

Тема 2.
Эволюция управленческой мысли

Рощина Ирина Викторовна

СОДЕРЖАНИЕ

1. [Краткая характеристика основных школ менеджмента](#)
2. [Сравнительный анализ школ управления](#)
3. [Периодизация развития школ менеджмента](#)

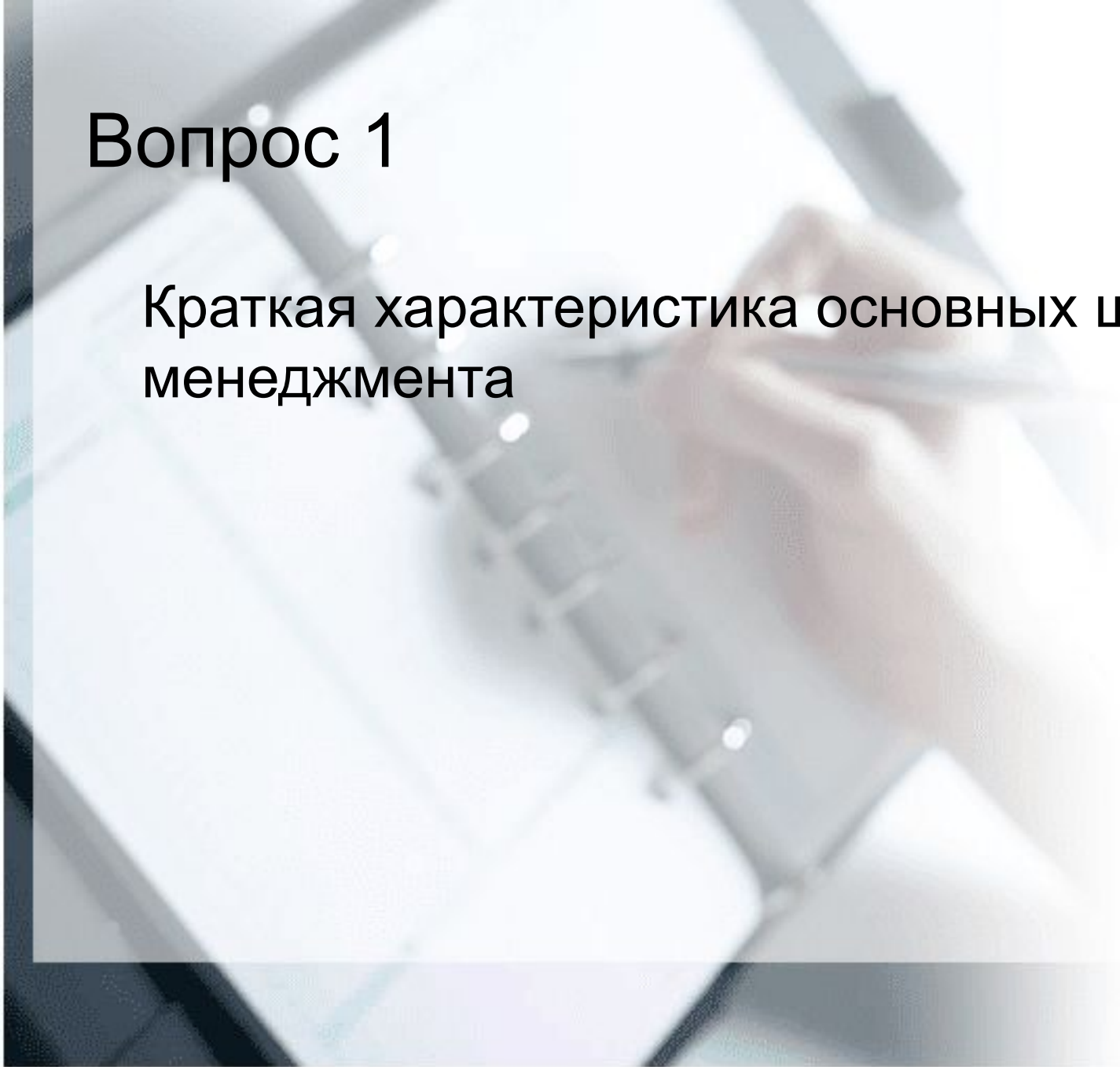
Вопрос 1



Краткая характеристика основных школ менеджмента

Вопрос 1

Краткая характеристика основных школ менеджмента



Подходы к управлению

1. **Школа научного управления.** Основатели – Ф.Тейлор, Ф. и Л. Гилберты, Г.Гатт, Г. Форд
2. **Школа человеческих отношений.** (Э.Мэйо, Ф.Ротлисбергер, М.Фоллет, Ч.Барнард, В.Диксон, Ф.Херцберг)
3. **Административная школа управления.** Основатели школы – А.Файоль, Л.Гьюлик, Л. Урвик, Дж.Муни, Г.Эмерсон
4. **Школа социальных систем** (Т.Парсонс, Р.Мертон, Ч.Барнард, А.Гоулднер, Ф.Селзник, А.Этциони, Г.Саймон, Р.Дабин)
5. **Антисистемный подход** (К.Вейк, Р.Гринвуд, А.Петтигрю, С.Роббинс, В.Скотт, Т.М.Дридзе, В.С.Дудченко)
6. **Инвайроментальные теории организации**
7. **Организационная экология.** (А.Бидвелл, Дж.Бриттен, О.Воли, Дж.Кассард, Дж.Кэррол, Б.Маккелви, Дж.Фримен, М.Ханнон, В.В.Щербина и Е.П.Попова)
8. **Институциональная школа** (Ди Маджио, В.Пауэл, Дж.Мейер, В.Скотт, П.Бергер, Т.Лукман)
9. **Популяционно-экологическая школа,** или школа естественного отбора (Г.Алдрич, Дж.Пфеффер, Дж.Фриман, М.Ханнон, Г.Кэррол)
10. **Школа ресурсной зависимости** (Дж.К.Вэмслей, К.Бенсон, М.Золд, С.Хасенфилд, Д.Якобс)
11. **Школа операционных издержек.** Первоначально была основана экономистами (О.Вильямсон, У.Оучи), а затем к ней присоединились социологи (М.Эклз, Дж.Вайт)
12. **Эмпирическая школа** (Э.Дэйл, С.Дэвис, П.Дракер, Г.Кунц, Л.Ньюмен, Р.Фэлк, А.Чендлер)

1. Школа научного управления

Принципы «научного управления»:

- разработка оптимальных методов выполнения работы на базе научного изучения затрат времени, движений, усилий работников;
- абсолютное следование разработанным на научной основе стандартам и правилам;
- подбор и обучение сотрудников, представление им таких рабочих мест, на которых они могут принести наибольшую пользу;
- оплата по результатам труда;
- использование функциональных менеджеров, анализирующих работу предприятия и осуществляющих контроль по специализированным направлениям;
- поддержка дружеских отношений между рабочими и менеджерами

2. Школа человеческих отношений

- Положения, выдвинутые представителями этой школы, доминировали в организационной теории с середины 30-х до конца 50-х гг. XX в., хотя крупные разработки в этой области осуществлялись до конца 60-х гг.
- Организация (именуемая иногда общиной) рассматривается как сфера решения не только производственных (деловых) проблем, но и социальных.
- Управление – социально-психологический, а не экономический процесс.
- Человек – «социальное животное», которое может быть свободно и счастливо только в группе. Человек обладает большими способностями, которые очень слабо используются в «машинной модели» организации.
- Труд человека может приносить ему не меньше удовольствия, чем игра, если он интересен и содержателен.
- Роль экономических форм стимулирования труда ограничена, они не являются единственными и тем более универсальными.
- Производственная организация это сфера трудовой деятельности, но и удовлетворения социальных потребностей человека, решения социальных проблем общества. Для повышения эффективности деятельности организации необходимо отказаться от принципов управления, основанных на постулатах о властных отношениях, иерархии, жестком программировании и специализации труда, поскольку они противоестественны и противоречат природе человека.

3. Административная школа управления

- Вопросы, касающиеся эффективного управления организацией в целом, изучение сущности и содержания управленческой деятельности.
- Файоль предложил систему из 14 основных управленческих принципов, которые регулируют нормативную и поведенческую основу деятельности системы управления
- Файоль подчеркивал, что данные принципы не должны рассматриваться как догма, их применение предполагает гибкость и адаптивность к конкретной ситуации управления

Управленческие принципы Файоля:

1. разделение труда — каждый член организации совершает только часть общей работы в соответствии со своей специализацией и ролевыми требованиями;
2. власть и ответственность — каждый руководитель в организации должен обладать строго определенными прерогативами власти и в зависимости от этого строго определенной ответственностью за часть организационной деятельности, достижение организационных целей и состояние структурных единиц;
3. дисциплина — все члены организации должны вести себя в соответствии с групповыми и институциональными ролями, поддерживать и выполнять нормативные требования;
4. единоначалие — каждый член организации должен подчиняться одному руководителю. В противном случае невозможно четкое выполнение ролевых требований и требований дисциплины;
5. однонаправленность усилий (действий) — обязательное условие для осуществления эффекта синергии, в отсутствие которого организация не может эффективно работать;

6. совмещение индивидуальных и общих интересов — члены организации помимо достижения личных целей должны стремиться к достижению целей организации, в противном случае кооперация и совмещение усилий маловероятны и организация не будет существовать как единое целое;
7. вознаграждение персонала организации — руководители организации осуществляют мотивацию к деятельности поведением членов организации в процесс управления через вознаграждение;
8. централизация — решения принимаются в основном на верхних уровнях управления и затем реализуются на более низких, что позволяет реализовать принцип единоначалия;
9. наличие хорошо отлаженных коммуникаций — руководители имеют возможность в точности передавать свои сообщения подчиненным, не заботясь о барьерах, помехах или искажениях;
10. нормативный порядок — члены организации соблюдают нормы корпоративной культуры, создающие социальный порядок и порядок в отношении использования материальных средств организации;

11. Справедливость — не предполагается равенство в вознаграждении и возможностях удовлетворения потребностей у всех членов организации, но наличие чувства справедливости и понимание необходимости норм распределения ресурсов позволяют избежать напряженности в отношениях между членами организации;

12. Должностная стабильность персонала — в организации должно существовать неизменное ядро сотрудников, которые не только освоили принятые в организации основные роли, но и являются носителями корпоративной культуры; это ядро способно контролировать действия других работников в рамках данной корпоративной культуры;

13. Наличие инициативы — руководители должны постоянно поощрять самостоятельные и изобретательные действия подчиненных в пределах исполнения ими ролевых функций;

14. Гармония среди членов организации — руководители обязаны создавать ситуации, препятствующие возникновению конфликтов и состояний социально-психологической напряженности между членами организации.

4. Школа социальных систем

- Представление общества как сложной социальной системы, приспособляющейся к внешней среде с помощью определенных функций (адаптации, целедостижения, интеграции, поддержания образца).
- Т.Парсонс представляет общество как кибернетическую систему, обеспечивающую свою устойчивость за счет механизма гомеостазиса.

5. Антисистемный подход

- Возник как оппозиция системному подходу (школе социальных систем).
- Организация рассматривается, во-первых, как некое социальное образование, созданное в процессе деятельности и взаимодействия (коммуникаций) отдельных людей (групп), во-вторых, как образование, конструируемое и переконструируемое в сознании людей. Основное внимание уделяется изучению поведения малой целевой группы.
- Принципиальные отличия организаций (как социальных образований) от природных систем:
 - 1) способность к самоизменению, выбору будущего;
 - 2) несамотождественность;
 - 3) самопроизвольная активность;
 - 4) невозможность их адекватного описания и понимания в рамках естественнонаучных детерминистских моделей организации.

Основные постулаты:

- организация - вторичное образование по отношению к человеческой деятельности, искусственно создаваемое и постоянно переконструируемое в ходе деловых коммуникаций;
- мотивы и цели руководителей высшего уровня не должны рассматриваться как идентичные целям организации в целом;
- любые цели, мотивы, проекты, создаваемые разными людьми в каждом из секторов организации, способны влиять на логику ее структурного изменения и могут рассматриваться лишь в качестве торга, компромисса и организационных игр;
- предлагается изучать не организацию как целостность, не группу и даже не отдельного человека, а человеческую деятельность.

6. Инвайроментальные теории организации

- Совокупность разнородных подходов в теории организации, основанных на положениях теории открытых систем. К этому направлению относятся ситуационный подход, экологический подход, неоинституциональный подход, феномологический подход, теория ресурсной зависимости.
- Организация и внешняя среда рассматриваются как две взаимозависимые системы.
- Предлагается несколько вариантов представлений о внешней среде, а также различные взгляды на логику и механизмы взаимодействия организации и внешней среды.

- В ситуационной и неоинституциональной моделях организации, изменения рассматриваются на уровне единичной организации и объясняются исходя из трактовки организации как гибкой системы, способной легко адаптироваться к изменениям внешней среды. Для сторонников ситуационного подхода среда - ряд разнородных подсистем, из которых организация получает ресурсы (рынок труда, рынок товаров и услуг, технологии и др.).
- Для представителей неоинституционального подхода и организационной экологии среда – это, прежде всего, социокультурная система (язык, система культурных образцов, ценностей).
- Различается и логика обеспечения баланса с внешней средой. В одних концепциях основное внимание сосредоточивается на автоматических механизмах поддержания равновесия с внешней средой (гомеостатические модели адаптации), в других - на рациональных действиях менеджеров, направляющих усилия на создание изоморфных среде форм организации

7. Организационная экология

- Возникло в конце 1970-х гг. в полемике со сторонниками рационалистических и адаптивных концепций, в которых развитие организации рассматривалось как полностью обусловленное сознательной деятельностью менеджера.
- Внешняя среда трактуется как макро- и микроокружение и выступает фактором, предопределяющим и ограничивающим логику развития организаций и возможность их выживания.
- Организационное развитие описывается как поэтапный, эволюционный, социокультурный процесс, протекающий на уровне единичной организации, либо на уровне организационной популяции.

- Предлагается модель - «логика прерывающейся постепенности».
- Организацию и ее окружение следует рассматривать как единую систему (экосистему), обладающую сложным строением, в состав которой входят также социальная популяция и технология. Социальная популяция и технология выступают в качестве взаимообусловленных подсистем, а внешняя среда представляет собой сложное образование (как социокультурное окружение, совокупность организаций, с которыми организация находится в состоянии взаимозависимости и конкуренции).
- По мере развития организация начинает вести себя как все более закрытая система и для нее характерно повышение независимости от воздействия внешней среды.

8. Институциональная школа

- Акцентируют основное внимание на вопросах формообразования и изменения структур организаций в зависимости от их организационных полей
- Организация рассматривается не как рационально построенная система, а как результат внешнего и внутреннего давления, которое приводит к тому, что организации одной сферы деятельности со временем становятся похожи друг на друга.
- Организационные поля - организации, которые в совокупности составляют узнаваемую сферу институциональной жизни, это - основные поставщики, потребители ресурсов и продукции, регулятивные учреждения и другие организации, которые производят подобные услуги или товары.
- Организации внутри полей становятся все более и более однородными.
- Движение организаций к изоморфизму объясняется тремя причинами:
 - 1) действием принудительных сил со стороны властей;
 - 2) подражанию организаций друг другу;
 - 3) нормативным давлением внутри организации.

9. Популяционно-экологическая школа, или школа естественного отбора

- Организация как вид социальной системы формируется окружающей средой в три этапа:
- 1) происходят запланированные или незапланированные изменения организационных форм;
- 2) происходит естественный отбор организационных форм, которые оказались более предпочтительными по сравнению с остальными;
- 3) отобранные формы «сохраняются, дублируются или воспроизводятся». В результате остаются существовать только те изменения и такие организационные формы, которые «отобраны» окружающей средой.
- Процесс формирования организаций не связывается с целеполаганием. В отличие от сторонников телеологических концепций, понятие «цель организации» не применяется.
- Абсолютизируется роль внешней среды и недостаточно учитываются факторы человеческих взаимоотношений внутри организаций

10. Школа ресурсной зависимости

- Основная деятельность организации сводится к поиску и получению ресурсов, понятие цели организации игнорируется. Рассматриваются возможности организаций активно воздействовать, а по возможности, и управлять окружающей средой для достижения собственных выгод.
- Предполагается, что ни одна организация не является самодостаточной и зависит от ресурсов (сырье, финансы, персонал), которые она берет из окружающей среды. Свою зависимость от среды организации стремятся уменьшить путем изменения своей структуры, через слияние, кооперацию или стратегический выбор. Распределение власти внутри организации имеет решающее значение, особенно, при выборе стратегии.

- Три способа осуществления стратегического выбора:
 - 1) лица, принимающие решения в организациях, имеют автономию;
 - 2) попытка управлять самой окружающей средой;
 - 3) особые условия окружающей среды по-разному воспринимаются и оцениваются разными людьми.
- Эффективные формы администрирования для поддержания целостности организации:
 - 1) бюрократизация;
 - 2) социализация;
 - 3) тщательный подбор кадров.

11. Школа операционных издержек

- Организации рассматриваются как ответ на неопределенность окружающей среды, в которую входят потенциальные партнеры по обмену товарами и услугами, чья кредитоспособность неизвестна и которые могут вести себя непредвиденным образом. Одним из последствий этого является появление организаций и их иерархий.
- Построение иерархий организаций позволяет контролировать поведение через непосредственное наблюдение, ревизии и другие механизмы контроля. Операционные издержки сокращаются или по крайней мере контролируются со стороны иерархии.
- Организации стремятся к увеличению роста контроля путем формирования трестов и монополий.

12. Эмпирическая школа

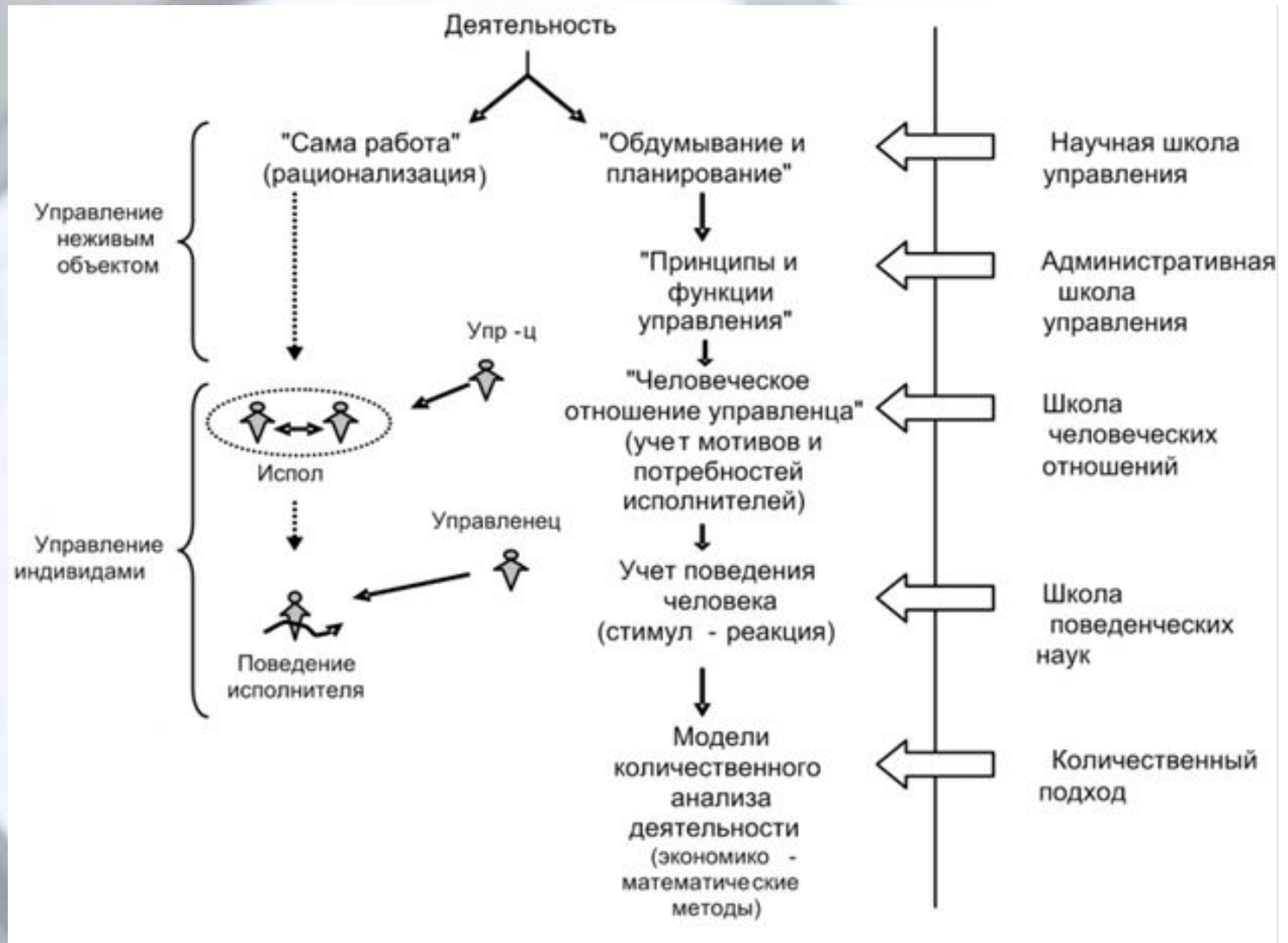
- Рационалистическое, междисциплинарное направление в теории организации и управления в США, сложившееся как оппозиция классической школы.
- Определенные типы административных организаций (коммерческие, финансовые и производственные), ориентированные на деятельность в условиях рынка, для которых разработаны широко применяемые методы анализа организации и техники практического управления, а также методологические положения.
- Предложены широко распространенный в настоящее время принцип управления по целям, метод построения «дерева целей», метод программно-целевого проектирования организаций.
- Попытка объединить различные школы и направления в теории организации и управления.
- Не выходит за рамки деловых организаций, имеющих искусственную природу и практически игнорирует естественные и естественно-искусственные организации.



Вопрос 2.
**СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ
ШКОЛ УПРАВЛЕНИЯ**

Логическая линия усложнения типов управления, разработанная О.С. Анисимовым

- *управление объектами;*
- *управление поведением живых организмов;*
- *управление жизнедеятельностью человека;*
- *управление противодействием;*
- *управление согласовательными процессами;*
- *управление мыслекоммуникацией;*
- *управление исполнительской деятельностью;*
- *управление кооперативными системами деятельности.*



Вопрос 3.

Периодизация развития школ менеджмента



Школы	1885	1920	1930	1940	1950	1960	Н. вр.
Школа научного управления	-	-					
Административная школа управления		-	-	-			
Школа человеческих отношений			-	-	-	-	
Школа поведенческих наук				-	-	-	-
Количественный подход					-	-	-
Процессный подход		-	-	-	-	-	-
Системный подход						-	-
Ситуационный подход							-

A close-up, slightly blurred photograph of a hand holding a pen and writing on a document. The document has a grid pattern. The text is overlaid on the image.

**Надеюсь, что информация
полезна для вас.**

И.В.