

История развития менеджмента



План урока

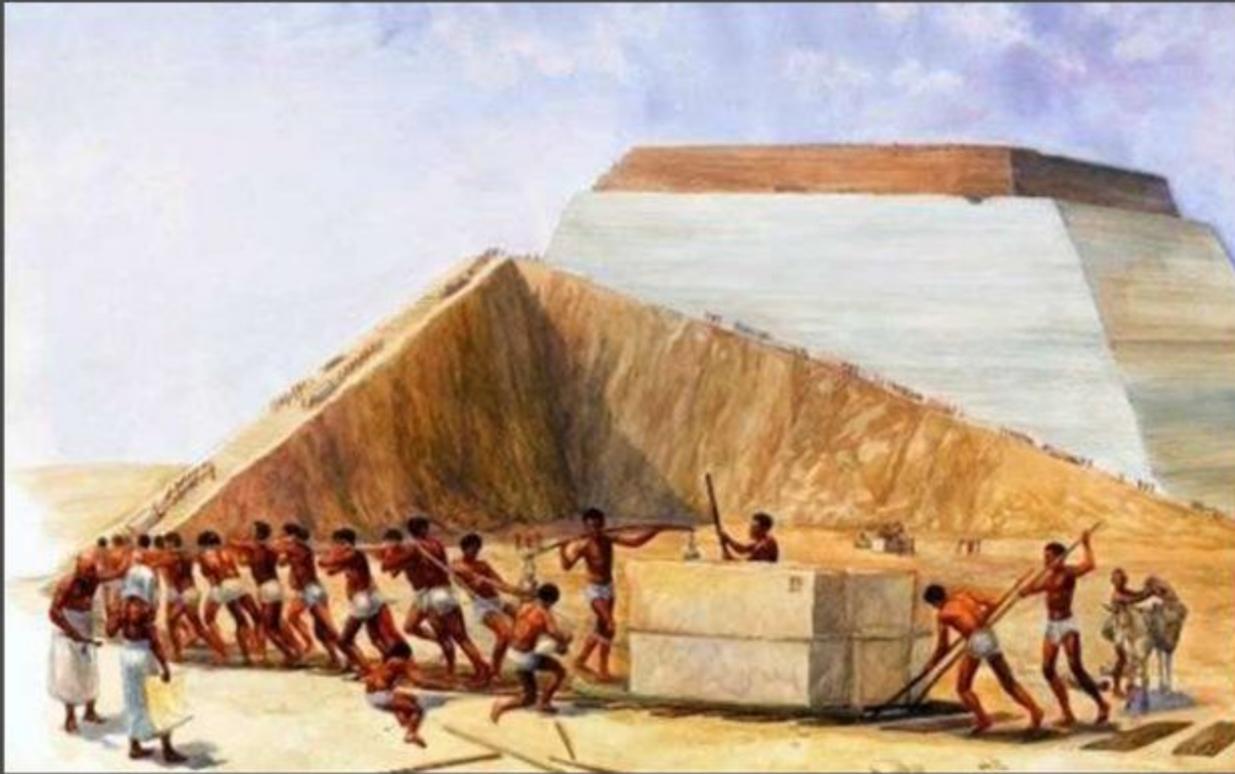
- 1 Основные этапы развития менеджмента.
- 2. Основные школы управления

Цель урока

заключается в рассмотрении наиболее значительных периодов в эволюции менеджмента от ранних не научных периодов до наших дней.

История возникновения менеджмента

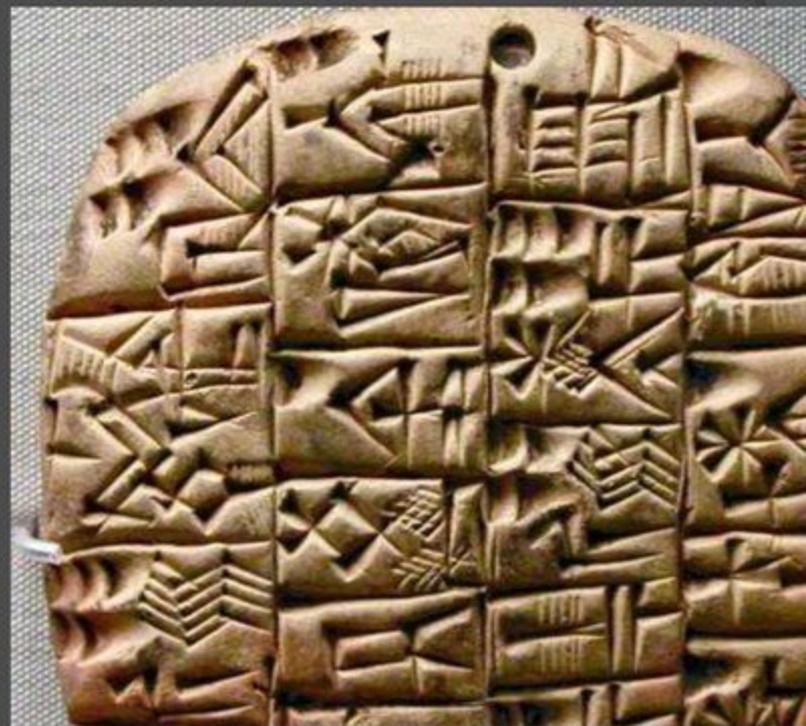
- Менеджмент в той или иной форме существовал всегда там, где люди работали группами и, как правило, в трех сферах человеческого общества:
политической необходимости
установления и поддержания порядка в группах;
экономической необходимости
в изыскании, производстве и распределении ресурсов;
оборонительной - защита от врагов и диких зверей.



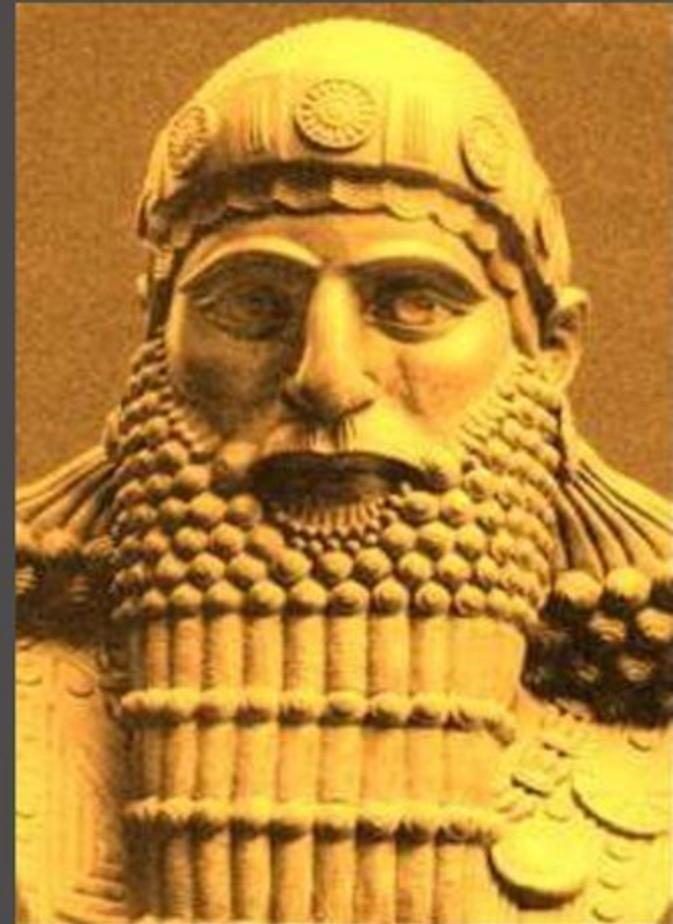
Египетские пирамиды - это памятники управленческого искусства древнего мира, поскольку строительство таких уникальных сооружений требовало четкости в планировании, организации работы великого множества людей, контроля за их деятельностью

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 особой прослойки жрецов-бизнесменов, которые вели деловую переписку и коммерческие расчеты. Поэтому эта первая управленческая революция характеризуется как "религиозно-



Вторая управленческая революция связывается с деятельностью вавилонского царя Хаммурапи (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 (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".

Линейный руководитель А

I уровень

**Линейный
руководитель В1**

**Линейный
руководитель В1**

II уровень

Исполнители

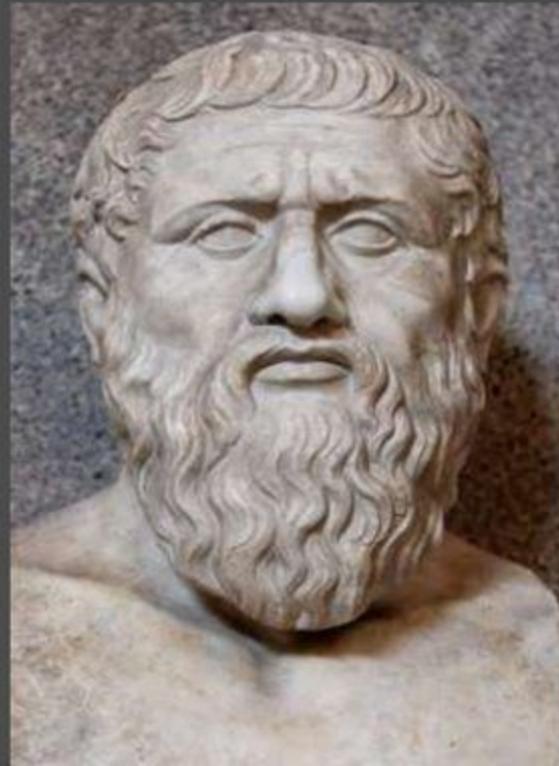
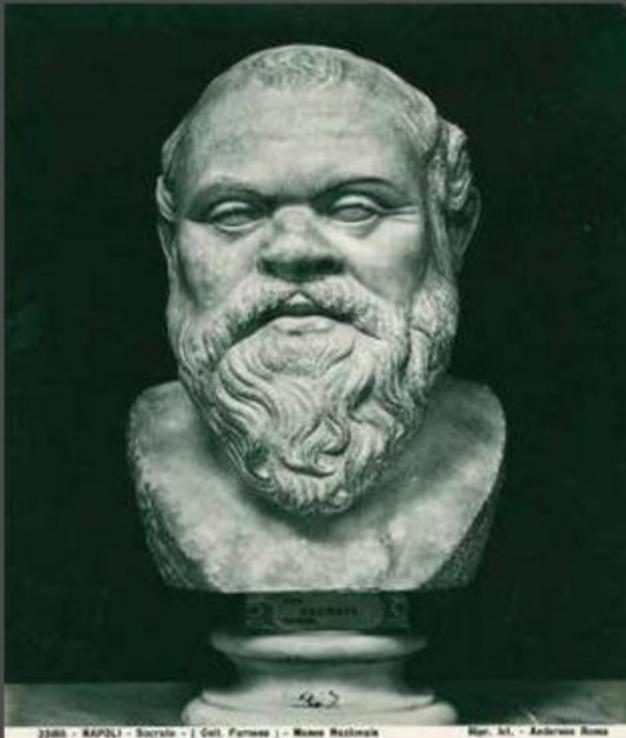
Исполнители

III уровень

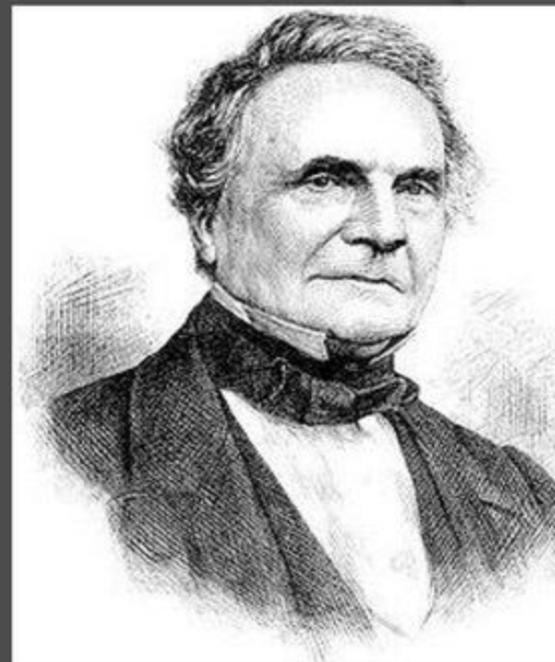


Исторические периоды возникновения и развития менеджмента.

I период развития менеджмента - древний период.



II период развития менеджмента - индустриальный период.



III период развития менеджмента - период систематизации. Формируются новые направления, школы, течения, изменяется и совершенствуется научный аппарат, наконец, меняются сами исследователи и их взгляды

IV период школы управления информационный период (1960 г. по настоящее время). Появление управленческой школы управления - следствие применения математики и компьютеров в управлении.

Школа научного управления (рационалистическая школа)

Школа научного управления окончательно сформировалась и получила широкую известность в начале XX в. Она связана, прежде всего, с именами Ф. Тейлора, Френка и Лилиан Гилбрет, Г. Эмерсона, Г. Форда.

Основные принципы школы научного управления:

- 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.

Ф. У. Тейлор — инженер-практик и менеджер, который на базе анализа содержания работы и определения её основных элементов разработал методологические основы нормирования труда, стандартизировал рабочие операции, внедрил в практику научные подходы подбора, расстановки и стимулирования труда рабочих.

Тейлор разработал и внедрил сложную систему организационных мер:

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



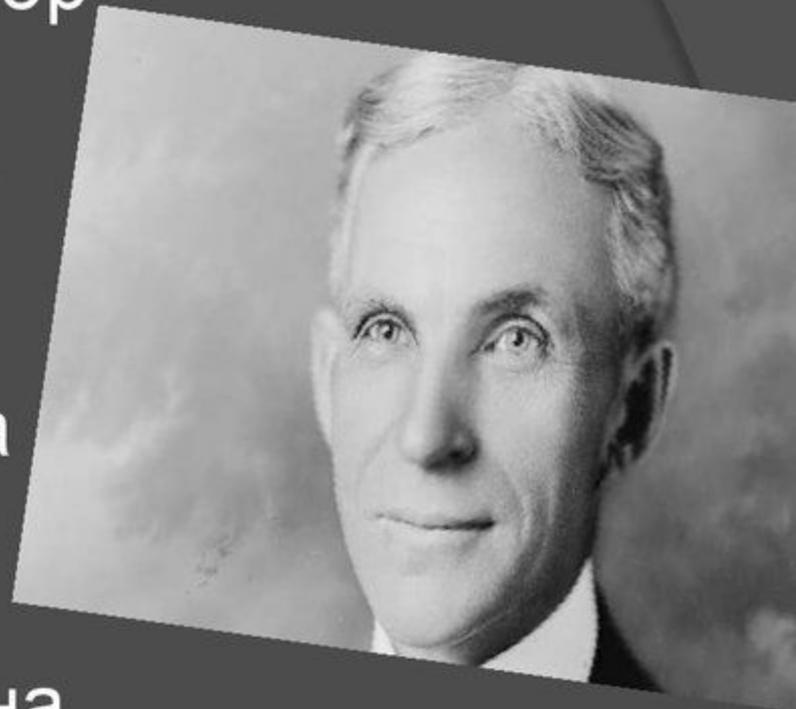
Гилберты изучали рабочие операции, используя кинокамеры в сочетании с микрохронометром. Затем с помощью стоп-кадров анализировали элементы операций, изменяли структуру рабочих операций с целью устранения лишних, непродуктивных движений, стремились повысить эффективность работы.

Исследования вопросов рационализации труда рабочих, проводимые Ф. Гилбертом, обеспечивали трехкратное повышение производительности труда.



Г.Форд, механик и предприниматель, организатор массового производства автомобилей в США, явился продолжателем учения Тейлора и внедрял его теоретические положения на практике.

Принципы организации производства Г.Форда: замена ручной работы машинной; максимум разделения труда; специализация; расстановка оборудования по ходу технологического процесса;



Классическая (административная) школа управления

Классическая школа управления — рационализация производства и исследование проблем управления. Целью этой школы было создание универсальных принципов управления, реализация которых обязательно приведет к успеху.

Значительный вклад в развитие административной школы управления внесли работы Гаррингтона Эмерсона (1853-1931), Анри Файоля (1841-1925), Линдолла Урвика (1891-1983), Макса Вебера (1864-1920), Генри Форда (1863-1947).

Именно Анри Файоль считается основателем школы классического (административного) управления. считал, что источник эффективности системы управления — это управленческие процедуры, применяемые администрацией.

Файоль сформулировал 14 принципов административного управления

Принципы управления по А. Файолю

Разделение труда

Полномочия и ответственность

Дисциплина

Единоначалие

Единство направления

Подчиненность личных интересов общим

Вознаграждение персонала

Централизация

Скалярная цепь

Порядок

Справедливость

Стабильность

Инициатива

Корпоративный дух

Функционирование лю
организации Файоль своди
следующим вид
деятельности:

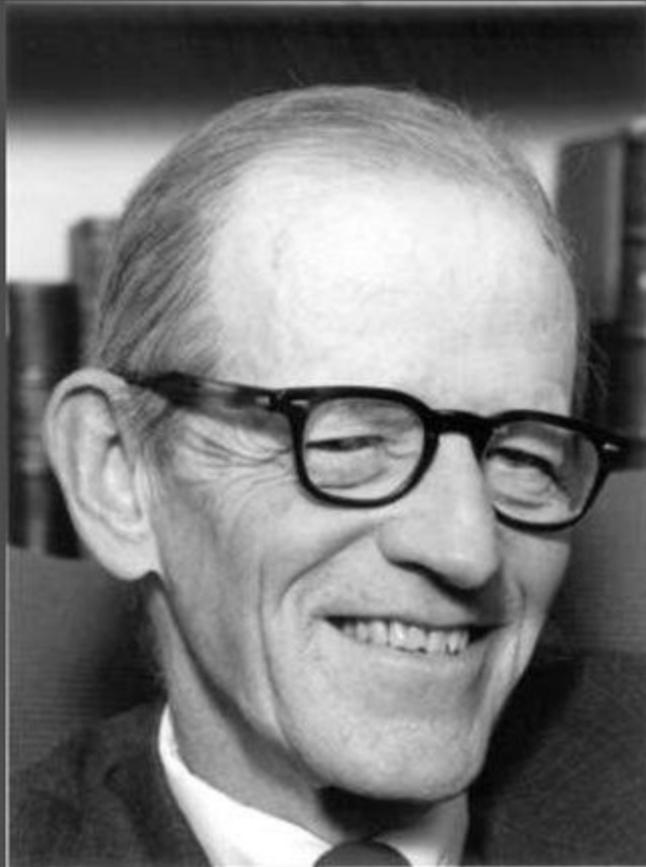
- технической (производство)
- коммерческой (закупка
сбыт);
- финансовой (пои
оптимального использова
капитала);
- бухгалтерской (деятельно
по учету, анализу, статистик
- административной
(деятельность по управле
организацией);
- защите жизни
собственности людей.

Школа человеческих отношений и поведенческих наук

Школа человеческих отношений появилась на рубеже 20-30-х гг 20-го века. В ее основу были положены достижения психологии и социологии, именно поэтому проблема повышения производительности труда решалась посредством изучения поведения человека в трудовом процессе, как он взаимодействует с другими, как реагирует на разного рода ситуации, желая удовлетворить свои потребности. Школа «человеческих отношений» стремилась построить модели поведения людей, чем она отличается от классической, которая занималась моделями организации. Ученые понимали, что, сосредоточив свое внимание на человеке, они смогут предложить методы эффективного

Основоположником школы человеческих отношений принято считать Элтона Мэйо.

Он провел «Хотторнский эксперимент», доказавший, что поведение человека в организации и результаты его труда полностью зависят от социальных условий, в которых этот человек находится в организации, и от отношений, сложившихся между рабочими и между рабочими и менеджерами.



Основные положения школы человеческих отношений:

- люди в основном мотивируются социальными потребностями и ощущают собственную индивидуальность благодаря своим отношениям с другими людьми;
- в результате промышленной революции работа потеряла привлекательность, поэтому удовлетворение человек должен искать в социальных взаимоотношениях;
- люди более отзывчивы к социальному влиянию группы равных им людей, чем к побуждениям и мерам контроля, исходящим от руководства;
- работник откликается на распоряжения руководителя, если руководитель может удовлетворить социальные нужды своих подчиненных.

Вклад школы человеческих отношений и школы поведенческих наук в теорию управления.

- Применение приемов управления межличностными отношениями для повышения производительности труда работников.
- Применение наук о человеческом поведении к управлению и формированию организации таким образом, чтобы каждый работник мог быть полностью использован в соответствии с его потенциалом.
- Теория мотивации работников. Согласование интересов труда и капитала путем мотивации.
- Концепция стилей управления и лидерства.

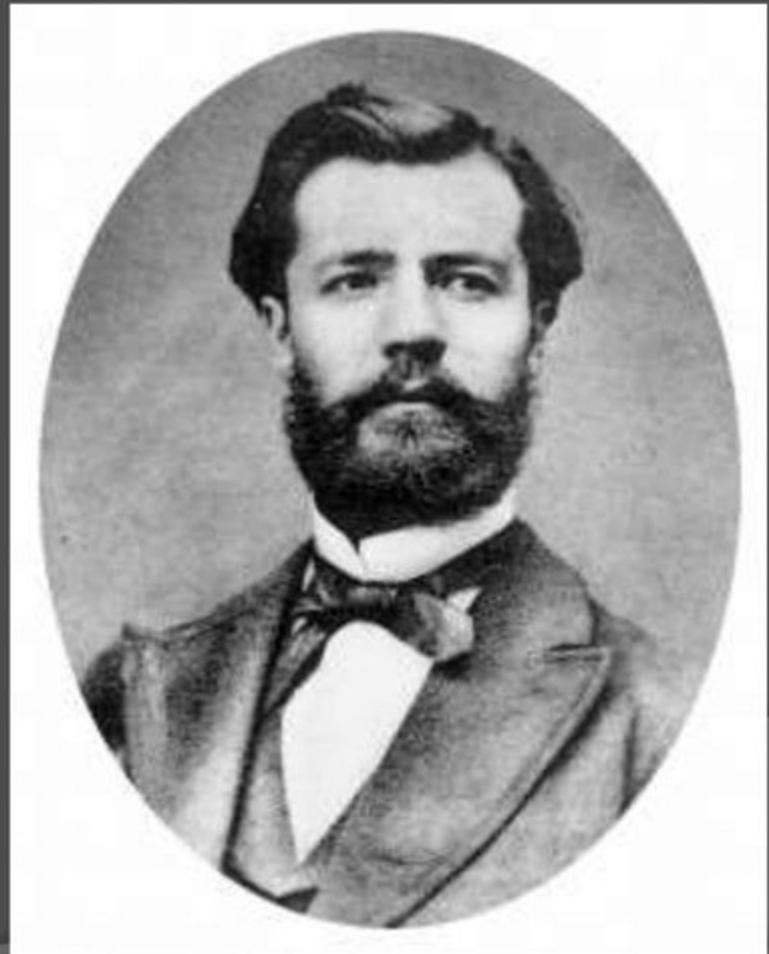
Школа науки управления

Новые предприниматели послевоенного периода столкнулись с множеством сложнейших связей и зависимостей, конкуренцией и соперничеством. В этих условиях нужны были новые системы управления, учитывающие динамизм внешней среды и позволяющие быстро и гибко приспосабливаться к ее изменениям. Потребность в новых подходах к менеджменту испытывали и крупнейшие национальные и транснациональные корпорации. Им требовались методы, которые, с одной стороны, позволяли бы оптимизировать принимаемые ими решения, оптимально использовать все ресурсы компании, с другой — помогали бы сохранить сложные организационные отношения между всеми составляющими. Формирование школы науки управления (с 1950 г. по настоящее время) связано с возникновением кибернетики и исследования операций. Представители школы: Берталанфи, А. Рапопорт, Р. Акофф, А. Гольдбергер, В. Леонтьев и др.

Процессный подход — эта концепция, означающая крупный поворот в управленческой мысли, широко применяется и в настоящее время. Управление рассматривается как процесс, потому что работа по достижению целей с помощью других — это не единовременное действие, а серия непрерывных взаимосвязанных действий. Эти действия, каждое из которых само по себе является процессом, очень важны для успеха организации. Их называют управленческими функциями. Каждая управленческая функция тоже представляет собой процесс, потому что также состоит из серии взаимосвязанных действий. Процесс управления является общей суммой всех функций.

А. Файоль, которому приписывают первоначальную разработку этой концепции, считал, что существует пять исходных функций:

- планирование,
- организация,
- координация,
- МОТИВАЦИЯ
- КОНТРОЛЬ.



Системный подход рассматривает организацию как интегрированную систему. Организация как открытая система имеет тенденцию приспосабливаться к многообразной внутренней среде. Такая система не является самообеспечивающейся, она зависит от энергии, информации и материалов, поступающих извне. Она имеет способность приспосабливаться к изменениям во внешней среде.

При современном применении системного подхода менеджеры должны сознавать важность следующих аспектов организации.

- Субсистемы (подсистемы) являются индивидуальными частями, составляющими целую организацию.
- Синергия означает концепцию, что целое является большим, чем сумма его частей.

Ситуационный подход внес большой вклад в теорию управления, используя возможности прямого приложения науки к конкретным ситуациям и условиям. Центральным моментом ситуационного подхода является ситуация, то есть конкретный набор обстоятельств, которые оказывают влияние на организацию в данное время. Используя данный подход, руководители могут лучше понять, какие приемы будут в большей степени способствовать достижению целей организации в конкретной ситуации.

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 научных данных 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 обоснования в помощь руководителю, принимающему управленческие решения в сложных ситуациях.

**Спасибо за
внимание**