

«Научный менеджмент в России в первой половине XX века»

**Выполнил: студент гр. СРВСипу21
заочной формы обучения**

Сяпаева Г.М.

Проверил: к.с.н, доцент кафедры ФЛС

Керими К.М.



- Чтобы организация преуспевала, кто-то должен выполнять в ней управленческие функции. Практический менеджмент возник вместе с организациями, т.е. очень давно.



- Возникновение менеджмента как научной дисциплины и области научных исследований в определенной реакции было на потребности крупных компаний; частично – попыткой более эффективного использования новых технологий, разработанных в годы промышленной революции, и частично – результатом усилий горстки любознательных людей, горящих желанием повысить эффективность труда.



- Четыре четко разграниченные школы менеджмента появились в первой половине 20 века. Все основатели и сторонники этих школ полагали, что им удалось найти способ повышения эффективности достижения организационных целей.



- ▣ *Школа научного управления (1885-1920).*
- ▣ Научное управление наиболее тесно связано с работами Ф. У. Тейлора, Френка и Лилии Гилбрет и Генри Ганта. Эти создатели школы научного управления полагали, что, используя наблюдения, замеры, логику и анализ, можно усовершенствовать многие операции ручного труда, добиваясь их более эффективного выполнения.

Представители школы.



**Френк и Лилии
Гилбрет**



Генри Форд



Фредерик Тейлор

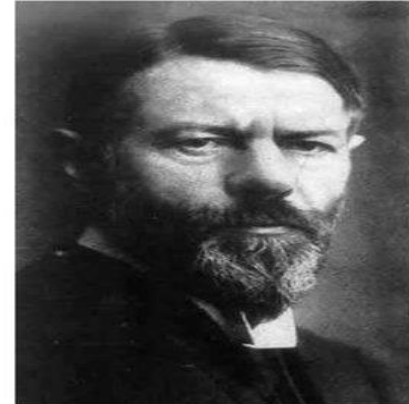
Классическая или административная школа(1920-1950).

- Авторы, которые писали о научном управлении, в основном посвящали свои исследования тому, что называется управлением производством. Они занимались повышением эффективности на уровне ниже управленческого. С возникновением административной школы специалисты начали постоянно вырабатывать подходы к совершенствованию управления организацией в целом.

Административная школа менеджмента 1920 – 1950 гг.



Анри Файоль
1841-1925гг.



Макс Вебер
1864-1920гг.

Основные принципы управления по Файоллю:

- 1. Разделение труда. Специализация обусловлена естественным ходом событий. Цель разделения труда – выполнение большего объема работы с лучшим качеством при затрате тех же усилий, что достигается путем сокращения количества целей, на которые направляются внимание и усилия работника.
- 2. Полномочия. Полномочия – это право отдавать распоряжения. При предоставлении полномочий неизменно возникает ответственность.
- 3. Дисциплина. Дисциплина предполагает неуклонное соблюдение соглашений, заключенных между фирмой и ее работниками. Выработка таких соглашений, связывающих фирму и ее работников и определяющих формальные дисциплинарные требования, должна быть одной из главных задач руководителей отрасли. Дисциплина предполагает также справедливое применение санкций.

- 4. Единоначалие. Работник должен получать приказы только от одного непосредственного начальника.
- 5. Единство направления. Каждая группа, действующая в рамках одной цели, должна быть объединена единым планом и иметь одного руководителя.
- 6. Подчинение личных интересов общественным. Интересы одного работника или группы не должны превалировать над интересами компании.



- 7. Вознаграждение. Чтобы обеспечить верность и поддержку работников, их работа должна справедливо вознаграждаться.
- 8. Централизация. Как и разделение труда, централизация обусловлена естественным ходом вещей. Однако степень централизации варьируется в зависимости от конкретных условий, в связи с чем возникает вопрос об оптимальном соотношении централизации и децентрализации организации.



- 9. Скалярная цепь. Это ряд руководителей организации, от занимающего самый высокий пост до менеджеров низового звена. Отказ от такой иерархии без необходимости будет ошибкой, но еще большей ошибкой будет ее поддержка в случае, если это явно вредит организации.
- 11. Порядок. Место для всего, и все на своем месте.
- 12. Беспристрастность. Комбинация доброты и правосудия.



- 13. Стабильность рабочего места. Высокая текучесть кадров снижает эффективность организации. Посредственный менеджер, работающий в компании долго, лучше, чем выдающийся управленец, не дорожающий своим местом.
- 14. Инициативность. Желание разработать план и обеспечить его успех. Она дает организации силу и энергию.
- 15. Командный дух. Сила организации в единстве, обусловленном гармонией персонала.



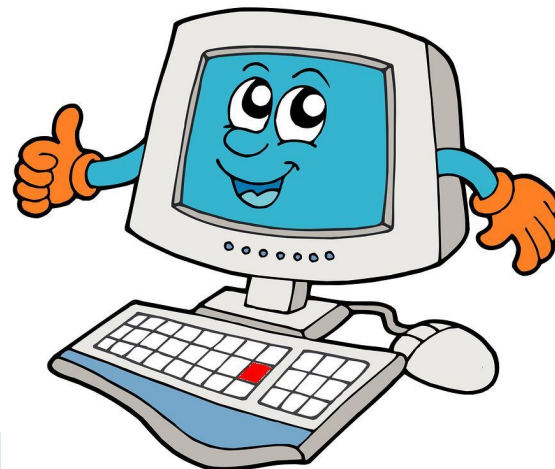
□ *Школа психологии и человеческих отношений (1930-1950) Бихевиористская школа (1950 – по настоящее время).*

Авторы научного управления и классического подхода признавали значение человеческого фактора, дискуссии их ограничивались такими аспектами, как справедливая оплата, экономическое стимулирование и установление формальных функциональных отношений. Движение за человеческие отношения зародилось в ответ на неспособность полностью осознать человеческий фактор как основной элемент эффективности организации. Поскольку оно возникло как реакция на недостатки классического подхода, школа человеческих отношений иногда называется неоклассической школой.



Школа науки управления (или количественная школа) (1950 – по настоящее время).

- Ключевой характеристикой науки управления является замена словесных рассуждений и описательного анализа моделями, символами и количественными значениями. Вероятно, самый крупный толчок к применению количественных методов в управлении дало развитие компьютеров. Компьютер позволил исследователям операций конструировать математические модели возрастающей сложности, которые наиболее близко приближаются к реальности и, следовательно, являются более точными.



*СПАСИБО ЗА
ВНИМАНИЕ!*

