



Лекция 2.

Генезис науки менеджмент

План лекции:

- 2.1. Основные этапы развития менеджмента.**
- 2.2. Школа научного менеджмента.**
- 2.3. Административная школа управления.**
- 2.4. Школа человеческих наук и поведенческих отношений.**
- 2.5. Процессный подход.**
- 2.6. Системный подход.**
- 2.7. Ситуационный подход.**

2.1. Основные этапы развития менеджмента

Началом истории менеджмента принято считать зарождение письменности в Древнем Шумере. Это революционное достижение в истории человечества привело к образованию особого слоя жрецов – бизнесменов, занятых торговыми операциями.



Первая управленческая революция (религиозно-коммерческая) связана с периодом формирования рабовладельческих государств на Древнем Востоке – в Шумере, Египте, Аккаде. В это время, 4 – 5 тыс. лет назад, происходит превращение касты священников в касту религиозных функционеров, т. е. менеджеров.

Вторая относится к 1760 г. до н. э. и связана с деятельностью царя Хаммурапи, издавшего свод законов управления государством для регулирования многообразных общественных отношений между различными социальными группами населения.

Третья произошла во времена правления Навуходоносора II (682 – 605 гг. до н. э.) и была направлена на соединение государственных методов управления с контролем за деятельностью в сферах производства и строительства.



Четвёртая относится к XVII – XVIII вв. н. э. и вызвана зарождением капитализма и началом индустриального прогресса в Европе. В это время обострился интерес к управлению, зародилась идея, что управление само может внести значительный вклад в развитие и эффективность производства. Главным революционным преобразованием этого периода в области менеджмента было его отделение от собственности и зарождение профессионального менеджмента.

Пятая управленческая революция, часто называемая бюрократической, относится к концу XIX – началу XX вв. Теоретической основой преобразований в области управления была концепция бюрократии, позволившая сформулировать крупные иерархические структуры управления, осуществить разделение труда, ввести нормы и стандарты, установить должные обязанности и ответственность.

2.2. Школа научного менеджмента

Школа научного менеджмента (1885–1920) наиболее тесно связана с именами

Ф. У. Тейлора, Ф. и Л. Гилбертов и Г. Гантта. Основателем её по праву считают Ф. У. Тейлора.

Суть научного менеджмента состоит в том, что управляющая система в целом и каждый менеджер в отдельности несут ответственность за рациональное размещение и расходование ресурсов, а также за совершенствование всей производственной системы.



Теоретические разработки Ф. Тейлора были обоснованы немецким социологом М. Вебером. Ему принадлежит мысль, что если каждый служащий в аппарате управления будет чётко знать, что он должен делать, как он должен это делать, и будет исполнять всё точно по инструкции, то весь аппарат станет работать как хорошо заведённый часовой механизм. Теория Макса Вебера, по сути, является идеологией бюрократии.



Развитию школы научного менеджмента способствовал **Г. Гантт**. Низкую производительность труда рабочих он объяснял тем, что задачи и методы работы формулируются на основании старого опыта и без необходимого научного обоснования того, что нужно делать. Различие между старым и новым подходами состояло в способах планирования и распределения задач, а также способах поощрения рабочих (работников) за их выполнение.

Г. Гантт обновил систему постановки задач перед работниками и распределения поощрений за их выполнение.

По мнению Д. Гвишиани [2], учение Ф. Тейлора, или, как его называют, «тейлоризм» это:

- создание научного фундамента (заменившего старые, традиционные, практически сложившиеся методы работы), научное исследование каждого её элемента;
- отбор рабочих на основе научных критериев, их тренировка и обучение;
- сотрудничество между администрацией и рабочими для практического внедрения разработанной системы организации труда;
- равномерное распределение труда и ответственности между администрацией и рабочими.

2.3. Административная школа управления

Дальнейшее развитие теория управления получила в работе французского промышленника **А. Файоля** и его последователей: **Д. Муни**, **А. С. Рейли**, **Л. Гулика**, **Л. Урвика**, **Р. Дейвиса**, **Г. Кунтца**, **С. О'Доннела**, создавших так называемую функциональную, или административную школу управления. В американской литературе её называют ещё классической школой.



Если сторонники научного менеджмента концентрировали основное внимание в вопросах управления процессом производства, то приверженцы административной школы старались определить общие характеристики и закономерности управления и создать на их основе универсальные принципы управления, которые могут повысить эффективность производства. Управление ими рассматривалось как единый процесс, состоящий из ряда функций, а процесс управления – как сумма всех функций. В качестве основных функций **А. Файоль** обосновал планирование, организацию, руководство, координацию и контроль, посредством которых осуществляется процесс управления.



Наиболее важной частью управления А. Файоль считал администрирование, которое основывается на 14 общих принципах: разделение труда, полномочия и ответственность, дисциплина, единоначалие, единство направлений (целей), подчинённость личных интересов общим, вознаграждение персонала (оплата), оптимальная централизация, иерархия, порядок, справедливость, стабильность кадров, инициатива, корпоративный дух. Эти принципы, наряду с производственно-техническими, учитывают и некоторые человеческие факторы.

2.4. Школа человеческих отношений и поведенческих наук

Школы научного менеджмента и административного управления (функционального) управления формировались без должного учёта влияния человеческих отношений на эффективность деятельности в сфере производства и управления. Значение человеческого фактора в управлении ограничивалось такими аспектами, как справедливая оплата труда, экономическое стимулирование и установление формальных функциональных отношений между работниками управления.

С этим направлением связаны имена американских учёных социологов М. П. Фоллет и Э. Мэйо.

В работах М. Фоллет впервые рассматривались такие вопросы как власть и авторитет, их разграничение и неформальное восприятие, ответственность и делегирование ответственности, участие рабочих в управлении. Она изучала проблему конфликтов в коллективе, классифицируя их на доминирование, компромисс и интеграцию, с выработкой соответствующих рекомендаций. М. П. Фоллет определила управление как обеспечение выполнения работы с помощью других лиц.





С 50-х годов школа человеческих отношений переросла в школу поведенческих наук, развивающуюся и в настоящее время. С этим направлением связаны имена Р. Лайкера, Д. Макгрегора, Ф. Герцберга и А. Маслоу, предложившего пирамиду мотивов поведения человека в организации. Свой подход к определению мотивов и соответствующего комплекса стимулов предложили сторонники так называемого бихевиористского (поведенческого) направления, в числе которых были названные, а также ряд других авторов. Развитие социологии и психологии позволило подвести научную базу под изучение поведения людей в трудовых коллективах.



Школа поведенческих наук сосредоточилась в основном на методах налаживания межличностных отношений в трудовых коллективах. Основной её целью было повышение эффективности организаций за счёт повышения эффективности использования их человеческих ресурсов. Главный постулат состоял в том, что применение науки о поведении всегда будет способствовать повышению производительности труда как отдельного работника, так и организации в целом. Как школа научного менеджмента и школа административного управления, так и поведенческая школа отстаивала свой путь как единственный и наилучший. Однако, как впоследствии доказала наука и практика управления, изменение содержания работы и участие работников в управлении предприятием оказывают положительное влияние лишь в некоторых производственных ситуациях и не на всех работников.

2.5. Процессный подход

Концепция процессного подхода, которая окончательно сформировалась в 80-х годах прошлого века, обозначила крупный поворот в развитии управленческой мысли. Она широко применяется и в настоящее время.

Впервые процессный подход был предложен сторонниками административной (функциональной) школы управления, которые разработали функции управления. Однако они рассматривали эти функции как не зависимые друг от друга. В противоположность этому взгляду процессный подход рассматривает функции управления как взаимосвязанные. Управление рассматривается не как единовременное действие, а как процесс, состоящий из серии непрерывных, взаимосвязанных действий. Каждое из этих действий само по себе является процессом. Их называют управленческими функциями.

2.6. Системный подход

Системная методология в менеджменте получила своё признание и широкое распространение уже во второй половине XX в. В России получили известность работы Р. Джонсона, Ф. Каста, Д. Розенцвейла, С. Оптнера, С. Янга, Дж. Риггса, М. Х. Мескона и др., признававших системный подход как один из универсальных инструментов менеджмента.

Суть системного подхода в менеджменте заключается в представлении об организации как о системе. Система – это совокупность взаимосвязанных элементов. Качество организации системы обычно выражается в эффекте синергии. Он проявляется в том, что результат функционирования системы в целом получается выше (ниже), чем сумма одноимённых результатов отдельных элементов, составляющих совокупность

Особенность системного подхода состоит в том, что он не содержит набора каких-либо руководящих принципов. Системный подход говорит лишь о том, что организация состоит из большого числа взаимосвязанных подсистем и является открытой системой, которая взаимодействует с окружающей средой.

2.7. Ситуационный подход

Ситуационный подход стал логическим продолжением системного подхода к управлению. Системный подход позволил определить, как было уже отмечено, что организация является открытой системой, активно взаимодействующей с внешней средой.

Производственные системы, будучи системами открытого типа, имеют входные и выходные каналы, которые позволяют взаимодействовать с внешней средой. Согласно ситуационному подходу вся организация внутри предприятия есть ответ на различные по природе воздействия факторов внешней среды. Ситуация – центральный момент этого подхода. Она означает конкретный набор обстоятельств, которые оказывают в данный период времени существенное влияние на работу предприятия. Число факторов внешней среды, воздействующих на производственную систему, столь велико, что из этого многообразия выделяют только главные.



Разные авторы указывают на разное число факторов, влияющих на управление. Но большинство из них °считают, что существует не более десятка факторов внутренних и внешних переменных, существенно значимых для успешного управления предприятием.

Ситуационный подход, вобрав в себя все достоинства предыдущих школ и подходов, расширил практическое применение теории систем, определив основные внутренние и внешние переменные, которые влияют на производственные системы. Согласно этому подходу, все известные концепции и методики должны быть применимы к конкретным ситуациям. Ситуационный подход, или, как его часто называют, ситуационное мышление, считают в настоящее время лучшим способом сделать управление эффективным.



Спасибо за внимание!