

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)

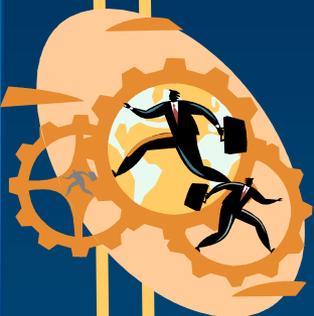
III период – период систематизации (1856-1960)

(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 Промышленная инженерия	Формальные подходы			
Администрирование Бюрократические модели	Поведенческие подходы	Системный подход	Ситуационный подход	Консистентный подход
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»

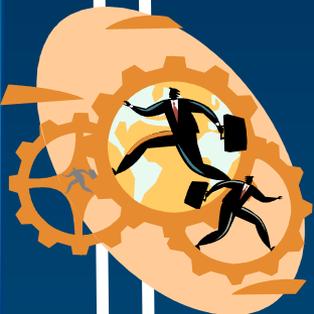


Элтон Мэйо (1880-1949)

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»

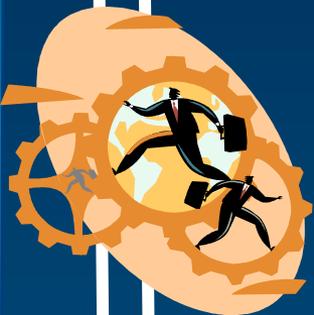


В 50-ых гг. XX в. школа «человеческих отношений» трансформировалась в «школу поведенческих наук», или *бихевиористскую*.

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