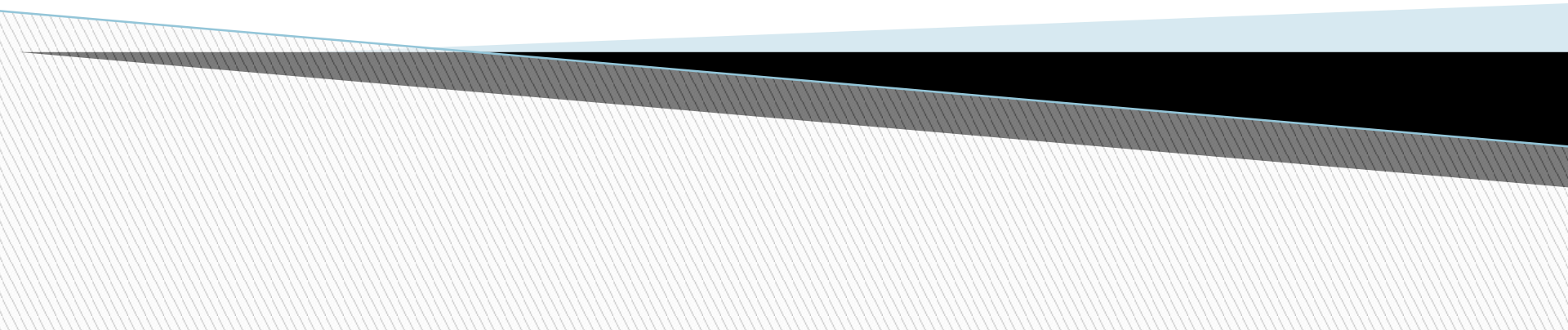


ТЕМА 2: ИСТОРИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ РАЗВИТИЯ УПРАВЛЕНИЯ

- 1 Сущность управления
 - 2 Этапы исторического развития науки управления
 - 3 Управленческие школы менеджмента
 - 4 Методы управления
- 

Управление – процесс поддержания функционирования или перевода системы из одного состояния в другое посредством целенаправленного воздействия на объект управления с целью изменения его состояния.

Выделяют три вида управления:

- в неживой природе (технических системах).
- в организмах (биологических системах);
- в обществе (социальных системах).

Объекты управления :

- отрасли;
- территориальные общности людей;
- отдельные стадии воспроизводства;
- аспекты экономической деятельности;
- виды ресурсов;
- характеристики производства.

Субъекты управления - руководители различного уровня, занимающие постоянную должность и наделенные полномочиями в области принятия решения в определенных сферах деятельности

Выделяют три вида управления:

- в неживой природе (технических системах).
- в организмах (биологических системах);
- в обществе (социальных системах).

Этапы исторического развития управленческой мысли:

Первый этап – древний (с IX -VII тысячелетия до н.э. и до XVIII в).

Второй этап – индустриализации (XVII-XVIII вв.)

Третий этап – период систематизации (1856 – 1960 гг.).

Четвёртый этап – информационный период (с 1960 г. по настоящее время).

Школы управленческой мысли

1. Школа научного управления (расцвет приходится на период 1885 – 1920 гг.). Основатели школы – Фредерик Тейлор, Френк и Лилиан Гилберт, Генри Гантт, Харингтон Эмирсон, Генри Форд.

2. Классическая (административная) школа получила развитие в период 1920-1950 гг. Становление школы связывают с именами Анри Файоля, а также Линдалла Урвика, Лютера Гьюлика, Джеймс Муни, Мэри Паркер Фоллет и других.

3. Школы человеческих отношений (1930-1960 гг.). Начался второй этап развития управления. Теоретической основой школы явились труды Мери Паркер Фоллет, Элтона Мэйо, Авраама Маслоу.

4. Школа поведенческих наук (с 1950 г. по наст. вр.). Основоположники: Дуглас Мак-Грегора, Ф. Герцберг, Лайкерт, Уильям Оучи.

5. Школа науки управления (количественная школа) – (1950 г. по наст. вр.). Создатели и последователи школы – Л. Берталанфи, Д. Форестер, Р. Люс, Л. Гольдбергер, М. Месарович, Л. Клейн, В. Леонтьев и др.)

1 Школа научного управления(расцвет приходится на период 1885 – 1920 гг.).

Основные принципы школы научного управления:

- Научные принципы организации труда;
- Рационализация трудовых операций;
- Разделение труда в управлении;
- Разделение ответственности за результаты труда между менеджерами и рабочими.
- Нормирование труда.
- Отбор работников, лучше всего подходящих для выполнения задач, и обеспечение их обучения.
- Обеспечение работников ресурсами, требуемыми для эффективного выполнения их задач.
- Анализ содержания работы и способов её выполнения.
- Систематическое и правильное использование материального стимулирования для повышения производительности труда.
- Отделение плановой и организационной работы от производственной.

КЛАССИЧЕСКАЯ (административная) ШКОЛА УПРАВЛЕНИЯ

Основоположник

Анри Файоль

(1841—1925)

«Общий и промышленный
менеджмент» 1916 г.



Соратник

Макс Вебер

(1864-1920)

«Протестантская этика и дух
капитализма» 1905 г.



Последователи

- Линдал Урвин; Д.Муни;
- Л. Гоюлик; Альфред П. Слоун;
- Г. Черч

Вклад классической (административной) школы в управление

- 1 Рассмотрение управления как процесса, состоящего из взаимосвязанных функций;
- 2 Изложение основных принципов управления;
- 3 Разработка концепции «менеджмента персонала».
- 4 Сформулировано понятие организационной структуры как системы взаимосвязей, имеющей определённую иерархию.
- 5 Разработан процессный подход к управлению.
- 6 Организация рассматривалась как замкнутая система, улучшение функционирования которой обеспечивается внутриорганизационным регулированием производства без влияния внешней среды.
- 7 Систематизированный подход к управлению всей организацией.

Классическая школа заложила фундамент мировой управленческой науки. Вместе с тем она подвергалась и подвергается критике за её ограниченность, игнорирование человеческого фактора.

Явными недостатками школы являются:

- упрощённое представление о мотивах человеческого поведения;
- стандартизированное отношение к людям, как к машинам.

Школа человеческих отношений (1930 - 1950 гг.)



Мэри Паркер
Фоллетт,
1868-1933,
США



Джордж
Элтон Мэйо,
1880—1949,
США

- Взаимодействия между работниками могут в большей степени влиять на них, чем усилия руководства и материальные стимулы
- «Хоторнские эксперименты», пригород Чикаго, завод компании Вестерн Электрик, 1924 – 1932 гг.

Основные принципы школы человеческих отношений (1930-1960 гг.).

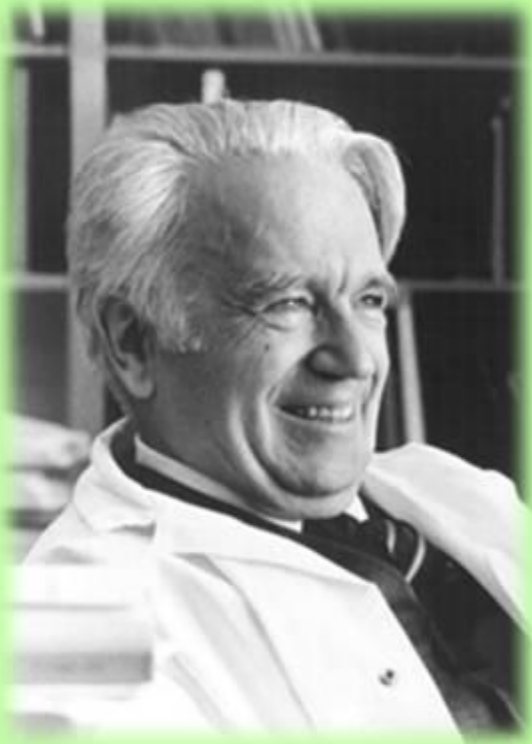
- 1 Мотивы поступков людей – это различные потребности;
- 2 Эффективным управление может быть только в том случае, если руководители в достаточной степени знают личностные особенности своих подчинённых, их сильные и слабые места. Лишь в этом случае руководитель может полно и продуктивно использовать их возможности.
- 3 Пересмотр роли человеческого фактора в производстве, отход от концепции рабочего как “экономического человека”, выведение на первый план психологических и социально–психологических аспектов трудового

Недостатки доктрины «человеческих отношений»:

- 1 Невнимательность к содержанию труда;
- 2 Выводы теории оказались эффективными в ограниченном числе случаев, связанных с конкретной ситуацией.

Школа поведенческих наук

- Школа поведенческих наук появилась в **50-е годы XX века**
- Основатели: **Д. МакГрегор, Герцберг, Лайкер**

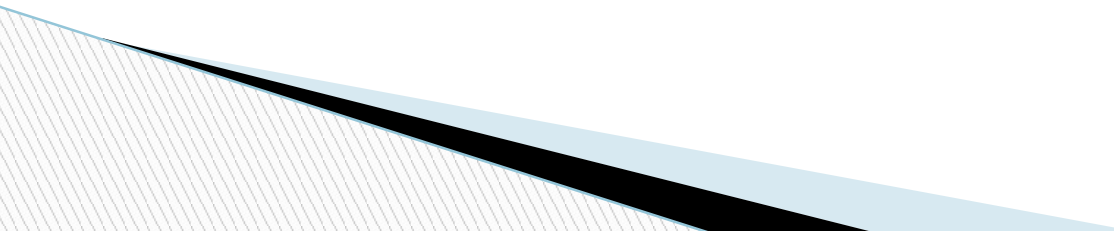


Фредерик Герцберг

Данная школа изучала различные аспекты социального взаимодействия, мотивации, характеры власти и коммуникаций в организации, лидерство, изменение содержания работы, качество трудовой жизни

Школа поведенческих наук значительно отошла от школы человеческих отношений по методам налаживания межличностных отношений

Основные принципы школы поведенческих наук

- Эффективность производства можно достигнуть, только воздействуя на каждого конкретного человека при помощи различных стимулов.
 - Оказание помощи работнику в осознании своих собственных возможностей на основе применения концепций поведенческих наук к построению и управлению организацией;
 - Использование психологии и социологии в совершенствовании управления.
- 

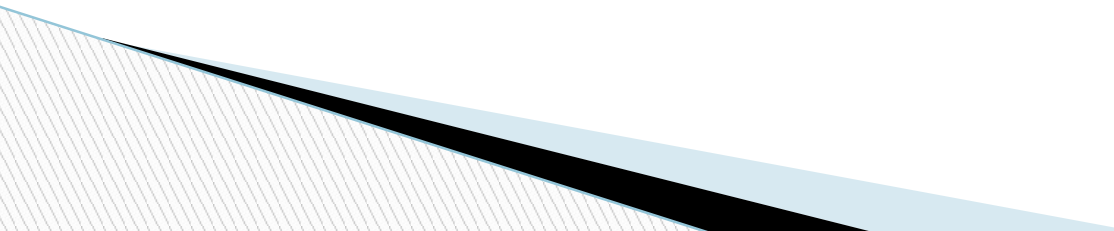
"Количественная школа" или «Школа науки управления» (1950-1960-е)

К. Черчмен, Е. Арноф, Д. Форрестер,
Л. Берталанфи, С. Бир, А. Гольдбергер,
Р. Люс, Л. Клейн,
В.К. Дмитриев, Г.А. Фельдман,
Л.В. Канторович, В.В. Новожилов,
В.С. Немчинов

Ключевая характеристика количественной школы - замена словесных рассуждений и описательного анализа моделями, символами и количественными значениями, что позволяет существенно повысить эффективность управленческих решений.



Основные принципы школы науки управления (количественная школа)

- 1 Решающее значение в управлении имеет опыт. Сама управленческая деятельность в значительной мере представляет собой искусство, которому учит не столько теория, сколько практика.
 - 2 Углубленное понимание сложных управленческих проблем благодаря разработке и применению моделей (в том числе экономико-математических).
 - 3 Развитие количественных методов, помогающих руководителям принимать решения в сложных ситуациях.
- 

Метод – определенная, наиболее рациональная, заранее разработанная последовательность, выполнения определенных задач, работ, решений.

Методы управления - это способы осуществления управляющего воздействия и реализации целей управления.

По характеру действия различают следующие методы управления:

1. Экономические
2. Организационно-административные (организационно-стабилизирующие; организационно-распорядительные; организационно-дисциплинированные)
3. Социально-психологические (социальные и психологические)
4. Количественные



Психологические методы