

Научные школы менеджмента

В теории менеджмента принято выделять следующие научные школы:

- Школа научного управления
- Классическая (административная) школа управления
- Школа человеческих отношений
- Школа поведенческих наук
- Школа количественного подхода

Школа научного управления (1885-1920)

Основателями являются

- Ф. У. Тейлор;
- Френк и Лилия Гилберт;
- Генри Гантт.

Основные принципы школы:

- Рациональная организация **труда** — предполагает замену традиционных методов работы рядом правил, сформированных на основе анализа работы, и последующую правильную расстановку рабочих и их обучение оптимальным приемам работы.
- Разработка формальной структуры организации.
- Определение мер по сотрудничеству управляющего и рабочего, т. е. разграничение исполнительных и управленческих функций.



Тейлор разработал и внедрил сложную систему организационных мер:

- хронометраж;
- инструктивные карточки;
- методы переобучения рабочих;
- плановое бюро;
- сбор социальной информации.



*Ключевым элементом этого подхода было то, что люди, которые производили больше, вознаграждались больше.

Научное управление наиболее тесно связано с работами Френка и Лилии Гилберт, которые занимались преимущественно вопросами изучения физической работы в производственных процессах и исследовали **возможность увеличения выпуска продукции за счет уменьшения усилий**, затраченных на их производство.

Классическая (административная) школа управления(1920-1950)

Основатель А. Файоль

Школа исследовала :

- принципы рационального управления организацией,
- функции управления
- структуру системы управления.

В понятие «управление» А. Файоль включил 6 функций:

- производственную (техническую)
- коммерческую
- Финансовую
- защитную (защита собственности и личности)
- бухгалтерскую
- административную.



общие принципы управления

- 1. Разделение труда.
- 2. Власть.
- 3. Дисциплина.
- 4. Единство распорядительства (командования).
- 5. Единство руководства.
- 6. Подчинение частных интересов общим.
- 7. Вознаграждение.
- 8. Централизация.
- 9. Иерархия.
- 10. Порядок.
- 11. Справедливость.
- 12. Постоянство состава персонала.
- 13. Инициатива.
- 14. Единение персонала.



Школа человеческих отношений (1930-1950)

Основатели Г. Мюнстерберга Э. Мэйо М. Фоллет

В основу школы положены достижения психологии и социологии. В науке управления произошло перемещение усилий: от выполнения технических задач — к отношениям между людьми, т.е. в рамках этого учения предлагалось сосредоточить внимание уже не на задании как таковом, а на работнике («человек — главный объект внимания»).



Основные моменты:

- Система «взаимных связей и информации», которая должна, с одной стороны, информировать работников о деятельности и планах организации, а с другой – предоставлять руководству информацию о требованиях рабочих;
- Беседы «психологических советников» с рабочими. Каждое предприятие должно иметь штат психологов, к которым работник может обратиться по любому вопросу.
- Организация мероприятий, именуемых «участием рабочих в принятии решений» - проведение деловых совещаний с участием рабочих, обсуждение плана работы цеха, участка, т.е. привлечение рабочих к управлению производством;
- Наличие в организации *неформальных групп*. Формальная организация создается по воле руководства. Неформальные группы создаются в рамках формальной организации по следующим *важным причинам*: чувство принадлежности, взаимопомощь, взаимозащита, тесное общение и заинтересованность.

Школа поведенческих наук (1930—1950 гг.)



Конец 50-х годов – это период перерождения школы человеческих отношений в школу поведенческих наук. На первое место вышли не методы по построению межличностных отношений, а эффективность сотрудника и предприятия в целом. Поведенческие научные подходы и школы менеджмента привели к возникновению новой функции менеджмента – управление персоналом.

К весомым фигурам данного направления можно отнести: Дугласа МакГрегора, Фредерика Герцберга, Криса Арджириса, Ренсиса Лайкерта. Объектом исследования ученых стали социальные взаимодействия, мотивация, власть, лидерство и авторитеты, организационные структуры, коммуникации, качество трудовой жизни и работы. Новый подход отошел от методов налаживания отношений в коллективах, а сосредоточился на оказании помощи сотруднику для осознания им его собственных возможностей. Концепции поведенческих наук стали применяться в создании организаций и менеджменте. Сторонники сформулировали цель школы: высокая эффективность предприятия за счет высокой эффективности его человеческих ресурсов.

Дуглас МакГрегор разработал теорию о двух типах управления «Х» и «У» в зависимости от типа отношения к подчиненным: автократический и демократический. Итогом исследования стал вывод о том, что демократический стиль управления более эффективен. МакГрегор считал, что менеджеры должны создавать условия, при которых сотрудник не просто затратит усилия для достижения целей предприятия, но и достигнет личных целей.


Крупный вклад в развитие школы сделал психолог Абрахам Маслоу, создавший пирамиду потребностей. Он считал, что руководитель должен видеть потребности подчиненного и выбирать подходящие методы мотивации. Маслоу выделил первичные постоянные потребности (физиологические) и вторичные (социальные, престижные, духовные), постоянно меняющиеся. Данная теория стала основой для многих современных мотивационных моделей.

Школа количественного подхода (1950 г.)



Весомым вкладом школы стало применение математических моделей в менеджменте и разнообразных количественных методов при выработке управленческих решений. Среди сторонников школы выделяют Р. Акоффа, Л. Берталанфи, Р. Калмана, С.Форрестра, Э. Райфа, С. Саймона. Направление призвано внедрить в управление основные научные школы менеджмента, методы и аппарат точных наук.

Возникновение школы было обусловлено развитием кибернетики и исследований операций. В рамках школы возникла независимая дисциплина - теория управленческих решений. Исследования данного направления связаны с разработкой.

- 
- постановку целей предприятия и выбор путей развития;
 - классификацию, распределение работ, создание организационной структуры, подбор и расстановку кадров и другие;
 - стимулирование и координацию персонала, контроль на базе связей между управленцами и коллективом;
 - нормирование, анализ работы предприятия и всех занятых на нем;
 - мотивацию в зависимости от итогов работы.