

Тема 2. «Исторические этапы развития управления»

- I. Исторические предпосылки и этапы эволюционных преобразований в менеджменте
- II. Основные исторические школы менеджмента

Рекомендуемая литература:

- Кравченко, А.И. История менеджмента: учеб. для вузов по направлению 080507 "Менеджмент орг." / А. И. Кравченко. - 3-е изд., перераб. и доп. - М.: КноРус, 2010. - 431 с. – 2 экз.
- Маршев, В.И. История управленческой мысли: учеб. для вузов по экон. спец. / В. И. Маршев; Моск. гос. ун-т. - М.: Инфра-М, 2010. - 730 с. - 1 экз.
- Семенова, И.И. История менеджмента. Учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по экономическим специальностям - 2 изд. / И.И. Семенова. – М.: Юнити-Дана, 2010. – 200 с.
- **Теория менеджмента: история управленческой мысли, теория организации, организационное поведение: учебное пособие [Электронный ресурс] / Понуждаев Э.А., Понуждаева М.Э. – М.: Директ-Медиа, 2015.**

Режим доступа свободный: книга 1:
<http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=271808&sr=1>;

книга 2:
<http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=271807&sr=1>

*Историю
цивилизации можно
выразить в шести
словах:*

*чем больше
знаешь, тем
больше
можешь.*

Э. Абу



Этапы развития менеджмента:

1 период – Древний –

9-7 тыс.лет до н.э.- XVIII в.

2 период – Индустриальный –

1776-1856 гг.

3 период – Период систематизации

1856-1960 гг.

4 период – Информационный –

1960 –наше время

Как только доисторические люди стали жить организованными группами, у них появилась необходимость управления.

На первом этапе, когда группы людей были невелики, управление во всех сферах осуществлялось одним человеком – вождем этой группы.

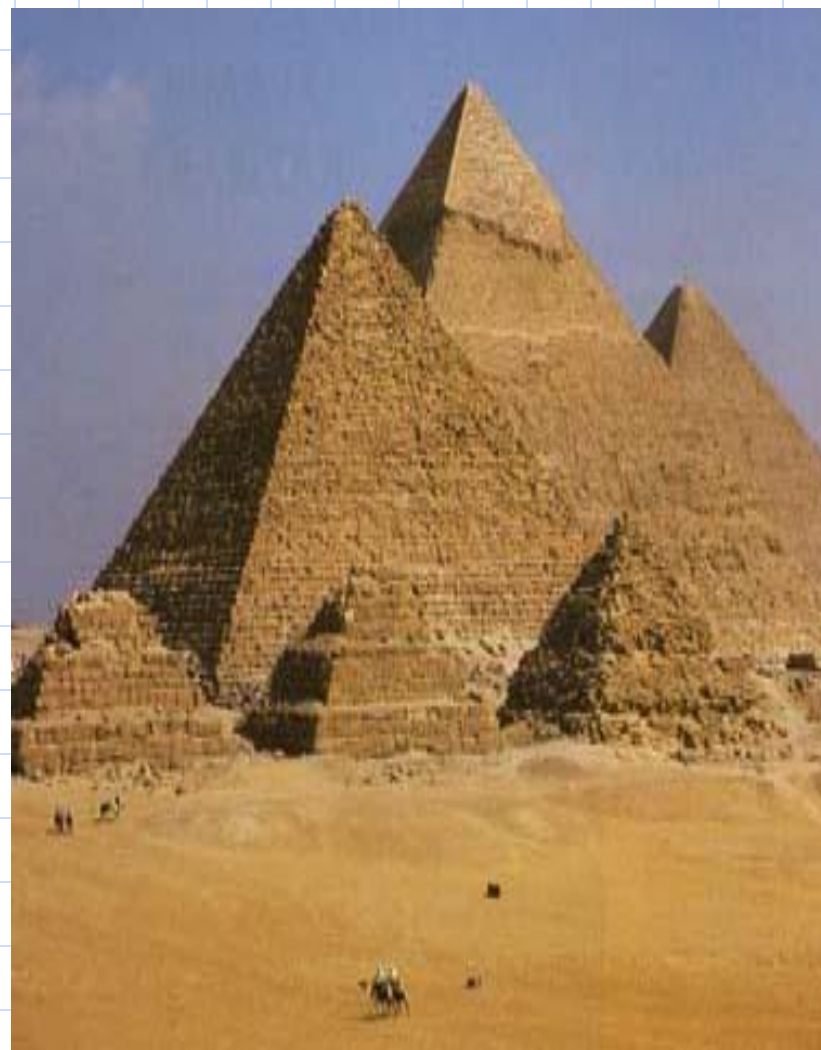
В дальнейшем, по мере разрастания групп и усложнения выполняемых ими функций, появилась необходимость разделения труда, но на это потребовались века.



Управленческие революции:

1-я религиозно-коммерческая управленческая революция (4 — 5 тыс. лет назад — в период формирования рабовладельческих государств на Древнем Востоке).

В Шумере, Египте и Аккаде историки менеджмента отметили первую трансформацию — превращение касты священников в касту религиозных функционеров, т. е. менеджеров.



Управленческие революции:

2-я светско-административная управленческая революция произошла приблизительно через тысячу лет после первой и связана с именем вавилонского правителя-полководца Хаммурапи (1792— 1750 гг. до н. э.). Кодекс Хаммурапи, содержащий 285 законов, регулировал все многообразие отношений между социальными группами населения. Это была первая формальная система администрирования, возникновение чисто светской манеры управления.



Управленческие революции:

3-я производственно-строительная управленческая революция

Царь Навуходоносор II (605 — 562 гг. до н. э.) спустя тысячу лет после смерти Хаммурапи возрождает былую славу Вавилона и является автором не только проектов Вавилонской башни и висячих садов, но и системы производственного контроля на текстильных фабриках и в зернохранилищах.



Управленческие революции:

Значительное количество управленческих нововведений можно обнаружить в Древнем Риме.

Самое знаменитое из них — система территориального управления Диоклетиана (243 — 31.6 гг. н. э.)



Управленческие революции:

4-я управленческая революция совпадает с великой **индустриальной революцией** XVIII — XIX веков, которая стимулировала развитие европейского капитализма.

По мере того как индустрия перерастала границы фабрики, и созревала современная система акционерного капитала, владельцы все более удалялись от занятия бизнесом как экономической деятельностью.

Вместо единственного руководителя-собственника — несколько наемных менеджеров-несобственников.



Собственно начало развития управленческой науки обычно связывают с периодом промышленного капитализма, с появлением в 1776 г. работы Адама Смита «Богатство народов»



Управленческие революции:

5-я управленческая революция-
эпоха
монополистического капитализма, которая дала первые школы бизнеса и систему профессионального обучения руководителей. Появился класс профессиональных менеджеров, который отделился от класса капиталистов.



Управленческие революции:

6-я управленческая революция-
информационная эпоха, которая многократно расширила возможности управленческого воздействия благодаря использованию современных информационных технологий.
Появилась новая отрасль менеджмента – информационная.



Школа научного управления

- Основатели школы научного управления (1885 – 1920):

**Фредерик Тейлор,
Фрэнк и Лилиан Гилбрет,
Гаррингтон Эмерсон,
Генри Форд,
Генри Гантт**

- 1911 г. – Тейлор публикует книгу «Принципы научного управления»



Фредерик Уинслоу Тейлор
(1856-1915)

Основные положения:

1. *Определение предмета науки:*

- утверждение менеджмента в качестве самостоятельной науки и вида деятельности:
объект — производство,
предмет — организация производства с целью получения максимальной прибыли.

2. *Разработка методологии исследования:*

- **подход к производству как управляемому процессу;**
- **выявление закономерностей повышения производительности труда рабочих за счет систематического стимулирования работников в соответствии с выполнением (невыполнением) норм.**

Основные положения:

3. Разработка методов научного исследования:

- наблюдение, эксперимент, хронометраж, экономические расчеты и т.п.

4. Выявление принципов (правил) организации производства:

- отбор работников по способностям к выполнению конкретных операций;
- обучение работников рациональным движениям;
- обеспечение их достаточными производственными ресурсами;
- расчленение процесса труда на операции;
- рационализация трудовых операций.

Слабость позиций научной школы:

- **организация рассматривается как совокупность отдельных трудовых процессов сфере материального производства;**
- **все элементы трудового процесса: станок, инструмент, работник, материал — механически, на основе точных инженерных расчетов функционально «подгоняются» друг к другу;**
- **работник рассматривается как технический элемент производственного процесса, подобный машине.**

Классическая (административная) школа



Анри Файоль
(1841-1925)

- Основатели классической (административной) школы управления:

(1920 – 1950):

Анри Файоль

(автор административной теории управления),

Макс Вебер

(автор бюрократической теории управления)

Основные положения:

1. *Определение предмета науки:*

- утверждение менеджмента в качестве самостоятельной науки и вида деятельности:
объект — организация (предприятие) в целом, *предмет* — организация управления.

2. *Разработка методологии исследования:*

- подход к работе менеджеров как управляемому процессу;
- выявление закономерностей организации труда управленцев (теория администрации)

Основные положения:

3. А. Файоль выявил 14 принципов организации управления

Принципы управления — это основные правила, определяющие построение и функционирование системы управления; важнейшие требования, соблюдение которых обеспечивает эффективность управления.

Универсальные принципы управления:

1. разделение труда

2. полномочие и ответственность

3. дисциплина

4. единство распорядительства

5. единство руководства

6. подчинение личных интересов общим интересам

7. централизация

8. цепи взаимодействия

9. вознаграждение персонала

10. порядок

11. стабильность персонала

12. равенство

13. корпоративный дух

14. инициатива

Основные

положения:

4. А. Файоль вывел 6 общих функций управления:

- планирование;
- организацию;
- распоряительство;
- координирование;
- контроль.

5. Продолжение разработки методов научного исследования:

- наблюдение, эксперимент, хронометраж, экономические расчеты — как и в школе научного управления Тейлора-Форда

Слабость позиций административной школы:

- **управление организацией — безличный механизм, построенный в форме многоуровневой иерархии должностей;**
- **основной элемент организации — «человек-функционер»;**
- **все связи в организации — функциональные, т.е. формализованные, нормативно регламентированные;**
- **гарантия эффективности управления — нормативные стандарты деятельности.**

Школа человеческих отношений

- Основатели Школы человеческих отношений

(20-50 гг. XX века):

Элтон Мейо

(хоторнские эксперименты на фабрике «Вестерн Электрикс» в США),

Мери Паркер Фоллет,

Абрахам Маслоу



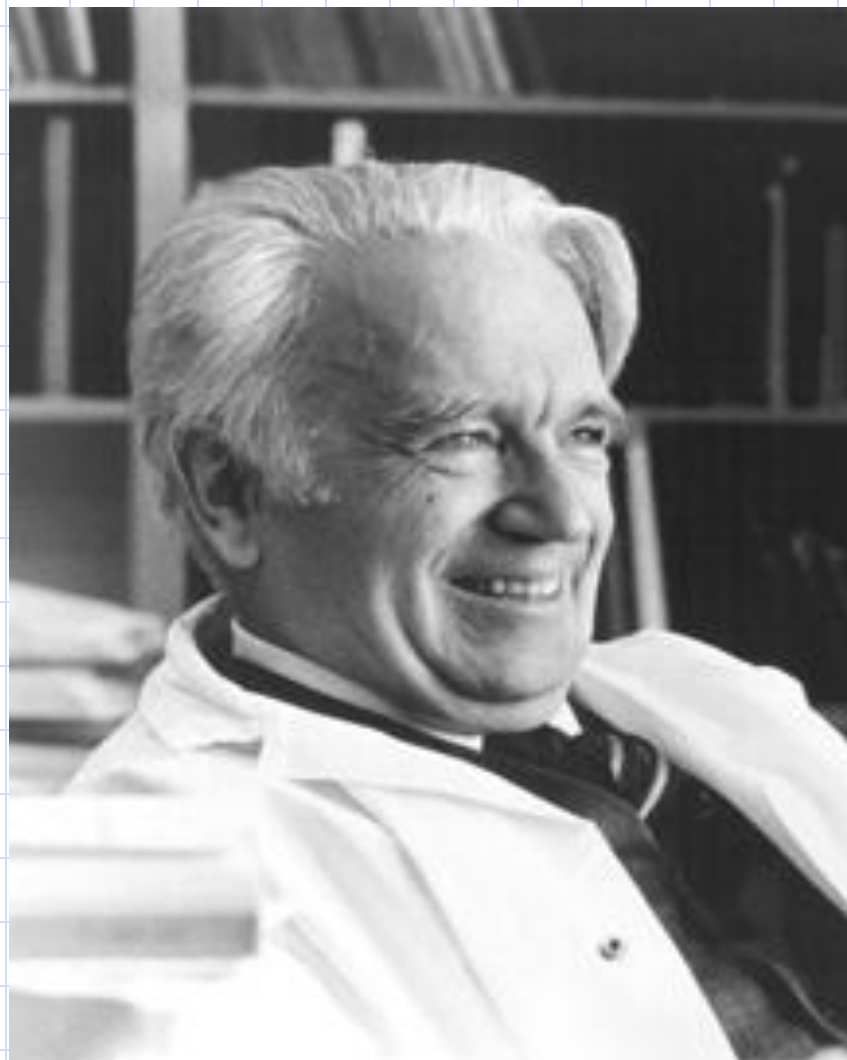
Элтон Мейо
(1880-1949)

Школа поведенческих наук

- Основатели Школы поведенческих наук (50-е годы XX века – по настоящее время):

**Дуглас
МакГрегор,
Фредерик
Герцберг**

Школа поведенческих наук значительно отошла от школы целовещеских



Фредерик Герцберг
(1923-2000)

Основные положения:

1. *Определение предмета науки:*

- использование психологии и социологии — наук о человеческом поведении — в управлении;
- выявление принципов особой управленческой функции — «управления персоналом»;
- перенос центра тяжести в управлении с выполнения задач на отношения между людьми:
 - на психологические мотивы поведения людей;
 - на групповые отношения и нормы;
 - на проблемы конфликта и сотрудничества;
 - на неформальные объединения в организации;

ОСНОВНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ:

2. *Разработка методологии исследования:*

- **выделение закономерностей повышения производительности труда на основе приемов психотехники, социотехники;**
- **определение понятия «человеческий фактор» в менеджменте: это личность, группа, коллектив, общество с их потребностями и интересами;**
- **особый интерес к участникам процесса труда, изучение их побудительных мотивов т.к. от них зависит результат труда в целом организации;**
- **акцентирование внимания на личных качествах работников более, чем на их роли в организации;**
- **иерархическая структура рассматривается как второстепенный элемент.**

ОСНОВНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ:

3. *Выявление принципов организации отношений в трудовом коллективе:*

- **теория организации как общины — отношения в организации строятся на принципах человеческого участия;**
- **теории человеческих отношений — в основу управления положены принципы воспитания;**
- **теории организационного поведения — управление поведением работающих не прямыми административными методами, а косвенными, построенными на мотивации, стимулирующей поведение (теории потребностей Маслоу, Герцберга, Мак-Клеланда, Врума и т.д.)**

«Пирамида потребностей» А. Маслоу



Абрахам Маслоу (1908-1970)

Удовлетворение потребностей, расположенных внизу иерархии, делает возможным осознание и участие в мотивации потребностей, расположенных выше в иерархии.

ОСНОВНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ:

4. Разработка методов научного исследования:

- **наблюдение за психологическими реакциями участников процесса;**
- **разработка моделей неформальных отношений;**
- **опросы (анкетирование и интервьюирование);**
- **психологический тренинг.**

Слабость школы человеческих отношений

**ограниченность взглядов
пределами управления
персоналом, отсутствие
внимания к организационным и
производственным вопросам**

Системотехническая (количественная) школа



Джей Форрестер
(1918 – 2016)

□ Основатели
системотехнической
(количественной)
школы управления:
**(1950 – настоящее
время):**

**Джей Форрестер,
Норберт Винер,
Рассел Акофф,
Герберт Саймон**

Основные положения:

1. *Определение предмета науки:*

- менеджмент как система управления, включающая, кроме физических связей, также нематериальные (информационные, организационно-экономические, социально-психологические и др.);
- представления о менеджменте как системе, основанной на информационных взаимосвязях.

2. *Разработка методологии исследования:*

- внимание к системе коммуникаций и системе принятия решений;
- количественные методы, построение экономико-математических моделей с кибернетическим подходом.

Основные положения:

3. *Выявление принципов организации управления:*

- организация представлена как социотехническая система во взаимосвязи с окружающей средой;
- система информационного обеспечения принятия решений может быть доведена до совершенства.

Основные положения:

4. Разработка приемов научного исследования:

- **широкий набор новых инструментов и методов управления с использованием ЭВМ, компьютерной техники и т.д.;**
- **кибернетические подходы;**
- **введены нормы управляемости в объектах управления;**
- **объект управления рассматривается с позиции эволюционного развития во времени.**

Слабость системотехнической (количественной) школы

**отсутствует выделение участников
процесса труда и управления, в
целом человеческий фактор
представлен в формализованных
описаниях**

НЕ ВАЖНО, СКОЛЬКО
ДНЕЙ В ТВОЕЙ ЖИЗНИ,
ВАЖНО СКОЛЬКО ЖИЗНИ
В ТВОИХ ДНЯХ...