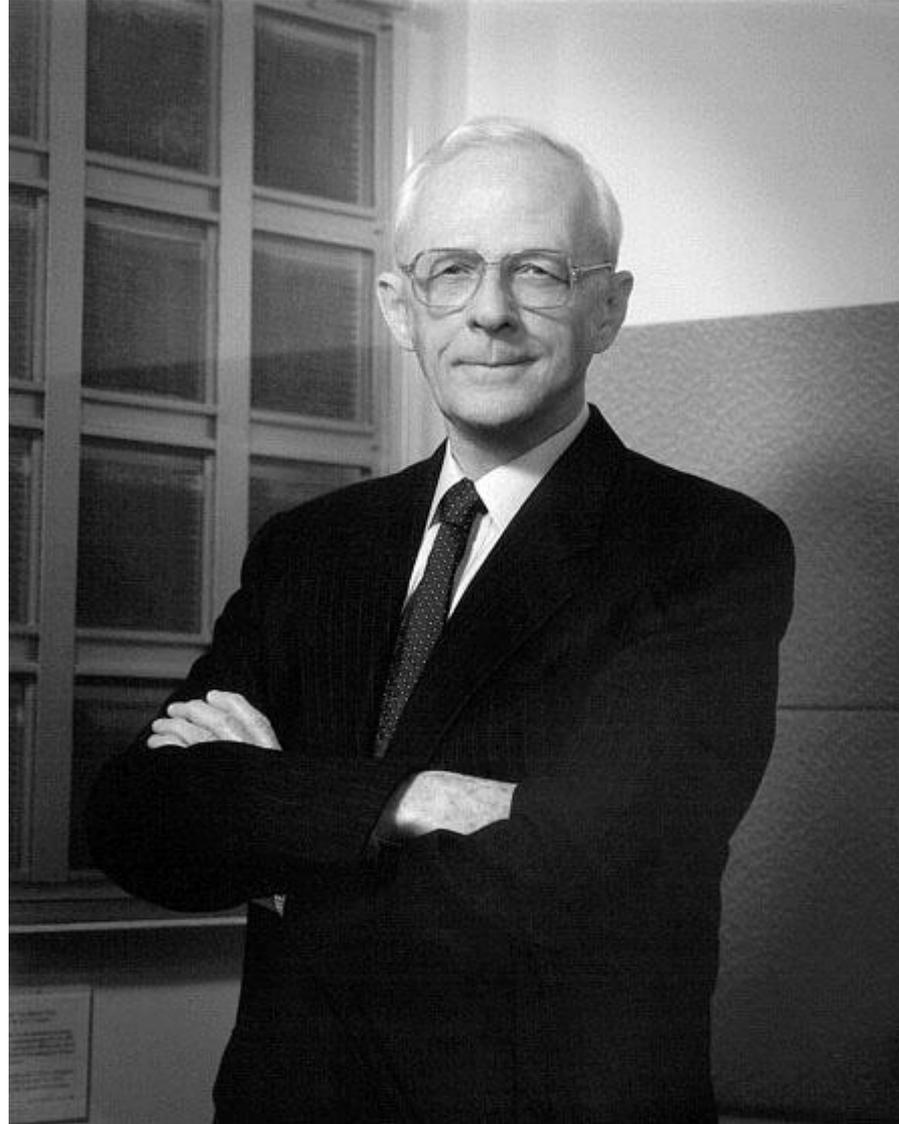
Рассел Линкольн Акофф (Russell Lincoln Ackoff)



Энтони Стаффорд Бир (Anthony Stafford Beer)



Джей Форрестер (Jay Forrester)



Интересные факты о менеджменте

Факты о менеджерах и менеджменте

- 1) Когда нанимают менеджера, наиважнейшим качеством считают талант, потом – опыт работы, целеустремленность и профессионализм.
- 2) Во время постановки цели, указывается ожидаемый результат, а не ожидаемые стратегии его достижения.
- 3) Когда менеджер мотивирует подчиненного, акцент делается на сильных сторонах сотрудника, а не слабых.
- 4) Менеджмент поддерживает определенного сотрудника путем перевода его или ее к подходящей позиции, а не только к следующей.

Мифы о менеджменте

1. Формула успеха.

Миф: Существует определенная формула управления, применение которой гарантирует успешное функционирование и рост производительности.

Факт: Нет определенной формулы. Каждая организация включает в себя уникальные параметры, которые должны быть обработаны в особом порядке.

2. Следуйте Стратегии.

Миф: определенный набор шагов или предопределенная стратегия обязательно должны соблюдаться для успешного управления процессом.

Факт: Импровизация – это дело часа.

3. Попадание в Цели – Достижение Целей.

Миф: если ежедневные, еженедельные, ежемесячные и ежегодные задачи на одного работника, а также на управленческом уровне выполняются, компания достигает своих конечных целей и амбиций.

Факт: есть вероятность, что основная цель может быть упущена в погоне за числами.

4. Одинаковое отношение ко всем

Миф: Одинаковое отношение к каждому работнику является единственно верным способом управления.

Факт: ключевым является «справедливое» отношение, а не «одинаковое».

(www.vseprosto.com/management/)

Факты из российской истории

Утвержденный в марте 1946 г. план 4-й пятилетки предусматривал восстановление разрушенного войной народного хозяйства, а также увеличение выпуска промышленной продукции по сравнению с довоенным уровнем на 48%, сельскохозяйственной — на 23%. Одной из первоочередных задач пятилетки было «обеспечение технического прогресса во всех отраслях».

Тем временем далекий от мрачных политических интриг и прогнозов народ напряженно трудился над восстановлением мирной жизни страны. Труд народа, талант организаторов производства, ученых и конструкторов обеспечили выполнение и перевыполнение плановых заданий пятилетки как раз в тех областях экономики, где западные скептики ожидали этого меньше всего. Конверсия промышленности (перевод на выпуск мирной продукции), сопровождавшаяся сокращением объемов производства на 17%, завершилась в 1946 г. Еще около года понадобилось, чтобы вывести экономику на довоенные уровни выпуска промышленной продукции. С октября 1947 г. страна уже наращивала предвоенный уровень, через 4 года и 3 месяца выполнила плановые задания и к концу пятилетки увеличила выпуск промышленной продукции на 73% по сравнению с 1940 г. За пятилетку пущено 6200 восстановленных и вновь построенных предприятий. Это были феноменальные темпы развития.

(«ВОССТАНОВЛЕНИЕ И РАЗВИТИЕ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА. ИЗМЕНЕНИЯ В СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЕ»
(WWW.UCHEBNIKI-BESPLATNO.COM))



Спасибо за внимание!