

A 3D grid of spheres on a blue background. The spheres are arranged in a regular pattern, creating a perspective effect that recedes into the distance. The spheres are light blue and have a slight shadow, giving them a three-dimensional appearance. The background is a solid, dark blue color.

Концепции и школы менеджмента

Содержание

Введение

Историческая периодизация в развитии менеджмента

Историческая периодизация Р.М. Фалмера

Классическое направление менеджмента

Классическая школа «Научного менеджмента»

Недостатки классической школы

Классическая административная школа управления

Принципы управления Анри Файоля

Макс Вебер и его теория

Недостатки классической административной школы

Школа «человеческих отношений»

Теории Теории X Теории X и Теории X и Y

Недостатки школы «человеческих отношений»

Количественная школа науки управления

Школы 1940—1960-х годов

Современные тенденции развития менеджмента

Заключение

Список использованной литературы

Введение

Актуальность выбранной темы состоит в следующем:

Любая наука базируется на использовании исторического опыта. Изучение уроков истории позволяет избежать противоречий и ошибок, встречающихся на ранних этапах развития науки. Наука управления в этом отношении мало отличается от других наук. Как и любая наука, она интересуется прошлым, настоящим и будущим. Анализ прошлого позволяет лучше понять настоящее, чтобы спрогнозировать будущее развитие.

Цель реферата рассмотреть и проанализировать этапы истории развития теории и практики менеджмента. В соответствии с данной целью в реферате решаются следующие задачи:

1. Выявить основные стадии развития науки управления и проследить попытки классификации подходов и школ менеджмента.
2. Рассмотреть возникновение, формирование и содержание различных школ управления.
3. Изучить разнообразие моделей менеджмента.



Историческая периодизация развития менеджмента.

Идеи управления не всегда были такими, какими мы видим сегодня, хотя проблемы природы и принципов справедливого управления волновали мыслителей на протяжении многих веков.

В этой связи представляет интерес приводимый Бенгтом Карлом, шведским профессионалом-практиком в своей работе «Деловая стратегия», управленческий континуум, составленный Клодом Ст. Джоржем, в котором содержится описание развития менеджмента с 5000 г. до нашей эры. Данная таблица полностью показывает полное развитие менеджмента, то есть показывает все этапы и концепции формирования.

[Управленческий континуум.](#)



Историческая периодизация Р.М. Фалмера

Роберт М. Фалмер предложил следующую историческую периодизацию развития управления:

- начало эпохи практизма 6000-3000г. до н.э.
- годы до н.э. (до капитализма) 3000-500г. до н.э.
- классическая эпоха (500до н.э.-500г.н.э.)
- ранние стадии развития капитализма (500г. н.э. до 1400г. н.э.)
- капитализм до появления бизнеса (500-1100гг.)
- мелкособственнический капитализм (1100-1400гг.)
- протестантский капитализм и меркантилизм (1400-1776гг.)
- промышленный капитализм в Новом Свете (1776-1890гг.)
- финансовый капитализм (1890-1933гг.)
- национальный капитализм (1933-1950гг.)
- управленческий капитализм (1950-1990гг.)
- предпринимательский капитализм (1990-е годы).



Классическое направление менеджмента

Классическое направление менеджмента включало в себя три области:

- *научный менеджмент* – акцент делался на научно обоснованную организацию производства, рациональность и преподнесение менеджмента в виде промышленного (Ф.У.Тейлор, Г. Гант, Ф. Гилберт);
- *административный менеджмент* - внимание уделялось организации в целом и таким функциям как планирование, организация, командная цепочка, координация и контроль (А. Файоль, М.П. Фоллет);
- *концепция бюрократических организаций* предполагала четкое определение должностных обязанностей и ответственности работников, ведение формальной отчетности, разделение собственности и управления, что должно было строиться на безличной, рациональной основе (М. Вебер).

В целом период доминирования классического направления менеджмента был плодотворным – появилась наука управления, новое фундаментальное понятие, повысилась эффективность.



Классическая школа «Научного менеджмента»

Основателем классической школы «научного менеджмента» считается **Фредерик Тейлор** (1856–1915) – инженер-практик и менеджер, решавший в своей повседневной работе проблемы рационализации производства и труда с целью повышения производительности и эффективности. Основные взгляды Тейлора изложены в книгах «Управление предприятием» (1903), «Принципы научного управления» (1911).

Главная идея Тейлора состояла в том, что управление должно стать системой, основанной на определенных научных принципах, должно осуществляться специально разработанными методами и мероприятиями, т.е. что необходимо проектировать, нормировать, стандартизировать не только технику производства, но и труд, его организацию и управление, следует совершенствовать систему оплаты труда. Практическое применение идей Тейлора доказало всю свою важность, обеспечив значительный рост производительности труда.



Недостатки классической школы

К недостаткам этой школы следует отнести недооценку человеческого фактора. Ф. Тейлор был промышленным инженером, поэтому основное внимание он уделял исследованию технологии производства, рассматривал человека как элемент производственной технологии (как машину).

Кроме того, эта школа не исследовала социальные аспекты человеческого поведения. Мотивация и стимулирование труда хотя и рассматривались как фактор эффективности управления, однако представление о них было примитивным и сводилось лишь к удовлетворению утилитарных потребностей работников (т.е. физиологических). (Следует учитывать, что в этот период наука социология и психология еще были недостаточно развиты. Разработка данных проблем осуществлялась в 1930—1950-х годах.)



Классическая административная школа управления

Представители классической, или административной, школы управления (1920—1950 гг.): Анри Файоль, Джеймс Муни, Линдалл Урвик и др.

Классическая школа:

- разрабатывала общие характеристики и закономерности развития организаций (общая теория управления организацией)
- создала систему универсальных принципов управления (реализация которых приводит к успеху);
- предлагала рациональную систему управления, деление организации на подразделения по функциональному признаку;
- рассматривала управление как универсальный процесс, состоящий из системы определенных функций: планирование, организация, мотивация, контроль;
- считала наиболее рациональной структуру организации, основанную на принципе единоначалия, когда работник получает приказы только от одного начальника (М. Вебер);
- сформулировала 14 принципов управления (А. Файоль), многие из которых до сих пор могут быть использованы;
- сформулировала общие функции управления.



Принципы управления Анри Файоля

Разделение труда. Специализация является естественным порядком вещей. Целью разделения труда является выполнения работы, большей по объему и лучшей по качеству при тех же усилиях. Это достигается за счет сокращения числа целей, на которые должны быть направлены внимание и усилия.

Полномочия и ответственность. Полномочия есть право отдавать приказ, а ответственность есть ее составляющая противоположность. Где даются полномочия — там возникает ответственность.

Дисциплина. Дисциплина предполагает послушание и уважение к достигнутым соглашениям между фирмой и ее работниками. Установление этих соглашений, связывающих фирму и работников, из которых возникают дисциплинарные формальности, должно оставаться одной из главных задач руководителей индустрии. Дисциплина также предполагает справедливо применяемые санкции.

Единоначалие. Работник должен получать приказы только от одного непосредственного начальника.

Единство направления. Каждая группа, действующая в рамках одной цели, должна быть объединена единым планом и иметь одного руководителя.

Подчиненность личных интересов общим. Интересы одного работника или группы работников не должны превалировать над интересами компании или организации большего масштаба.



Вознаграждение персонала. Для того, чтобы обеспечить верность и поддержку работников, они должны получать справедливую зарплату за свою службу.

Централизация. Как и разделение труда, централизация является естественным порядком вещей. Однако соответствующая степень централизации будет варьировать в зависимости от конкретных условий. Поэтому возникает вопрос о правильном соотношении централизации и децентрализации. Это проблема определения меры, которая обеспечит лучшие возможные результаты.

Скалярная цепь. Скалярная цепь — это ряд лиц, стоящих на руководящих должностях, начиная от лица, занимающего самое высокое положение в этой цепочке, вниз, до руководителя низового звена. Было бы ошибкой отказаться от иерархической системы без определенной необходимости в этом, но было бы еще большей ошибкой поддерживать эту иерархию, когда она наносит ущерб интересам бизнеса.

Порядок. Место — для всего и все на своем месте.

Справедливость. Справедливость — это сочетание доброты и правосудия.

Стабильность рабочего места для персонала. Высокая текучесть кадров снижает эффективность организации. Посредственный руководитель, который держится за место, безусловно, предпочтительней, чем выдающийся, талантливый менеджер, который быстро уходит и не держится за свое место.

Инициатива. Инициатива означает разработку плана и обеспечение его успешной реализации. Это придает организации силу и энергию.

Корпоративный дух. Союз — это сила. А она является результатом гармонии персонала.



Макс Вебер и его теория

К классической теории управления близко примыкает **теория идеального типа административной организации**, названная ее автором, немецким социологом **Максом Вебером (1864–1920)** «бюрократией». Большинство американских теоретиков управления, высоко оценивая эвристическое значение организационной модели Вебера, подчеркивают вместе с тем, что он интересовался лишь формальной организацией управления, а все отклонения от нее рассматривал как «идиосинкразию», которая не представляет интереса для теоретика.



Недостатки классической административной школы

- недооценка социальных аспектов управления;
- невнимание к человеческому фактору в организации;
- недостаточное внимание к научной разработке методов управления;
- организация рассматривалась как закрытая система, не связанная с внешней средой



Школа «человеческих отношений»

Школа «человеческих отношений» уделяет внимание психологии отношений, поведению и потребностям людей, социальным взаимодействиям и групповым интересам. Выделяют три области направления: человеческие отношения, человеческие ресурсы и бихевиоризм. (Г. Мюнстерберг, Э.Мейо, А. Маслоу). Считается, что начало этому направлению положил **Элтон Мэйо (1880–1945)**; который пришел к сенсационному в то время открытию, исследуя зависимость производительности труда от физических аспектов работы (например, освещения). Представители этой школы: Элтон Мэйо , Питер Друкер, А. Маслоу, Мэри Фоллетт.

Школа человеческих отношений:

- определяла менеджмент как обеспечение выполнения работы путем организации труда людей;
- обосновывала роль взаимодействия между людьми в процессе совместной деятельности;
- объясняла активность деятельности людей и мотивов их поведения потребностями;
- вырабатывала определенные приемы управления человеческими отношениями.



Теории X и Y

Д. Мак-Грегор сформулировал основные предположения — **теорию X** и **теорию Y**.

Теория X

Средний индивид обладает врожденной неприязнью к труду и по возможности избегает его. Поскольку большинство людей относятся к работе с антипатией, для достижения целей организации менеджмент обязан принуждать подчиненных к труду, контролировать и направлять их действия, угрожать нерадивым наказаниями. Средний человек предпочитает, чтобы им управляли, он не желает брать на себя ответственность, имеет относительно невысокие амбиции и наиболее высоко ценит безопасность.

Теория Y

Физические и умственные усилия индивидов так же естественны, как игра или отдых. Утверждение о врожденной неприязни к труду среднего индивида ошибочно. Неправомерно рассматривать внешний контроль и угрозы наказаний как единственные способы побуждения индивидов к направленным на достижение целей организации усилиям. Человек, который стремится к целям, которые он разделяет, демонстрирует эффективные самоуправление и самоконтроль. В определенных условиях средний индивид не только принимает на себя ответственность, но и готов исполнить дополнительные обязательства. Большинство (отнюдь не меньшая часть) работников способно проявлять относительно высокий уровень воображения, изобретательности и мастерства.



Недостатки школы «человеческих отношений»

Недостатком школы «человеческих отношений» является отсутствие строгих (точных) математических методов исследования, конкретных расчетов (т.е. эмпирический подход, проверка идей путем экспериментов, изучения практики).



Количественная школа науки управления

Эта школа сформировалась в 50-е гг. XX в. и существует, совершенствуясь, до настоящего времени. Она привела к углублению понимания сложных управленческих проблем, благодаря разработке и применению моделей. Широко использованы количественные методы в помощь руководителям, принимающим решения в сложных ситуациях.

Наиболее известными представителями этой школы являются Р. Акофф, С. Бир, А. Гольдбергер, Р. Люс, Л. Клейн и др. Школой было разработано большое количество принципов, правил, подходов и т.д. Существуют такие подходы как дерево решений, мозговой штурм, управление по целям, диверсификация (конгломераты), теория Z, бюджетирование (с нулевой базой), кружки качества, портфельный менеджмент, интрапренерство.



Школы 1940—1960-х годов

1940—1960 гг. характеризуются развитием менеджмента в рамках нескольких школ, отличных от школы поведенческих наук. Такими школами были: эмпирическая или прагматическая школа управления, школы, связанные с теориями технократического менеджмента и школа науки управления.

Основатели эмпирической (прагматической) школы управления: Э. Петерсен, Г. Саймон, Р. Дэвис и др



Современные тенденции развития менеджмента

В конце века, на рубеже 90-х гг., в развитии менеджмента просматриваются следующие тенденции:

1. В связи с усилением влияния научно-технического прогресса на достижение целей организации, роли качества продукции в конкурентной борьбе и усложнения места и роли предложения (сэплайсайдеры) в экономике - произошел как бы возврат (на новом историческом уровне) к проблемам производства, осознанию значения материально-технической базы современного производства.
2. Усиление внимания к различным формам демократизации управленческих функций, участие рядовых работников в управлении, в прибылях
3. Возрастание влияния международных внешних условий, интернационализация управления. Возникает проблема «стыковки» местного (национального) и международного типов управления, пределов универсальности методов менеджмента, учет неустраимых национальных стилей менеджмента.



Заключение

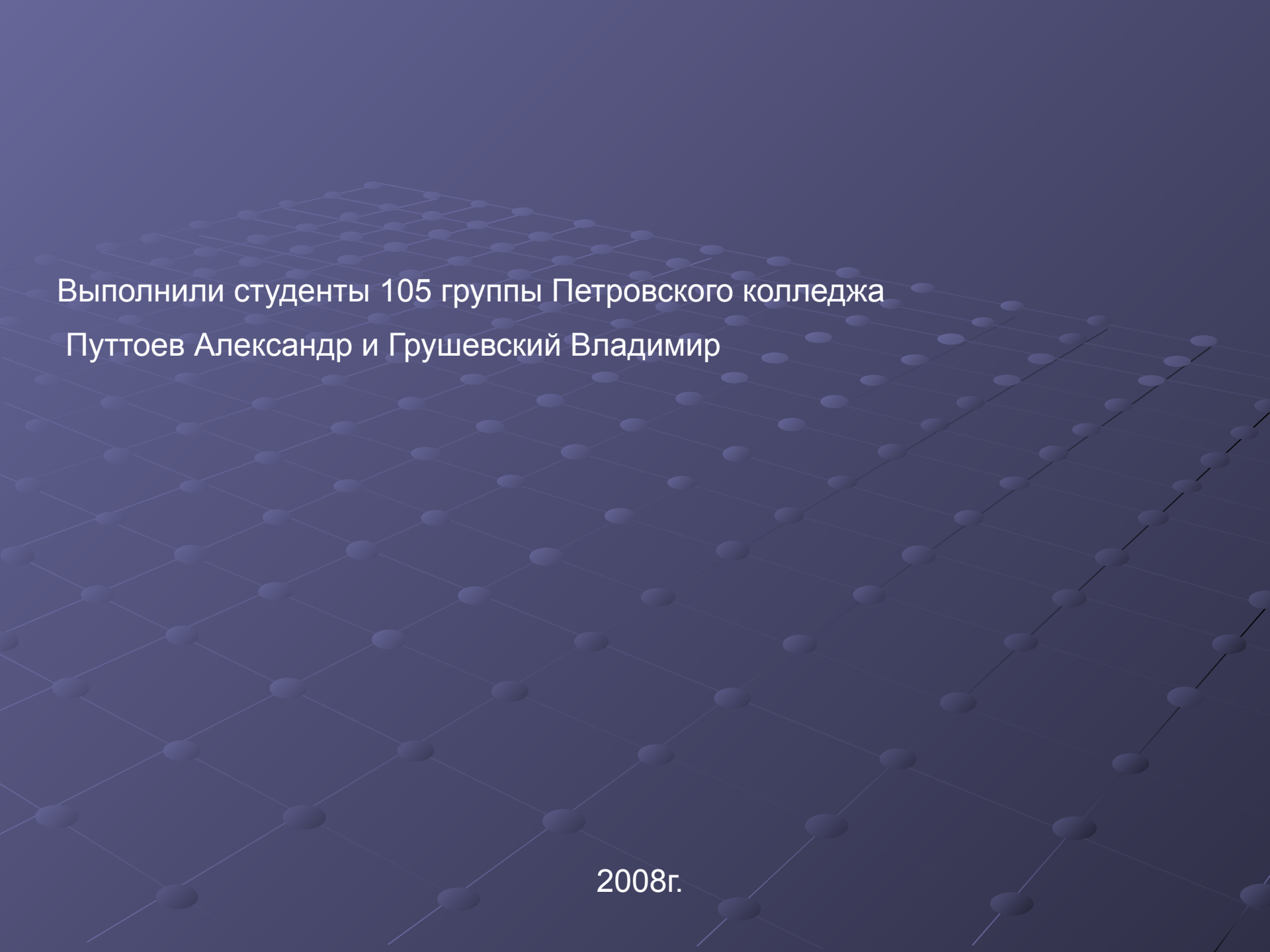
Подготовка современных менеджеров-профессионалов невозможна без знания истории развития менеджмента. Менеджмент развивался на протяжении веков, прежде чем превратился в самостоятельную отрасль знания, науку. Значительное влияние на формирование менеджмента оказали: школа научного управления, классическая (административная) школа, школа психологии и человеческих отношений, школа науки управления (количественная школа), а также выдающиеся представители этих школ, такие как Ф. Тейлор, А. Файоль, Э. Мэйо и др.



Список использованной литературы

1. «Менеджмент» Учебник/под редакцией Ф.М. Русинова и М.Л. Разу; Москва; ФБК-ПРЕСС, 1999год.
2. «Менеджмент: основа организации» А.М. Смолкин; Москва; ИНФРА-М, высшее образование, 2001год.
4. «История развития концепций менеджмента» В.М. Белоусов; Москва; ЗНАНИЕ, 2001год.
5. «Менеджмент в строительстве» Учебник/под редакцией И.С.Степанова; Москва, ЮРАЙТ, 1999год
6. www.e-college.ru
7. www.bestreferat.ru
9. Сетков В.И. Основы общего менеджмента – М.Инфра – М, 2003г.
10. Мескон М.Х., Альберт М., Хелоурн Ф. Основы менеджмента. – М. Дело, 2000г.





Выполнили студенты 105 группы Петровского колледжа
Путтоев Александр и Грушевский Владимир

2008г.