

Менеджмент

Тема: История возникновения и развития менеджмента. Основные школы менеджмента.

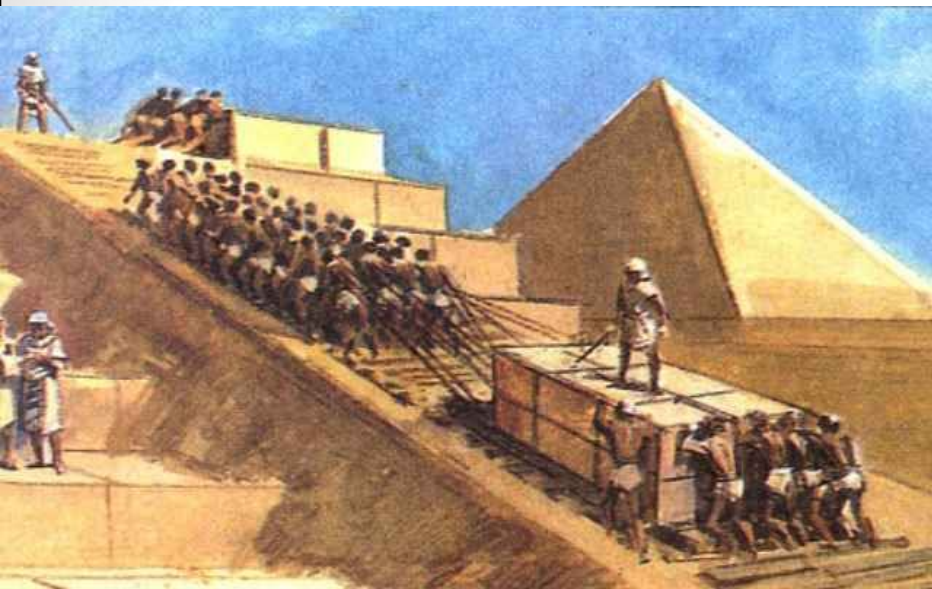
Содержание

1. Условия и предпосылки возникновения менеджмента
2. Исторические периоды возникновения и развития менеджмента
3. Основные школы (концепции) управления

1. Условия и предпосылки возникновения менеджмента

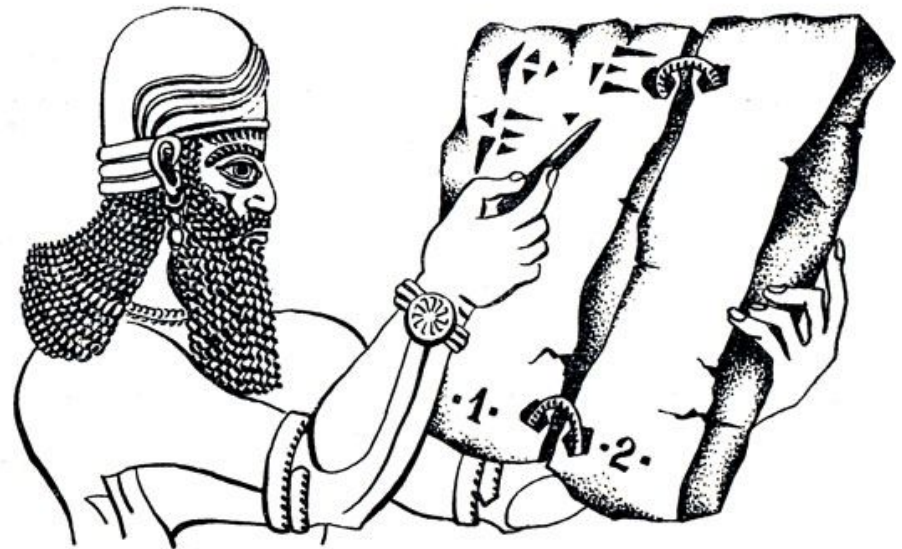
Менеджмент в той или иной форме существовал всегда там, где люди работали группами и, как правило, в трех сферах человеческого общества:

- политической - необходимость установления и поддержания порядка в группах;
- экономической - необходимость в изыскании, производстве и распределении ресурсов;
- оборонительной - защита от врагов и диких зверей.



Египетские пирамиды - это памятник управленческого искусства древнего мира, поскольку строительство таких уникальных сооружений требовало четкости в планировании, организации работы великого множества людей, контроля за их деятельностью

На глиняных табличках датированных третьим тысячелетием до нашей эры записаны сведения о коммерческих сделках и законах древней Шумерии, являя собой четкое доказательство существования там практики управления



За начало отсчета в литературе по истории менеджмента считают зарождение письменности в древнем Шумере, которое относится к V тысячелетию до н. э.

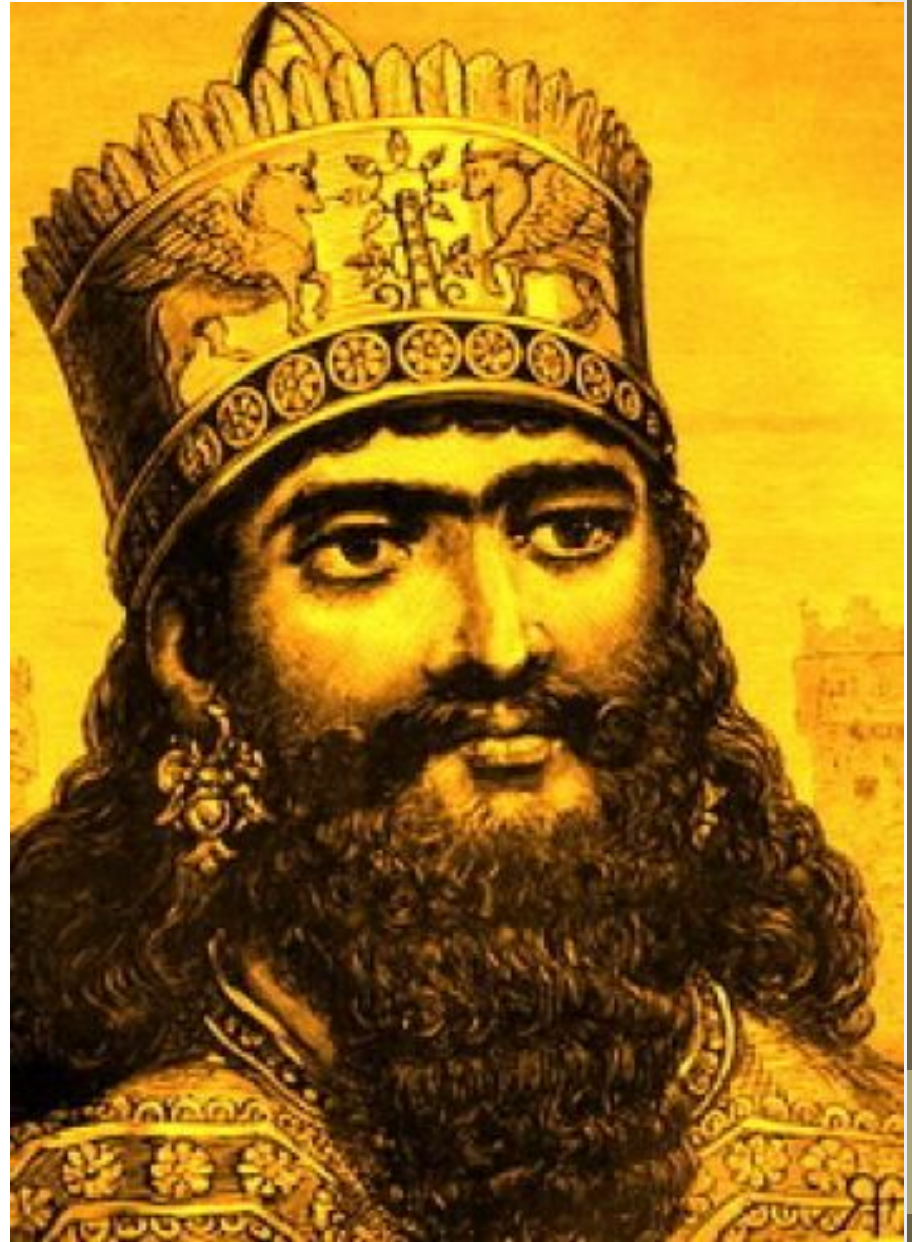


Считается, что это революционное достижение в жизни человечества привело к возникновению особенной прослойки жрецов-бизнесменов, которые вели деловую переписку и коммерческие расчеты. Поэтому эта первая управленческая революция характеризуется как "религиозно-коммерческая".



Вторая управленческая революция связывается с деятельностью вавилонского царя Хаммурапи (1792—1750 гг. до н. э.), который издал свод законов управления государством для регулирования общественных отношений между различными социальными группами населения.

Третья управленческая революция известна как "производственно-строительная". Она предполагала сочетание государственных методов управления с контролем за деятельностью в сфере производства и строительства и произошла во времена правления Навуходоносора (605—562 гг. до н. э.).





Четвертая управленческая революция состоялась в период зарождения капитализма и индустриального прогресса европейской цивилизации (XVII—XVIII вв.). Ее главным результатом стало зарождение профессионального управления.

Пятая
управленческая
революция (конец
XIX — начало XX вв.)
известна под
названием
бюрократической,
ее теоретической
платформой стала
концепция
"рациональной
бюрократии".

2. Исторические периоды возникновения и развития менеджмента.

Первый этап развития менеджмента

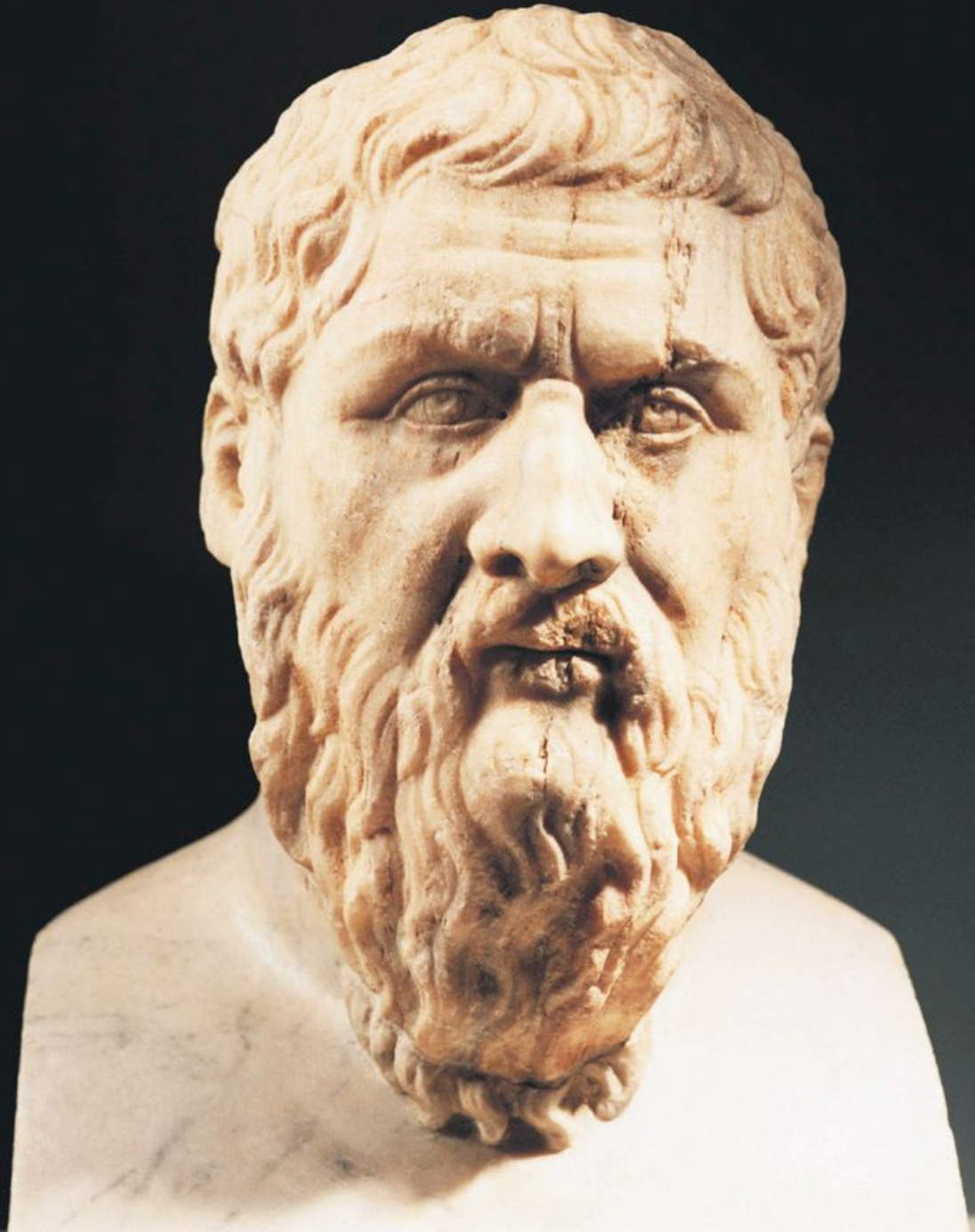
I период развития менеджмента - древний период. Наиболее длительным был первый период развития управления - начиная с 9-7 тыс. лет до н.э. примерно до XVIII в.

Примерно в это время в ряде мест Ближнего Востока произошел переход от присваивающего хозяйства (охоты, сбора плодов и т.п.) к принципиально новой форме получения продуктов - их производству (производящая экономика).



Одним из первых, кто дал характеристику управления как особой сферы деятельности, был Сократ (470-399 гг. до н.э.). Он проанализировал различные формы управления, на основе чего провозгласил принцип универсальности управления.

Платон (428-348 гг. до н.э.) дал классификацию форм государственного управления, сделал попытки разграничить функции органов управления.





Александр
Македонский
(356-323 гг. до н.
э.) развил
теорию и
практику
управления
войсками.

Второй этап развития менеджмента

II период развития менеджмента - индустриальный период (1776-1890). Наибольшая заслуга в развитии представлений о государственном управлении в этот период принадлежит А Смиту.





Большое влияние на формирование многих сформировавшихся к тому времени научных направлений и школ менеджмента оказало учение Ричарда Оуэна.

Его идеи гуманизации управления производством, а также признание необходимости обучения, улучшения условий труда и быта рабочих актуальны и сегодня.

Первый переворот в теории и практике управления связан с созданием и использованием вычислительной техники.

В 1833 г. английский математик Чарльз Беббидж разработал проект "аналитической машины" - прообраз современной цифровой вычислительной техники, с помощью которой уже тогда управленческие решения принимались более оперативно.



Третий этап развития менеджмента

III период развития менеджмента - период систематизации (1856-1960). Наука менеджмент, как наука об управлении находится в постоянном движении. Формируются новые направления, школы, течения, изменяется и совершенствуется научный аппарат, наконец, меняются сами исследователи и их взгляды.

Четвертый этап развития менеджмента

IV период школы управления — информационный период (1960 г. по настоящее время).

Более поздние теории управления разработаны в основном представителями количественной школы, часто называемой управленческой школой. Появление управленческой школы управления - следствие применения математики и компьютеров в управлении.

3. Основные школы (концепции) управления

▪

1. Школа научного управления (1885-1920 гг.)

Научное управление связано с работами Фредерика У. Тейлора, Франка и Лилии Гилберт и Генри Гантта.

Школа научного управления получила развитие в США в начале XX века.

Работа по управлению - это определенная специальность, и организация в целом выиграет, если каждая группа (администрация и рабочие) будет сосредоточена на том, что она делает лучше всего.

Сущность достижений школы научного управления (известных также как система Тейлора) заключалась в рациональной организации труда, разработке формальной структуры организации и определении мер по сотрудничеству между управляющим и рабочими.

Основные принципы Тейлора и его школы могут быть сформулированы в следующем виде:

1. Создание научного подхода (методики) к организации выполнения конкретной работы. Этот подход включал разделение работы на отдельные элементы и определение научно обоснованного способа ее выполнения на базе научного исследования каждого элемента, заменяющего собой старые традиционные и практически сложившиеся методы работы.

2. Отбор рабочих для выполнения конкретной работы на основе научных критериев, их тренировка и обучение новым способам ее выполнения.

3. Сотрудничество между администрацией и рабочими в деле практического внедрения научно разработанной системы организации труда.

4. Равномерное распределение труда и ответственности между администрацией и рабочими.

2. Классическая (административная) школа (1920-1950 гг.)

Концепция административного управления была направлена на разработку общих проблем и принципов управления организацией в целом.

Целью классической школы было создание универсальных принципов управления. Исходная идея концепции административной школы сводилась к тому, что существуют определенные универсальные принципы управления, следование которым приведет организацию к успеху.

Авторами и видными последователями этой концепции и школы в целом были: Анри Файоль, Линдал Ф. Урвик, Джеймс Муни, Макс Вебер.

- Основными направлениями при формировании новой концепции стали:
разработка рациональной системы управления организацией; построение структуры организации и управления ее работниками.

Принципы управления Файоля

| Принципы | Содержание принципов |
|---|--|
| 1. Разделение труда | Реализация этого принципа позволяет уменьшить число объектов, на которых концентрируется внимание каждого участника управленческого процесса. Он применим к любому труду, выполняемому значительным количеством людей и требующему разнообразных способностей. |
| 2. Власть и ответственность | Они взаимосвязаны: власть - это право отдавать приказы и сила, требующая повиновения. Она бывает официальной (должностной) или же личной (идущей от индивидуальных качеств). Но нет власти без ответственности. Ответственность требует мужества, и ее боятся в такой же мере, как и ищут власти. Боязнь ответственности парализует инициативу |
| 3. Дисциплина | Дисциплина предполагает повиновение. Стремление руководства организации к повышению благосостояния работников не исключает возможность применения санкций к нарушителям дисциплины |
| 4. Единство распоряжения единоначалие | При любом роде деятельности работник должен получать приказы только от одного вышестоящего лица. |
| 5. Единство дирекции | Сущность этого принципа заключается в том, что в организации должен быть единый глава и единый план работ. |
| 6. Подчиненность личных интересов общим | Интересы одного человека или группы работников не должны быть выше интересов всей организации |

| | | |
|---|---|----------------|
| 7. Вознаграждение персонала | Вознаграждение персонала – это цена оказываемых им услуг. Она должна быть справедливой и приносить удовлетворение как работнику, так и нанимателю. | |
| 8. Централизация | В любом организме должен быть мозг (управленческий центр). Проблема централизации или децентрализации заключается в определении их правильного сочетания. | |
| 9. Скалярная цель | Скалярная цель – это цель подчиненных, начиная от верхних эшелонов иерархии и кончая низшими ее звеньями. Власть прокладывает себе путь через каждое звено этой цепи. | |
| 10. Порядок | Данный принцип предусматривает, что в организации должно быть рабочее место для каждого работника, и каждый работник должен быть на своем рабочем месте. | быть |
| 11. Справедливость | Руководитель организации должен стараться вселить дух справедливости на всех уровнях скалярной цепи. Только в этом случае персонал будет заинтересован в выполнении своих обязанностей с полной отдачей и преданностью организации. | ности будет |
| 12. Стабильность пребывания персонала в должности | Этот принцип означает, что работнику требуется определенное время для овладения приемами работы на должном (необходимом) профессиональном уровне, соответствующего его должности. | |
| 13. Инициатива | Означает разработку плана и обеспечение его успешной реализации. При этом инициатива всегда должна быть вознаграждена при положительном результате ее реализации (независимо от того, где будет находиться автор этой инициативы в это время). Такой подход в оценке инициативы придает организации силу и энергию. | При автор |
| 14. Корпоративный дух | Этот принцип означает, что гармония между членами персонала является силой организации. | является |

3. Школы человеческих отношений и поведенческих наук.

Концепция психологии и человеческих отношений (1930-1950 гг.).

Самыми крупными авторитетами этой концепции являются Мэри Паркер Фоллетт и Элтон Мейо.

Последователями этой школы были также: А. Маслоу, и другие.

- Концепция управления с позиций психологии и человеческих отношений впервые определила менеджмент как «обеспечение выполнения работы с помощью других лиц» (Фоллетт).

Школа поведенческих наук и теория человеческих ресурсов.

Школа поведенческих наук возникла в 30-е годы прошлого столетия. Активизация же деятельности школы приходится на 1950-1960-е гг.

Свое название школа получила от широко известных психологических терминов «бихейвио», «бихейвиоризм» (поведение, наука о поведении).

Суть этих отношений основана на том, что работающий, получая хорошее вознаграждение (материальное и моральное) от менеджера, отвечает на него положительной реакцией - хорошей работой.

Начало новой концепции в науке управления положил Ч. Барнард, опубликовавший в 1938 году работу «Функции администратора».

Среди более поздних последователей этой концепции следует отметить: Р. Лайкерта, Ф. Герцберга, А. Маслоу, Д. Мак-Грегори.

Мотивация работника имеет три уровня: потребности, цели, вознаграждения.

Для эффективного использования сотрудника следует учитывать еще два фактора: факторы усилий и способностей человека.

4. Школы 1940 - 1960-х годов.

Эмпирическая (прагматическая) школа управления.

Основатели школы: Э. Петерсен, Г. Саймон и др. В развитии школы принимали участие представители крупного бизнеса.

1. Развитие внутрифирменного менеджмента, в том числе разработка рекомендаций по управленческим структурам, по организации линейных и функциональных служб, систем технического и информационного управления и другим вопросам менеджмента.
2. Исследование и внедрение в практику управления новых, эффективных приемов обучения менеджеров (пример: слоуновская школа менеджеров).

3. Идеологи школы предприняли попытку разработать ряд проблем, которые стали особенно актуальными в 70-80-е годы (вопросы централизации и децентрализации управления, введение целевого управления, классификация функций управления, организация труда руководителей и т.д.).

4. Профессионализация менеджмента.

Теории технократического менеджмента

В 1950-1960-е гг. наиболее известными были концепции (школы): теория элит, теория технократии и теория индустриального общества.

1. Теория элит.

В основе этой концепции лежит деление общества на всемогущую элиту и подчиненную ей толпу, в управлении такому подходу соответствует выделение квалифицированных руководителей и неквалифицированных масс

2. Теория технократии.

Суть концепции: грядущая эпоха будет эпохой государства инженерной и технической интеллигенции. Менеджмент будущего станет менеджментом технократии (представителей науки и техники).

3. Теория индустриального общества.

Положения теории включают два ключевых момента: противоречия в обществе объясняются различной степенью образованности людей, и ведущая роль в управлении отводится технократическому менеджменту. Фактор образованности является базисным в экономической жизни общества. При разрешении проблемы эффективного управления предпочтение отдано групповому решению.

5. Школа науки управления.

- Получила развитие в 50-х годах как результат использования достижений прикладной математики и инженерных наук в развитии управленческой мысли.

- Исследование операций по своей сути представляло использование методов научного исследования для решения проблем управления, в основу которых были положены модели ситуаций. Применение моделей позволило упростить сложные проблемы для их более глубокого изучения и понимания.

- Ключевой характеристикой школы науки управления является использование математических моделей для количественной оценки и анализа исследуемых процессов и проблем.

Вклад различных школ в
развитие управленческой
мысли.

Школа научного управления:

- Использование научного анализа для лучших способов выполнения задачи.
- Отбор работников, более всего подходящих для выполнения задач, и их обучение.
- Обеспечение работников ресурсами, необходимыми для эффективного выполнения задач.
- Систематическое и правильное (справедливое) использование материального стимулирования.
- Отделение управленческой работы от неуправленческой.

Административная школа (классическая школа)

управления:

- Развитие принципов управления организацией.
- Описание универсальных функций управления и видов управленческой деятельности.
- Систематизированный подход к управлению организацией. Определение структуры организации.

Школа человеческих отношений и школа поведенческих наук:

- Применение приемов управления межличностными отношениями для повышения степени удовлетворенности и производительности.
- Применение наук о человеческом поведении в управлении и формирование организации таким образом, чтобы каждый работник был использован в соответствии с его потенциалом.

Школа науки управления:

- Углубление понимания сложных управленческих проблем благодаря разработке и применению моделей.
- Развитие количественных методов оценки и обоснования в помощь руководителю, принимающему управленческие решения в сложных ситуациях.