

Основи менеджменту

Тема: “Еволюція розвитку менеджменту. Школи менеджменту ”

План

- 1. Передумови виникнення науки управління. Еволюція управління до початку ХХ століття.
- 2. Класичні теорії менеджменту:
 - 2.1 Школа наукового управління;
 - 2.2 Адміністративна (класична) школа;
 - 2.3 Школа людських відносин, біхевіористський підхід;
 - 2.4 Емпірична школа;
 - 2.5 Нова школа;
- 3. Інтегровані підходи до управління:
 - 3.1 Процесний підхід,
 - 3.2 Системний підхід
 - 3.3 Ситуаційний підхід до управління.
- 4. Розвиток управлінської науки в Україні.
- 5. Сучасна управлінська парадигма та проблеми теорії менеджменту.

Історичне порівняння організацій

Організації стародавніх часів	Сучасні організації
Мала кількість крупних організацій	Велика кількість крупних організацій
Мала кількість керівників, майже відсутні керівники середньої ланки	Велика кількість керівників, зокрема, керівники середньої ланки
Управлінська діяльність не відокремлювалась від неуправлінської	Управлінська діяльність чітко відокремлена від неуправлінської
Зайняття керівних посад за правом на-родження чи шляхом захоплення силою	Зайняття керівних посад за правом компетентності з додержанням законності
Мала кількість людей, спроможних приймати важливі для організації рішення	Велика кількість людей, спроможних приймати важливі для організації рішення

Школа наукового управління (1885 – 1920 рр.).

- Представники: Ф. Тейлор, Френк і Ліліан Гілбрет, Г. Гантт і інші.
- Об'єктом дослідження школи наукового управління був виробничий процес, головним елементом якого є працівник, його продуктивні характеристики.
- Предмет дослідження охоплював розробку системи методів і прийомів аналізу робочого часу та рухів, нормування праці, правил добору та навчання персоналу, порад щодо психологічного впливу на них, рекомендацій щодо стимулювання підвищення продуктивності праці.

Адміністративна (класична) школа управління (1920 – 1950).

- Представники: А.Файоль, Л.Урвік, Д.Муні та інші.
- Об'єктом наукового дослідження представників адміністративної школи стає процес управління, а предметом – методи і способи організації цього процесу в статичі і динаміці. Адміністративна школа управління виникла, коли на зміну епосі виробництва прийшла епоха збуту.
- Метою школи було створення універсальних принципів успішного управління діяльністю організації в цілому.

Школа людських відносин і поведінкових наук (1930 – 1950).

- Пред-ставники: М.Фоллєтт, Е.Мейо, А.Маслоу, Д.Мак-Грегор, Ф.Герцберг і інші.
- Мета прихильників школи людських відносин полягала в тому, щоб спробувати управляти трудовим колективом, впливаючи на систему соціально-психологічних факторів.
- Об'єктом дослідження представників школи людських відносин є колектив, що вбачався ними відносно невиразною масою.

Емпірична школа управління (1950 по теперішній час)

- Найвідоміші вчені: П.Друкер, І.Ансофф, Р.Мінцберг, А.Чендлер і інші.
- Основна ідея – в процесі управління спочатку повинні бути сформульовані цілі, а потім відповідно до них, розробляється механізм їх реалізації.

Процесний підхід

- Процесний підхід до управління вперше було запропоновано використовувати представниками адміністративної школи менеджменту. А.Файоль вперше визначив управління як процес і виділив 6 функцій.

На сьогоднішній день в управлінні традиційно виділяють 4 функції:

- 1. планування;
- 2. організація;
- 3. мотивація;
- 4. контроль.

Системний підхід

- Системний підхід до управління – підхід до організації і управління як комплекс методів системного аналізу і синтезу, що пропонуються економічною кібернетикою.
- Система – це певна цілісність, що складається із взаємопов'язаних частин, кожна з яких робить свій внесок в характеристики цілого.

Ситуаційний підхід

- Ситуаційний підхід – передбачає, що існують специфічні конкретні підходи і прийоми, які повинен використовувати керівник для ефективного досягнення цілей організації, причому вони можуть значно відрізнятися і залежати від певної конкретної ситуації.
- Основою цього підходу є закон ситуацій, сформульований М.Фоллет, згідно до якого розпорядження і влада менеджера визначаються конкретною робочою ситуацією.

Сучасна управлінська парадигма

Парадигма – основоположний спосіб мислення і сприйняття світу.

Управлінська парадигма – система концепцій управління.

Основні положення сучасної управлінської парадигми:

- організація розглядається як структура, що складається з людей, які об'єднані загальними цінностями;
- в організації мають бути наявними оновлення, орієнтація на постійні зміни потреб споживачів;
- сучасна організація має мати наступні характеристики:
- невелика кількість працівників найвищої кваліфікації;
- характеристика, якість продукції і послуг, графік роботи підприємства мають бути орієнтовані на споживачів;
- структура організації повинна мати можливість адаптуватися до змін навколишнього середовища.

Метод менеджменту – спосіб пізнання, дослідження об'єкта управління і прийом, спосіб практичної управлінської діяльності.

Методи управління ґрунтуються на дії законів і закономірностей управління, які одночасно враховують науково-технічний рівень розвитку виробництва і рівень розвитку відносин управління.

Мета методів – забезпечення гармонії, органічного поєднання індивідуальних, колективних і суспільних інтересів.

За характером дії методи умовно (формально) можна поділити на

- - методи матеріальної, соціальної і владної мотивації;
- - економічні, організаційно-розпорядчі та соціально-психологічні.

Методи менеджменту – це сукупність різноманітних способів і прийомів для впливу керуючої системи на керовану

Основні характеристики методів менеджменту:

- - спрямованість методів означає їх орієнтацію на певний об'єкт управління;
- - зміст методів – це сукупність специфічних прийомів і способів впливу;
- - організаційна форма методів менеджменту – способи впливу на конкретно сформовану ситуацію.

За характером впливу методи менеджменту поділяють на:

- економічні – впливають на майнові інтереси організації та її персоналу, їх роль полягає в стимулюванні діяльності організації, направленої на задоволення потреб суспільства (система податків, банківські кредити), також полягає в мотивації роботи персоналу організації (зарплата, премії);
- адміністративні – методи базуються на певному порядку взаємодії між членами організації (розпорядчі, дисциплінарні, організацій-но-стабілізуючі);
- соціально-психологічні – це сукупність специфічних способів впливу на особистісні відносини і зв'язки, що виникають в трудових колективах, а також на соціальні процеси, що відбуваються в них.

Закони та закономірності менеджменту

- Закон відображає внутрішній стійкий зв'язок та суттєву взаємозумовленість певних явищ об'єктивної дійсності.
- Закономірність указує на достатньо стійку причинно-наслідкову повторюваність і послідовність у явищах.