
Лекция 2

Тема: ИСТОРИЯ ПРАКТИКИ ТЕОРИИ УПРАВЛЕНИЯ.

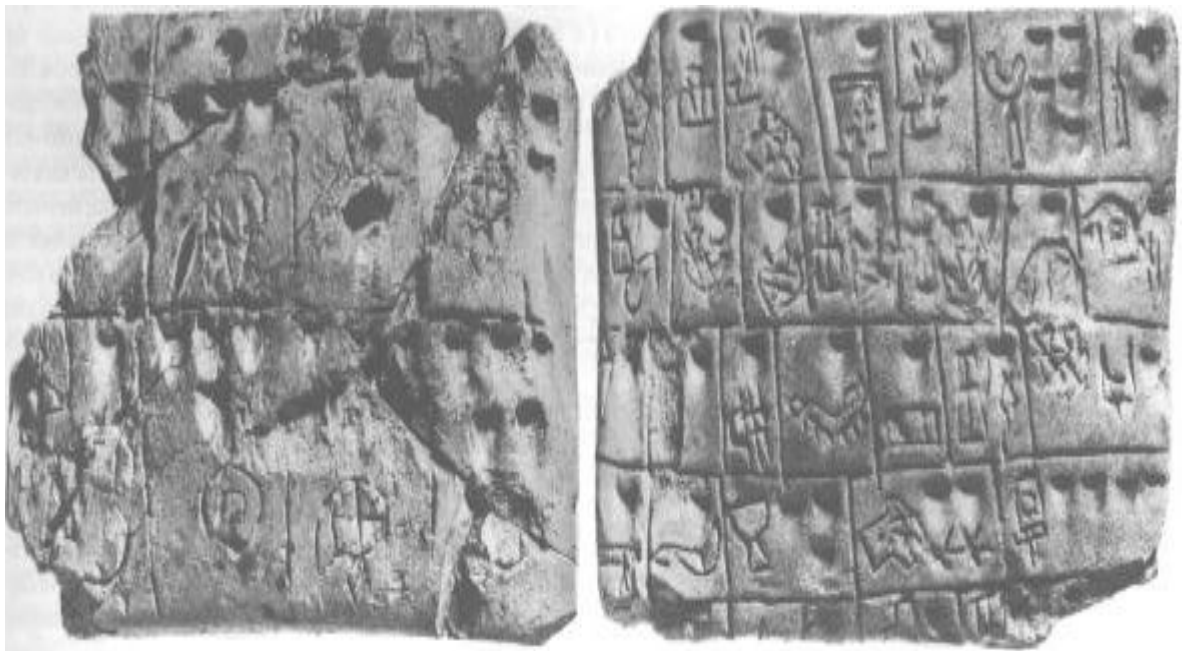
1. Возникновение и развитие практики управления. Управленческие революции.

2. Школы менеджмента

Система развития практики управления по Э.А. Уткину

I. Управленческая революция (4-5 тыс.л. до н.э.) (религиозно-коммерческая революция)

Появление письменности в др. Шумере



Шумерские глиняные таблички. Иероглифическое изображение колеса. Урук. 4000 до н. э. (а). «Бухгалтерская табличка». Урук. 3200 до н. э. (б)

Результатом первой революции стало формирование менеджмента как инструмента коммерческой и религиозной деятельности.

Система развития практики управления по Э.А. Уткину

II. Управленческая революция (1792-1750 г.г. до н.э.) (светско-административная революция)

Появление первой формальной системы администрирования.



Фрагмент из «Законов Хаммурапи»
(II тысячелетие до н.э.),
записанных слоговой
вавилонской клинописью

В результате II упр. революции появляется чисто светская манера управления, возникает формальная система организации и регулирования отношений людей.

Система развития практики управления по Э.А. Уткину

III. Управленческая революция (605-562 г.г. до н.э.) (производственно-строительная революция)



Навуходоносор II
(605 - 562 г. до н. э.)



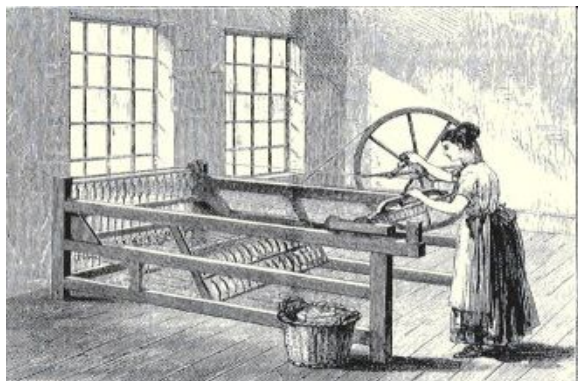
Строительная деятельность и разработка технически сложных проектов, эффективные методы управления и контроля качества продукции — характеризуют третью революцию в менеджменте.

Результатом III революции стала интеграция методов государственного управления с контролем и регулированием деятельности в сфере производства и строительства.

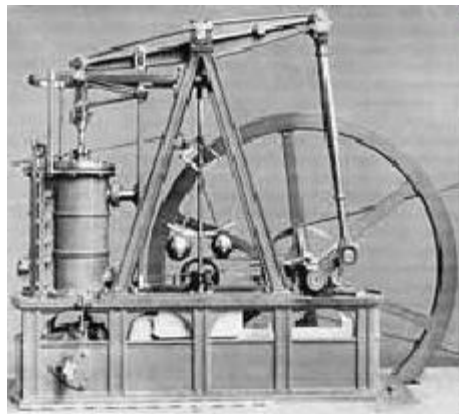
Система развития практики управления по Э.А. Уткину

IV. Управленческая революция (XVII-XVIII в.в) (промышленная революция)

**Сопряжена с зарождением капитализма и началом
индустриального прогресса европейской цивилизации**



Мелкая мануфактура на дому
старого типа.



Паровой двигатель
Джеймса Уотта 1764 г.

**Сущность IV управленческой революции заключается -
в отделении управленцев от собственности на средства
производства и зарождении такого явления как
профессиональное управление.**

Система развития практики управления по Э.А. Уткину

V. Управленческая революция (конец XIX – начало XX вв.) (бюрократическая революция)

Теоретической базой этой революции послужила концепция рациональной бюрократии.



Результаты V революции:

- сформировались крупные иерархические структуры управления;
- произошло разделение управленческого труда;
- определены функции управления;
- введены нормы и стандарты;
- установлены должностные обязанности.

Ведущие научные школы науки менеджмент

Классические,
одномерные

Современные,
синтетические

I. Школа научного управления:

- 1.1. Рационалистическая (1885-1920) (Ф. Тейлор, Г. Эмерсон, Г. Гант).
- 1.2. Административная (1920-1950) (А. Файоль, Л. Гьюлик, Л. Урвик, Дж. Муни)
- 1.3. Бюрократическая (1864-1920) (М. Вебер, Л. Мизес, Р. Мертон).

II. Школа «Человеческих отношений» (1930-1950) (Э. Мэйо, М. Фоллет)

III. Поведенческая школа (1950 -) (А. Маслоу, Д. Мак-Грегор, Ф. Герцеберг)

I. Школа социальных систем (Ч. Бернад, Г. Саймон).

II. Количественная (новая) школа (Л. Берталанфи, Р. Аккоф)

III. Рыночная (маркетинговая) школа (Д.Норт).

IV. Школа стратегического управления (И. Ансофф)

V. Эмпирическая школа (Э. Дейл, П. Друкер, А. Чандлер).

Школа научного управления (рационалистическая) (1885 – 1920 г.г.)

Ф. У. Тейлор (1856-1915 гг.)

Ф. И Л. Гилбрет (1868-1924 и 1878-1972 гг.)

Генри Гант (1861-1919 гг.)

4 научных принципа Ф. Тейлора

1. Создание научного фундамента, заменяющего старые, сугубо практические методы работы;
2. Отбор рабочих и менеджеров на основе научных критериев;
3. Сотрудничество рабочих и администрации в деле научной организации труда;
4. Равномерное и справедливое распределение обязанностей между рабочими и менеджерами.

Школа научного управления (рационалистическая) (1885 – 1920 г.г.)

Главными достижениями школы научного управления являются:

-научный анализ содержания работы в целях ее рационализации, обоснование размеров вознаграждения;

- доказательство огромной значимости организации. Впервые не более прогрессивное оборудование, не принуждение работника, а научное обоснование организационных приемов работы дало огромный экономический эффект.

Школа научного управления (административная) (1920 – 1950 г.г.)

- Анри Файоль (1841-1925) «Общее и промышленное управление» (1916)
- Гаррингтон Эмерсон (1853-1931) «Двенадцать принципов производительности» (1911)
- Макс Вебер (1884-1920) «Теория общества и экономическая организация» (1920)

Принципы управления Файоля

1. Разделение труда
2. Власть – ответственность
3. Дисциплина
4. Единство распорядительства (единоначалие)
5. Единство руководства
6. Подчинение частных интересов общим
7. Вознаграждение персонала
8. Централизация

Принципы управления Файоля (продолжение)

9. Иерархия
 10. Порядок
 11. Справедливость
 12. Постоянство состава персонала
 13. Инициатива
 14. Единение персонала
-

Представители административной школы управления решали следующие задачи:

- анализ основных функциональных сфер управления организаций - производство, финансы, маркетинг, а также функций управления;
 - изучение организационных структур, развитие принципа единоначалия, определение нормы управляемости;
 - обоснование наилучших принципов управления.
-

Школа научного управления (административная) (1920 – 1950 г.г.)

Главными достижениями административной школы управления являются:

- Обработка подходов к эффективному управлению организацией в целом;
- Сконцентрировали внимание на изучении сущности и содержания управленческой (административной) деятельности;
- Попытались выделить общие принципы и закономерности управления организациями.

Школа научного управления (бюрократическая) (1864-1920 г.г.)

(М. Вебер (1864 — 1920);
Л. Мизес (1881 — 1973);
Р. Мертон (1910-2003)).

М. Вебер «Теория общества и экономическая организация» (1920 г.)

ХАРАКТЕРИСТИКИ БЮРОКРАТИИ:

- Разделение труда на простейшие операции
 - Формально закрепленная власть и авторитет
 - Система абстрактных правил
 - Социальная дистанция
 - Соответствие квалификации занимаемой должности
-

М. Вебер о бюрократии:

Бюрократия — это специфическая форма организации труда управленцев, обеспечивающая предельно четкое и эффективное функционирование фирмы и ее подразделений на основе официально установленных норм и правил.

Школа «Человеческих отношений» (1930-1950) .

Этапы развития школы человеческих отношений

- I этап – школа человеческих отношений (1930 –1950)
 - II этап – поведенческие науки (1950 – по настоящее время)
-

Основные представители школы человеческих отношений

- Ч. Бернард (1886-1961) – природа кооперативных систем
 - М. П. Фоллетт (1868-1933) – конструктивный конфликт
 - Э. Мэйо (1880-1949) - Хоторнские эксперименты (1924-1932)
 - Ф. Ротлисбергер (1898-1974) – организация как социальная система
-

Вклад представителей школы «человеческих отношений»

Е.Мейо, М.П.Фоллетт, А.Маслоу, Д.Мак-Грегор.

В центре внимания теоретиков этой школы находится человек, его индивидуальное поведение и межличностные отношения.

В основу концепции человеческих отношений заложена идея о применении приемов управления межличностными отношениями, достижение гармонии во взаимоотношениях между менеджерами и рабочими, что приводит к повышению продуктивности труда и эффективности организации.

Количественная (новая) школа научного управления (Р.Аккоф, Г.Саймон, Л.В.Канторович).

Представители количественной школы рассматривали управление как определенный логический процесс, который можно выразить с помощью соответствующих математических моделей и на базе этого обеспечить принятие оптимальных управленческих решений.

Исследования теоретиков этой школы направлены на разработку количественных методов обоснования управленческих решений

Концепция «7 S» Е. Атоса, Р. Паскаля, Т. Питерса, Р. Уотермана

- Strategy (стратегия);
 - Structure (структура);
 - Systems (система);
 - Staff (персонал);
 - Skill (квалификация сотрудников);
 - Shared values (организационные ценности);
 - Style (стиль).
-