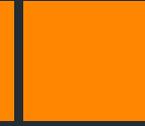


Тема № 2



Развитие теории и практики
менеджмента в истории

Древний период

7-9 тысячелетия до н.э. и до XVIII века нашей эры.

□ первобытный строй (племя-жрец)

- 1 революция менеджмента – религиозно-коммерческая (IX-VII тысячелетия до н. э. в ряде мест Ближнего Востока произошел переход от присваивающего хозяйства (охота, сбор плодов) к производству; к III-II тысячелетию до н. э. образование религиозных каст)
- 2 революция менеджмента - светско-административная (Вавилон, правитель Хаммурапи (1792-1750 г. до н. э.), управление людьми)
- 3 революция менеджмента – производственно-строительная (605-562 г. до н.э., строительство сложных объектов)

Сократ впервые охарактеризовал управление (470-399 г. до н.э)

Платон дал классификацию форм государственного управления

Индустриальный период

1800-1917

- 4 революция менеджмента - конец XVIII в. Промышленная революция. (учение Р.Оуэна «Необходимость обучения персонала», появление рабочих)

Начало развития туризма, появление туроператоров

А.Смит проанализировал формы разделения труда (государь-государство)

Период систематизации

1856-1960

- Пятая революция в менеджменте – класс управляющих

Появление профессиональных менеджеров, отделившихся от предпринимателей.

Появление больших корпораций



Жрецы

A vertical flowchart with five rounded rectangular boxes connected by downward-pointing arrows. The boxes are colored from top to bottom: brown, green, teal, blue, and purple. The text inside the boxes is: Жрецы, Аристократия, Буржуазия, Наемные работники, Менеджеры. In the top right corner, there is a decorative orange graphic consisting of a vertical line and a horizontal bar.

Аристократия

Буржуазия

Наемные работники

Менеджеры

Основные школы управления



Школа научного менеджмента (тейлоризм) 1885-1920

Основатель школы Фредерик Тейлор:

- разработал основы нормирования труда
- внедрил в практику подходы по расстановке, подбору и стимулированию труда

Система организационных мер Тейлора:

- хронометраж,
- инструктивные карточки,
- переобучение рабочих,
- плановое бюро

Ключевой элемент подхода:

«Люди которые производят больше, вознаграждаются больше»

Основные принципы:

- Рациональная организация труда
- Разработка формальной структуры организации
- Определение мер по сотрудничеству управляющих и работников

Френк и Лилия Гилберт исследовали возможность увеличения выпуска продукции за счет уменьшения усилий, затраченных на производство

Л.Гилберт положила начало «Управление кадрами», а также разработала методику премиальной оплаты.

Особенности: отделение функций управления от работы, обоснование вознаграждения от выполненной работы.

Административно-функциональная (классическая) школа 1920-1950

Развитие школы по двум направлениям: рационализация производства и исследование проблем управления

Цель школы – создание универсальных принципов управления

Гаррингтон Эмерсон - главный труд «12 принципов производительности»

Принципы управления, сформулированными Эмерсоном:

- точно поставленные идеалы или цели;
- здравый смысл;
- компетентная консультация; дисциплина;
- справедливое отношение к персоналу;
- быстрый, надежный, полный, точный и постоянный учет;
- диспетчирование;
- нормы и расписания;
- нормализация условий;
- нормирование операций;
- письменные стандартные инструкции;
- вознаграждение за производительность.

Анри Фаоль основатель школы – анализ деятельности администрации

14 принципов управления

1. Разделение труда.
2. Власть (полномочия) и ответственность.
3. Дисциплина.
4. Единство распорядительства, или единоначалие.
5. Единство руководства, направления.
6. Подчинение частных, личных интересов общим.
7. Вознаграждение персонала есть оплата исполненной работы.
8. Централизация.
9. Иерархия, или скалярная цепь.
10. Порядок.
11. Справедливость.
12. Постоянство состава персонала.
13. Инициатива.
14. Единение персонала, или корпоративный дух.

Главный вклад Файоля в теорию управления состоял в том, что он рассмотрел управление как процесс, состоящий из взаимосвязанных функций.

Макс Вебер главный вклад – анализ проблем лидерства

Выделил 3 типа организации в зависимости от характера власти, характера которым обладает руководитель

- харизматичный
- традиционный
- идеальный

Школа человеческих отношений 1930-1950 и поведенческих наук 1930 – наши дни

Основатель школы человеческих отношений – Элтон Мейо
Человеческий фактор – основной в эффективности
организации

Школа поведенческих наук. Стремление оказать помощь
работнику в осознании его возможностей

Основная цель школы – повышение эффективности
организации за счет повышения эффективности е
человеческих ресурсов

Теория «х» и «у» МакГрегора

«Х»

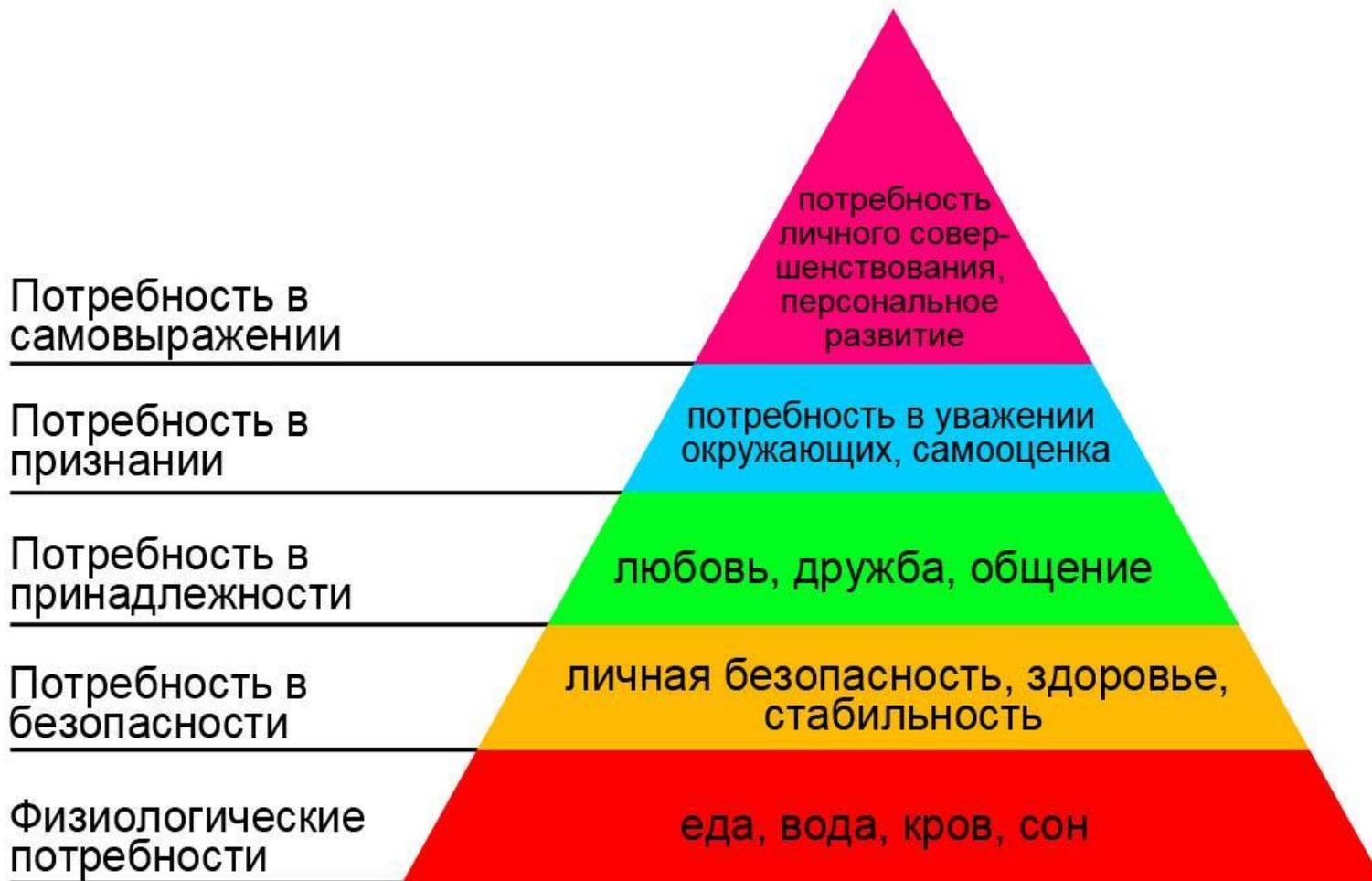
- обычный человек имеет унаследованную нелюбовь к работе и старается избегать ее;
- по причине нежелания работать большинство людей только путем принуждения, с помощью приказов могут быть побуждены к тому, чтобы осуществлять необходимые действия и затрачивать должные усилия, необходимые для достижения организацией своих целей;
- средний человек предпочитает, чтобы им управляли, старается не брать на себя ответственности, имеет относительно низкие амбиции и желает находиться в безопасной ситуации.

«У»

- выражение физических и эмоциональных усилий на работе для человека так же естественно, как и во время игры или отдыха. Люди могут осуществлять самоконтроль и самопобуждение к деятельности для интересов организации, если у них есть чувство ответственности по отношению к организации;
- ответственность и обязательства по отношению к целям организации зависят от вознаграждения, получаемого за результаты труда;
- обычный человек, воспитанный определенным образом, не только готов брать на себя ответственность, но даже стремиться к этому.

Абрахам Маслоу

«Пирамида потребностей»



Математическая школа управления (1950 - по настоящее время).

Математическая школа характеризуется: использованием в менеджменте математических операций и моделирование.

Особенность: замена словесных рассуждений моделями, создание алгоритмов принятий решений.

Системный подход - комплексное изучение явления или процесса как единого целого.

Р. Акофф, С. Вир, Д. Форрестер и др.

Школа спортивных аналогий



- Школа спортивных аналогий (спортинг) берет свое начало от отца научного менеджмента Фредерика Тейлора
- Принципы «Внутренней игры», представляющие собой аналогию работы сознания спортсмена в бизнесе и других сферах человеческой деятельности.

Процессный подход к менеджменту

Разрабатывался с 1920 г. и применяется по настоящее время.

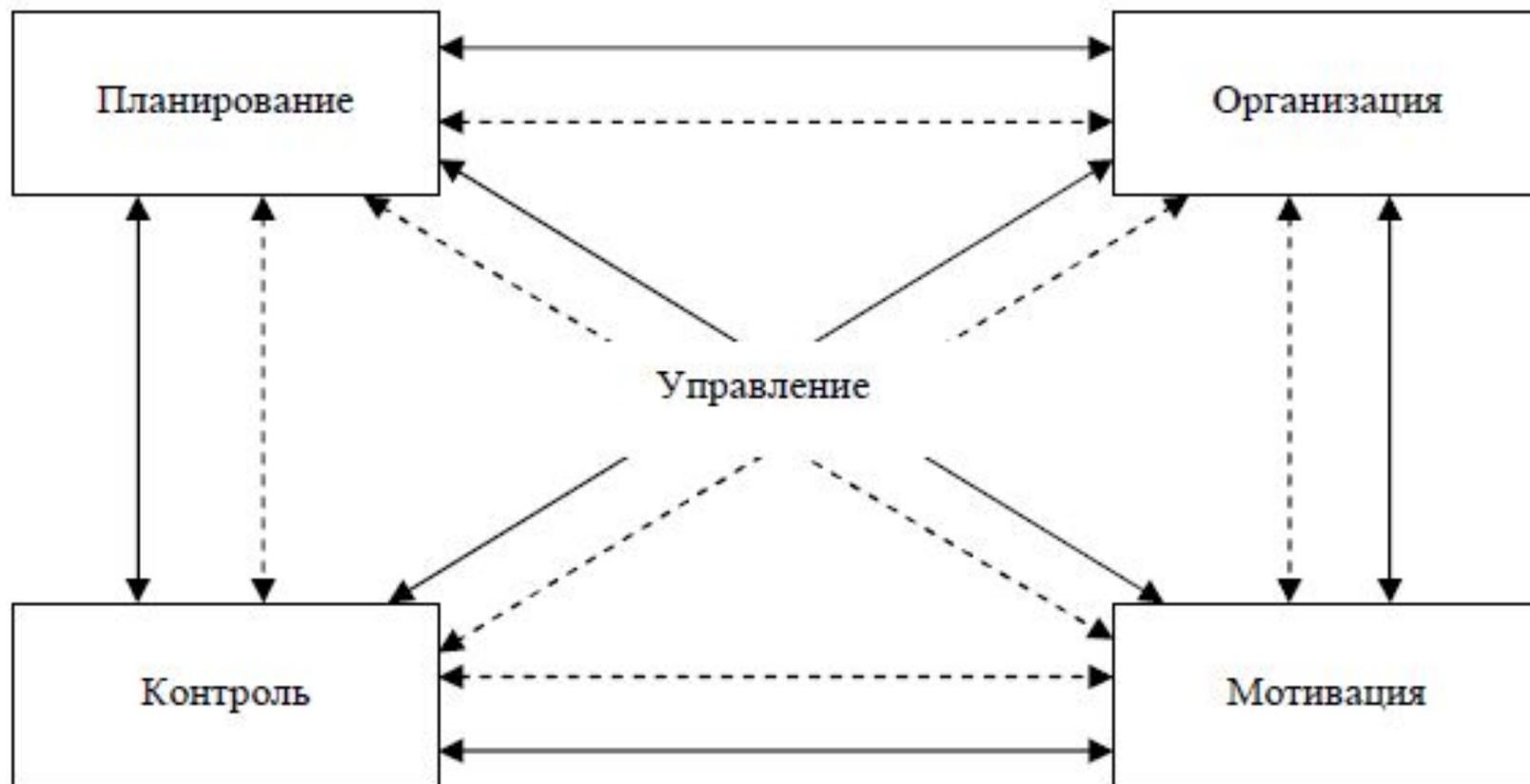
Управление в рамках данного подхода рассматривается как процесс, то есть как серия непрерывных взаимосвязанных действий. Эти действия называют управленческими функциями.

Существует пять основных функций управления:

- планирование,
- организация,
- координация,
- мотивация
- контроль,

которые объединены двумя связующими процессами коммуникации и принятия решений

Функции управления



Связующие процессы:



Принятие решений



Коммуникации

Системный подход к менеджменту

Организация рассматривается как система.

Система – совокупность взаимозависимых и взаимосвязанных элементов.

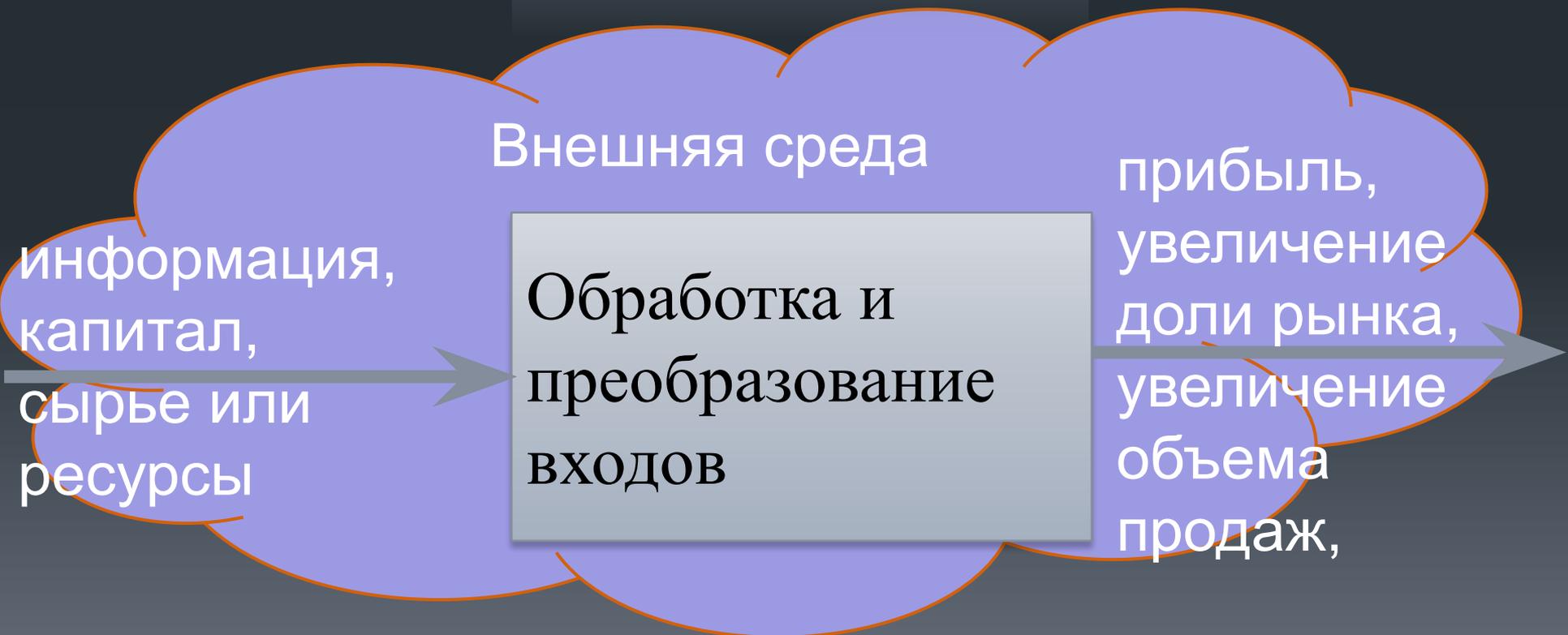
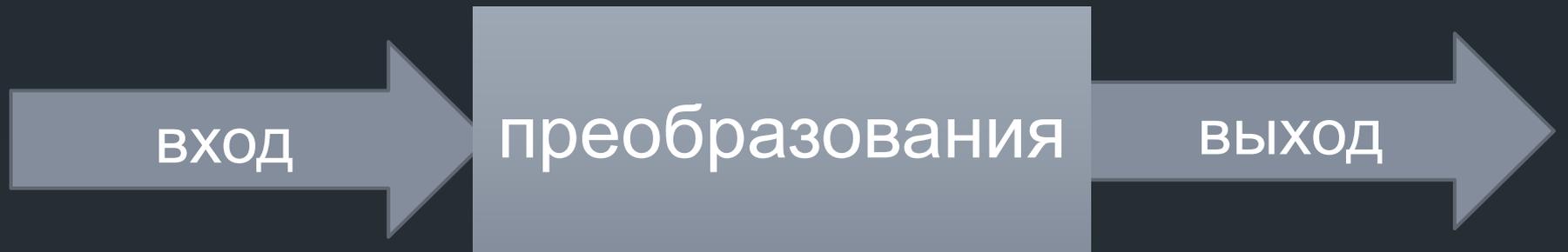
Закрытая система имеет жесткие фиксированные границы, ее действия относительно независимы от окружающей среды.

Открытая система характеризуется взаимодействием с внешней средой, она имеет способность приспосабливаться к изменениям во внешней среде

Все организации являются открытыми системами.

Системный подход - комплексное изучение явления или процесса как единого целого с позиций системного анализа

Организация как открытая система



Ситуационный подход к менеджменту

- Ситуация – это конкретный набор обстоятельств, которые влияют на организацию в данное конкретное время.
- *Ситуационный подход связывает конкретные приемы с определенными конкретными ситуациями для того, чтобы достичь целей организации наиболее эффективно.*
- *Ель подхода определить значимые переменные ситуации и их влияние на эффективность организации.*
- Самым эффективным методом в конкретной ситуации является метод, который более всего соответствует данной ситуации.