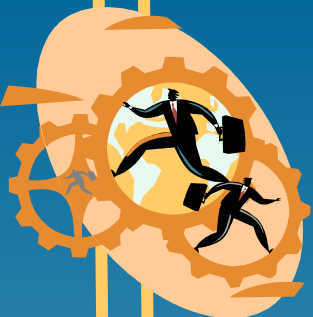


Менеджмент

Тема 2: История становления менеджмента и его научные школы



Особенности развития управленческой мысли



- Система управления - результат и форма проявления общественных отношений;
- До XIX-XX веков управленческая мысль в основном развивалась и совершенствовалась вокруг государственного управления;
- В XIX-XX веков главные вопросы - управление корпорацией или предприятием (микроуправление)

Развитие теории и практики менеджмента

I период – древний период

(9-7 тыс.лет до н.э. – XVIII век)

(жрецы Древнего Египта, Сократ, Плуто́н, Александр Македонский)

II период – индустриальный период (1776-1890)

(А.Смит, Р.Оуэн, Ч.Бэббидж)

III период – период систематизации (1856-1960)

(Ф.Тейлор, А.Файоль, Г.Эмерсон, Э.Мэйо, А.Маслоу)

IV период – информационный период (1960 –н.вр.)

(количественная школа, системный и ситуационный подходы)

Особенности развития управленческой мысли



Этапы развития теории управления

Эволюция теории управления

| Традиционные школы | Модификации | Интеграция | Ситуационное обособление | Целостное восприятие организации |
|--------------------------|-----------------------|------------------|--------------------------|----------------------------------|
| Классический менеджмент | Формальные подходы | | | |
| Промышленная инженерия | | | | |
| Администрирование | Поведенческие подходы | Системный подход | Ситуационный подход | Консистентный подход |
| Бюрократические модели | | | | |
| Психотехника | | | | |
| «Человеческие отношения» | | | | |
| к. XIX-н. XX | С 1945 г. | С 1950 г. | С 1965 г. | С 1975 г. |



Фредерик У. Тейлор (1856-1915) (научное управление)

- 1. Создание научного фундамента каждого отдельного вида трудовой деятельности;
- 2. Отбор рабочих и менеджеров на основе научных критериев, их тренировка и обучение;
- 3. Сотрудничество администрации с рабочими в деле практического внедрения НОТ и НОУ;
- 4. Равномерное и справедливое распределение обязанностей (ответственности) между рабочими и менеджерами.

Классическая школа управления



Анри Файоль (1825-1925) (административное управление)

- четкие цели;
- единство управления и контроля;
- четкие линии коммуникаций;
- равенство прав и обязанностей;
- рациональное разделение труда и логическая группировка заданий;
- четкое определение ответственности за результаты;
- установленные официальные отношения в коллективе;
- благоприятные возможности для проявления инициативы.

Классическая школа управления



Макс Вебер (1864-1920) (бюрократическое управление)

- Разделение труда, при котором власть и ответственность четко определены для каждого работника;
- Распределение должностей в иерархии власти по скалярному принципу;
- Подбор всех членов организации на основе их технической квалификации посредством экзаменов или путем обучения;
- Назначение должностных лиц;
- Работа административных должностных лиц за фиксированную плату;
- Административные должностные лица не являются собственниками компании, где они служат;
- Администраторы являются субъектом строгих правил, дисциплины, контроля относительно проведения их официальных обязанностей.

Теория «человеческих отношений»

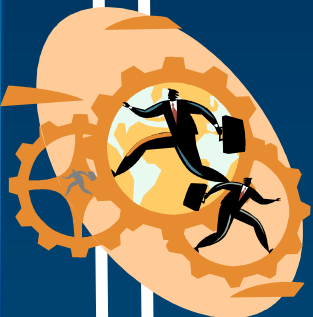


Элтон Мэйо (1880-1949)

Хоторнские эксперименты – исследования в «Вэстерн Электрик Компани» в 20-30-х гг. XX в.

- человек представляет собой "социальное существо";
- жестокая иерархия подчиненности, формализация организационных процессов несовместимы с "природой человека";
- решение "проблемы человека" - дело бизнесменов.

Теория «человеческих отношений»



В 50-ых гг. XX в. школа «человеческих отношений» трансформировалась в «школу поведенческих наук», или *бихевиористскую*.

Представители:

- *Р. Лайкерт,*
- *Ф. Герцберг,*
- *Д. Макгрегор,*
- *А. Маслоу.*

Школа науки управления



Основные направления школы науки управления

| | | | |
|----------------------|---|---|---|
| Линии сравнения | Процессуальные теории | Теория систем | Ситуационная теория |
| Период возникновения | к. 50-ых гг. XX в. | сер. 70-ых гг. XX в. | 80-ые гг. XX в. |
| Подход | Процессный | Системный | Ситуационный |
| Основы мотивации | Задача менеджера – создание условий для поощрения внутренней мотивации деятельности | Соответствие социальных потребностей динамике организации | Использование формальных и неформальных отношений в организации |
| Организация | Комплексное управление противоположными факторами в условиях неопределенности | Идентификация личности с организацией | Управление нестандартными решениями |