

# Менеджмент

Тема: История возникновения и развития менеджмента. Основные школы менеджмента.

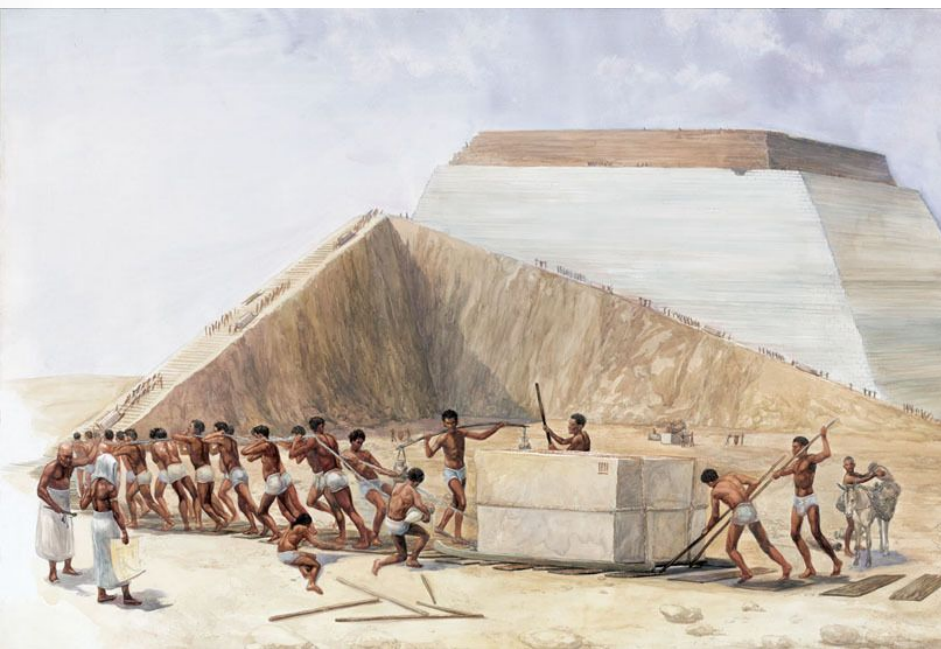
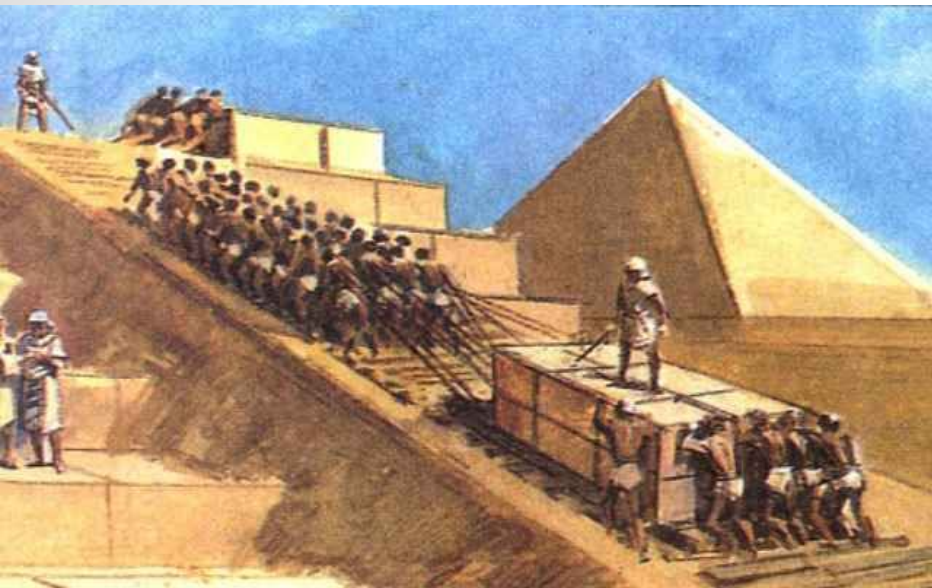
# Содержание

1. Условия и предпосылки возникновения менеджмента
2. Исторические периоды возникновения и развития менеджмента
3. Основные школы (концепции) управления

# **1. Условия и предпосылки возникновения менеджмента**

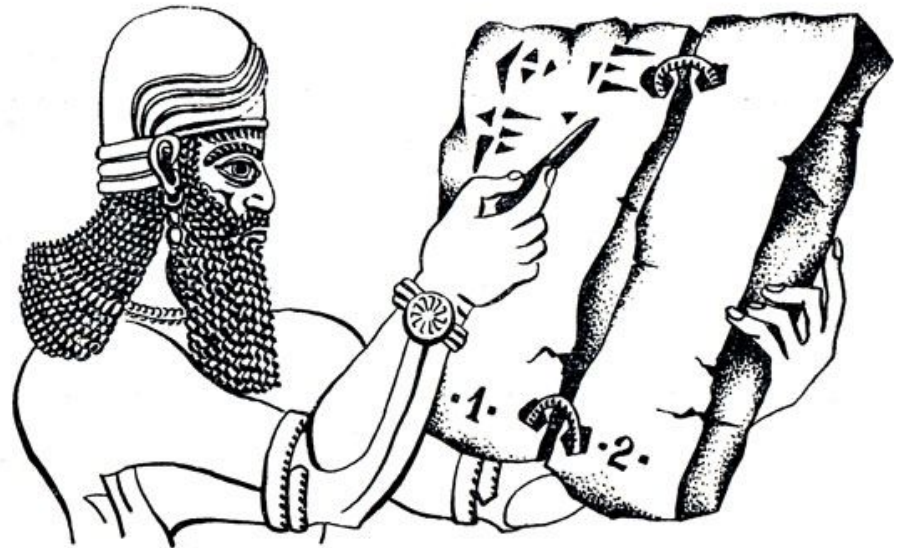
Менеджмент в той или иной форме существовал всегда там, где люди работали группами и, как правило, в трех сферах человеческого общества:

- политической - необходимость установления и поддержания порядка в группах;
- экономической - необходимость в изыскании, производстве и распределении ресурсов;
- оборонительной - защита от врагов и диких зверей.

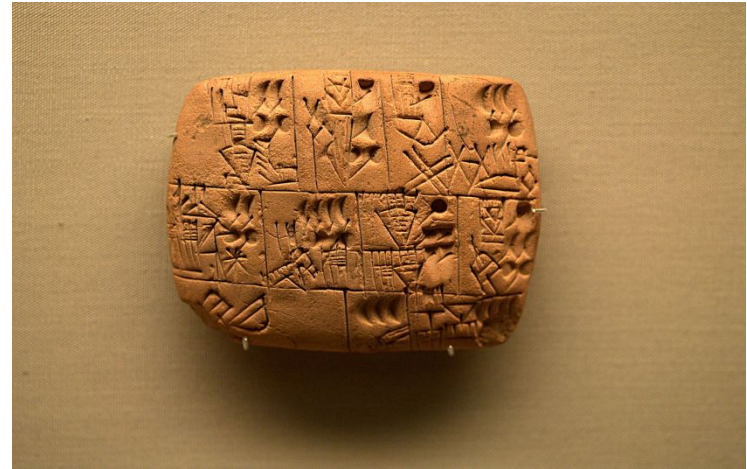
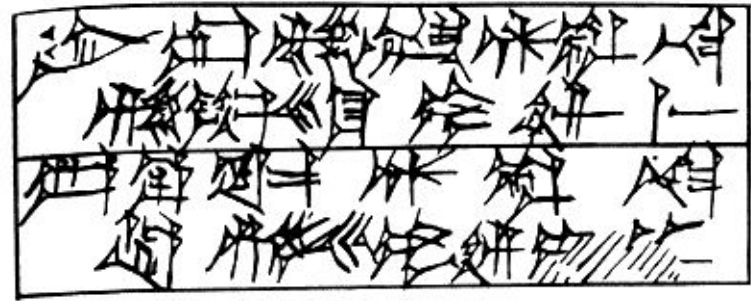


Египетские пирамиды - это памятник управленческого искусства древнего мира, поскольку строительство таких уникальных сооружений требовало четкости в планировании, организации работы великого множества людей, контроля за их деятельностью

На глиняных  
табличках  
датированных  
третьим  
тысячелетием до  
нашей эры  
записаны сведения  
о коммерческих  
сделках и законах  
древней Шумерии,  
являя собой четкое  
доказательство  
существования там  
практики  
управления



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



Вторая управленческая революция связывается с деятельностью вавилонского царя Хаммурапи (1792—1750 гг. до н. э.), который издал свод законов управления государством для регулирования общественных отношений между различными социальными группами населения.



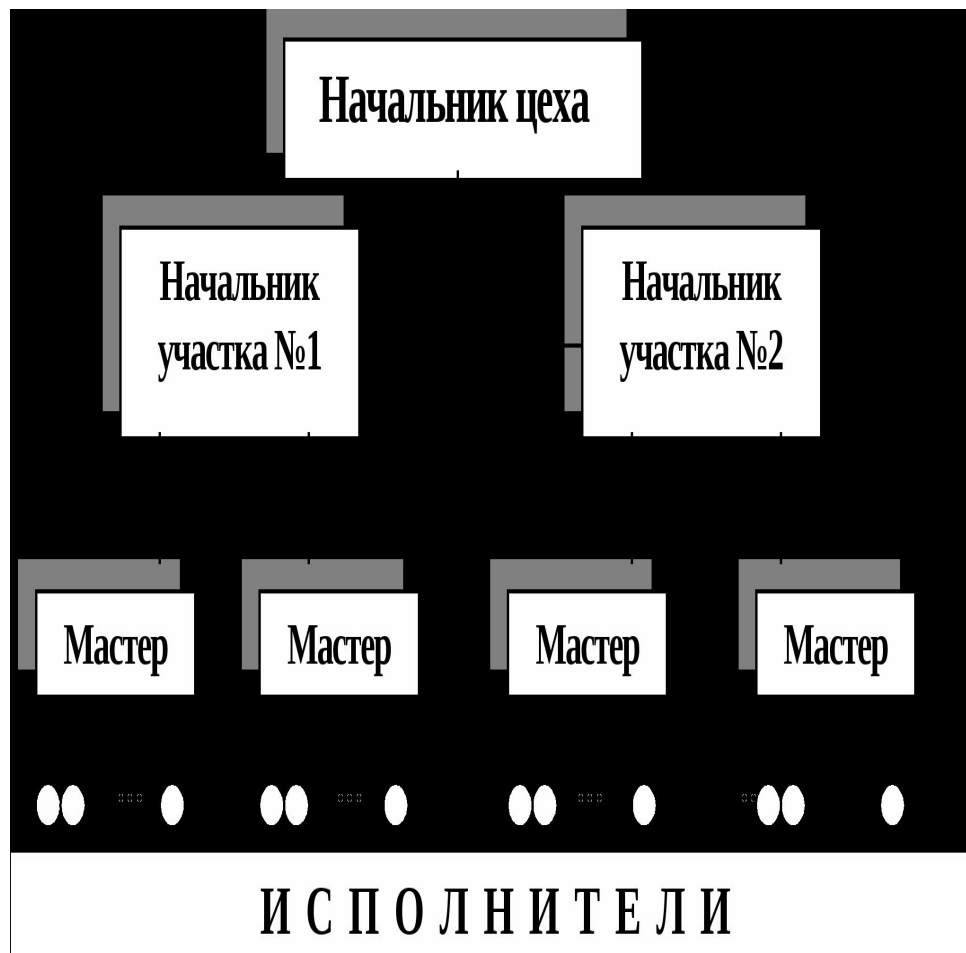
Третья управленческая революция известна как "производственно-строительная". Она предполагала сочетание государственных методов управления с контролем за деятельностью в сфере производства и строительства и произошла во времена правления Навуходоносора (605—562 гг. до н. э.).





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".



## **2. Исторические периоды возникновения и развития менеджмента.**

# *Первый этап развития менеджмента*

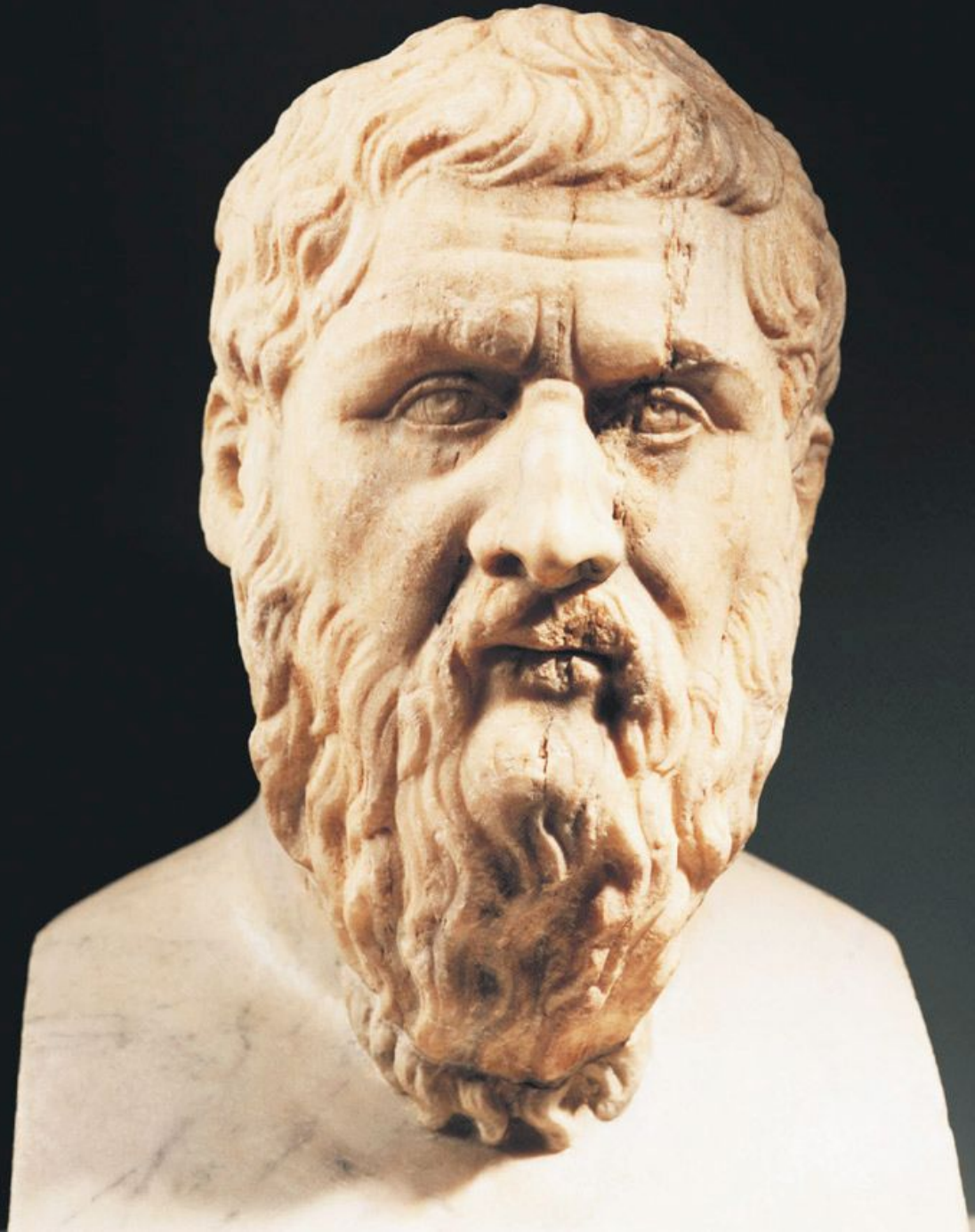
*I период развития менеджмента - древний период.* Наиболее длительным был первый период развития управления - начиная с 9-7 тыс. лет до н.э. примерно до XVIII в.

Примерно в это время в ряде мест Ближнего Востока произошел переход от присваивающего хозяйства (охоты, сбора плодов и т.п.) к принципиально новой форме получения продуктов - их производству (производящая экономика).



Одним из первых, кто дал характеристику управления как особой сферы деятельности, был Сократ (470-399 гг. до н.э.). Он проанализировал различные формы управления, на основе чего провозгласил принцип универсальности управления.

Платон (428-348 гг. до н.э.) дал классификацию форм государственного управления, сделал попытки разграничить функции органов управления.





Александр  
Македонский  
(356-323 гг. до н.  
э.) развил  
теорию и  
практику  
управления  
войсками.



# *Второй этап развития менеджмента*

*II период развития  
менеджмента -  
индустриальный  
период (1776-1890).  
Наибольшая  
заслуга в развитии  
представлений о  
государственном  
управлении в этот  
период  
принадлежит А  
Смиту.*





Большое влияние на формирование многих сформировавшихся к тому времени научных направлений и школ менеджмента оказало учение Ричарда Оуэна.

Его идеи гуманизации управления производством, а также признание необходимости обучения, улучшения условий труда и быта рабочих актуальны и сегодня.

Первый переворот в теории и практике управления связан с созданием и использованием вычислительной техники.

В 1833 г. английский математик Чарльз Беббидж разработал проект "аналитической машины" - прообраз современной цифровой вычислительной техники, с помощью которой уже тогда управленческие решения принимались более оперативно.



# *Третий этап развития менеджмента*

*III период развития менеджмента - период систематизации (1856-1960). Наука менеджмент, как наука об управлении находится в постоянном движении. Формируются новые направления, школы, течения, изменяется и совершенствуется научный аппарат, наконец, меняются сами исследователи и их взгляды.*

# *Четвертый этап развития менеджмента*

*IV период школы управления — информационный период (1960 г. по настоящее время).*

Более поздние теории управления разработаны в основном представителями количественной школы, часто называемой управленческой школой. Появление управленческой школы управления - следствие применения математики и компьютеров в управлении.

# **3. Основные школы (концепции) управления**

.

# 1. Школа научного управления (1885-1920 гг.)

Научное управление связано с работами Фредерика У. Тейлора, Франка и Лилии Гилберт и Генри Гантта.

Школа научного управления получила развитие в США в начале XX века.

Работа по управлению - это определенная специальность, и организация в целом выиграет, если каждая группа (администрация и рабочие) будет сосредоточена на том, что она делает лучше всего.



Сущность достижений школы научного управления (известных также как система Тейлора) заключалась в рациональной организации труда, разработке формальной структуры организации и определении мер по сотрудничеству между управляющим и рабочими.

## **Основные принципы Тейлора и его школы могут быть сформулированы в следующем виде:**

1. Создание научного подхода (методики) к организации выполнения конкретной работы. Этот подход включал разделение работы на отдельные элементы и определение научно обоснованного способа ее выполнения на базе научного исследования каждого элемента, заменяющего собой старые традиционные и практически сложившиеся методы работы.

2. Отбор рабочих для выполнения конкретной работы на основе научных критериев, их тренировка и обучение новым способам ее выполнения.

3. Сотрудничество между администрацией и рабочими в деле практического внедрения научно разработанной системы организации труда.

4. Равномерное распределение труда и ответственности между администрацией и рабочими.

## 2. Классическая (административная) школа (1920-1950 гг.)

Концепция административного управления была направлена на разработку общих проблем и принципов управления организацией в целом.

Целью классической школы было создание универсальных принципов управления. Исходная идея концепции административной школы сводилась к тому, что существуют определенные универсальные принципы управления, следование которым приведет организацию к успеху.

Авторами и видными последователями этой концепции и школы в целом были: Анри Файоль, Линдал Ф. Урвик, Джеймс Муни, Макс Вебер.

- Основными направлениями при формировании новой концепции стали: разработка рациональной системы управления организацией; построение структуры организации и управления ее работниками.

# Принципы управления Файоля

Принципы	Содержание принципов
1. Разделение труда	Реализация этого принципа позволяет уменьшить число объектов, на которых концентрируется внимание каждого участника управленческого процесса. Он применим к любому труду, выполняемому значительным количеством людей и требующему разнообразных способностей.
2. Власть и ответственность	Они взаимосвязаны: власть - это право отдавать приказы и сила, требующая повиновения. Она бывает официальной (должностной) или же личной (идущей от индивидуальных качеств). Но нет власти без ответственности. Ответственность требует мужества, и ее бояться в такой же мере, как и ищут власти. Боязнь ответственности парализует инициативу
3. Дисциплина	Дисциплина предполагает повиновение. Стремление руководства организации к повышению благосостояния работников не исключает возможность применения санкций к нарушителям дисциплины
4. Единство распоряжения единоначалие	При любом роде деятельности работник должен получать приказы только от одного вышестоящего лица.
5. Единство дирекции	Сущность этого принципа заключается в том, что в организации должен быть единый глава и единый план работ.
6. Подчиненность личных интересов общим	Интересы одного человека или группы работников не должны быть выше интересов всей организации

7. Вознаграждение персонала	Вознаграждение персонала - это цена оказываемых им услуг. Она должна быть справедливой и приносить удовлетворение как работнику, так и нанимателю.
8. Централизация	В любом организме должен быть мозг (управленческий центр). Проблема централизации или децентрализации заключается в определении их правильного сочетания.
9. Скалярная цепь	Скалярная цепь - это цепь подчинения, начиная от верхних эшелонов иерархии и кончая низшими ее звеньями. Власть прокладывает себе путь через каждое звено этой цепи.
10. Порядок	Данный принцип предусматривает, что в организации должно быть рабочее место для каждого работника, и каждый работник должен быть на своем рабочем месте.
11. Справедливость	Руководитель организации должен стараться вселить дух справедливости на всех уровнях скалярной цепи. Только в этом случае персонал будет заинтересован в выполнении своих обязанностей с полной отдачей и преданностью организации.
12. Стабильность пребывания персонала в должности	Этот принцип означает, что работнику требуется определенное время для овладения приемами работы на должном (необходимом) профессиональном уровне, соответствующего его должности.
13. Инициатива	Означает разработку плана и обеспечение его успешной реализации. При этом инициатива всегда должна быть вознаграждена при положительном результате ее реализации (независимо от того, где будет находиться автор этой инициативы в это время). Такой подход в оценке инициативы придает организации силу и энергию.
14. Корпоративный дух	Этот принцип означает, что гармония между членами персонала является силой организации.

# 3. Школы человеческих отношений и поведенческих наук.

Концепция психологии и человеческих отношений (1930-1950 гг.).

Самыми крупными авторитетами этой концепции являются Мэри Паркер Фоллетт и Элтон Мейо.

Последователями этой школы были также: А. Маслоу, и другие.



- Концепция управления с позиций психологии и человеческих отношений впервые определила менеджмент как «обеспечение выполнения работы с помощью других лиц» (Фоллетт).

# Школа поведенческих наук и теория человеческих ресурсов.

Школа поведенческих наук возникла в 30-е годы прошлого столетия. Активизация же деятельности школы приходится на 1950-1960-е гг.

Свое название школа получила от широко известных психологических терминов «бихейвио», «бихейвиоризм» (поведение, наука о поведении).

Суть этих отношений основана на том, что работающий, получая хорошее вознаграждение (материальное и моральное) от менеджера, отвечает на него положительной реакцией - хорошей работой.

Начало новой концепции в науке управления положил Ч. Барнард, опубликовавший в 1938 году работу «Функции администратора».

Среди более поздних последователей этой концепции следует отметить: Р. Лайкерта, Ф. Герцберга, А. Маслоу, Д. Мак-Грегори.

Мотивация работника имеет три уровня: потребности, цели, вознаграждения.

Для эффективного использования сотрудника следует учитывать еще два фактора: факторы усилий и способностей человека.

## 4. Школы 1940 - 1960-х годов.

### **Эмпирическая (прагматическая) школа управления.**

Основатели школы: Э. Петерсен, Г. Саймон и др. В развитии школы принимали участие представители крупного бизнеса.

1. Развитие внутрифирменного менеджмента, в том числе разработка рекомендаций по управленческим структурам, по организации линейных и функциональных служб, систем технического и информационного управления и другим вопросам менеджмента.
2. Исследование и внедрение в практику управления новых, эффективных приемов обучения менеджеров (пример: слоуновская школа менеджеров).

3. Идеологи школы предприняли попытку разработать ряд проблем, которые стали особенно актуальными в 70-80-е годы (вопросы централизации и децентрализации управления, введение целевого управления, классификация функций управления, организация труда руководителей и т.д.).

4. Профессионализация менеджмента.

# **Теории технократического менеджмента**

В 1950-1960-е гг. наиболее известными были концепции (школы): теория элит, теория технократии и теория индустриального общества.

## **1. Теория элит.**

В основе этой концепции лежит деление общества на всемогущую элиту и подчиненную ей толпу, в управлении такому подходу соответствует выделение квалифицированных руководителей и неквалифицированных масс



## **2. Теория технократии.**

Суть концепции: грядущая эпоха будет эпохой государства инженерной и технической интеллигенции. Менеджмент будущего станет менеджментом технократии (представителей науки и техники).

### **3. Теория индустриального общества.**

Положения теории включают два ключевых момента: противоречия в обществе объясняются различной степенью образованности людей, и ведущая роль в управлении отводится технократическому менеджменту. Фактор образованности является базисным в экономической жизни общества. При разрешении проблемы эффективного управления предпочтение отдано групповому решению.

## 5. Школа науки управления.

- Получила развитие в 50-х годах как результат использования достижений прикладной математики и инженерных наук в развитии управленческой мысли.

- Исследование операций по своей сути представляло использование методов научного исследования для решения проблем управления, в основу которых были положены модели ситуаций. Применение моделей позволило упростить сложные проблемы для их более глубокого изучения и понимания.

- Ключевой характеристикой школы науки управления является использование математических моделей для количественной оценки и анализа исследуемых процессов и проблем.

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 наук 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 и обоснования в помощь руководителю, принимающему управленческие решения в сложных ситуациях.