Общий менеджмент

Лекция 1. Эволюция менеджмента как науки

Кнышов А.В., к.э.н., доцент, доцент кафедра управления

План лекции:

1. Эволюция менеджмента как научной дисциплины
2. Школы в истории менеджмента
3. Подходы к управлению: системный, процессный, ситуационный

Источники:
1. Виханский О.С., Наумов А.И. Менеджмент: учебник. – М.: Магистр Инфра-М, 2018.
2. Блинов А.О. Теория менеджмента: учебник /А.О. Блинов, Н.В. Угрюмова; - М.: «Дашков и К», 2016.
3. Мескон М. Основы менеджмента = Management / М. Х. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури ; пер. с англ. О. И. Медведь. - 3-е изд. - Москва: Вильямс, 2016.

1. Эволюция менеджмента как научной дисциплины

Первым из подходов, используемых в систематизации менеджмента, является исторический подход. Он основан на хронологическом принципе периодизации этапов развития данной научной дисциплины. Так, Бенгт Карлоф в работе «Деловая стратегия» приводит материалы, свидетельствующие, что элементы современного менеджмента складывались в течение тысячелетий.

1. Эволюция менеджмента как научной дисциплины

Годы	Индивидуум или группа	Вклад в развитие менеджмента
5000 г. до н.э.	Шумеры	Письменность, регистрация фактов
4000 г. до н.э.	Египтяне	Признание необходимости планирования, организации и контроля
2600 г. до н.э.	Египтяне	Децентрализация в организации управления
1800 г. до н.э.	Хаммурапи	Использование свидетелей и письменных документов для контроля, установление минимальной заработной платы; признание недопустимости перекладывания ответственности
1491 г. до н.э.	Евреи	Концепция организации, скалярный принцип
600 г. до н.э.	Навуходоносор	Контроль за производством и стимулированием через заработную плату
400 г. до н.э.	Сократ	Формулировка принципа универсальности менеджмента
400 г. до н.э.	Ксенофонт	Признание менеджмента как особого вида искусства
175 до н.э.	Катон	Использование описаний работ
20 г. н.э.	Иисус Христос	Единоначалие. Золотое правило. Человеческие отношения
1100	Газали	Требования к менеджеру
1835	Маршалл, Логман	Признание и обсуждение относительной важности менеджмента
1881	Джозеф Вартон	Разработал для колледжа курс предпринимательского менеджмента
1900	Фредерик У. Тейлор	Научный менеджмент; системный подход; кадровый менеджмент; необходимость кооперации между трудом и менеджментом; функциональная организация, оценка себестоимости, исследование рабочего времени, определение научного менеджмента; упор на работу менеджера, исследования, стандарты, планирование, контроль
1916	Анри Файоль	Первая полная теория менеджмента, функции менеджмента, принципы менеджмента, признание необходимости преподавания менеджмента
1916	Александр Г. Черч	Функциональная концепция менеджмента
1919	Моррис Л. Кук	Различные области использования менеджмента
1927	Элтон Мэйо	Социологическая концепция групповых устремлений
1943	Линделл Урвик	Сведение воедино и корреляция принципов менеджмента
1949	Норберт Винер	Разработка системного анализа в теории информации
1976	Розмари Стюарт	Альтернатива и ограничения действий менеджера в разнообразных ситуациях
1985	Тем Петерс	Отношение к потребителям как к людям, а к персоналу организации — как важному ресурсу развития бизнеса

Хронология науки об управлении

1. Эволюция менеджмента как научной дисциплины

Американские ученые **Г. Кунц и С. О'Доннел** предприняли попытку систематизировать научные знания по данному вопросу. Ими был предложен **ряд подходов к исследованию управленческих проблем:**

— эмпирический (или основанный на анализе конкретных ситуаций);
— с точки зрения межличностных отношений;
— с позиций группового поведения;
— как к процессу функционирования кооперированной социальной системы;
— как к социотехнической системе;
— с точки зрения принятия решений;
— как к процессу обмена информацией, центром которой является управляющий;
— с позиции математических методов, или «научного управления»;
— операционный подход.

2. Школы в истории менеджмента

В настоящее время известны **четыре важнейших подхода**, которые позволили выделить **четыре школы управления**, каждая из которых базируется на своих позициях и взглядах:

— подход с точки зрения научного управления — **школа научного управления**;

— административный подход — **классическая (административная) школа в управлении**;

— подход с точки зрения человеческих отношений и поведения людей на работе — **школа организационного поведения**;

— подход с точки зрения количественных методов — **школа науки управления (количественная)**.

2.1. Школа научного управления

Первая система научного управления Фредерика Уинслоу Тейлора (1856-1915):

Принципы управления трудом рабочих

1. Научный подход к выполнению каждого элемента работы
2. Научный подход к подбору, обучению и развитию рабочих
3. Кооперация с рабочими, обеспечивающая применение научного подхода
4. Заработная плата выплачивается человеку, а не месту, т.е. зависит от количественных показателей

Ключевой особенностью этой школы является положение о том, что управлять можно «научно», опираясь на **экономический, технический и социальный эксперимент**, а также на **результаты научного анализа** явлений и фактов управленческого процесса и их обобщение и системную интерпретацию.

2.2. Классическая (административная) школа управления

В отличие от школы научного управления представители классической школы **рассматривали организацию в целом** и занялись разработкой подходов к совершенствованию управления **с позиций организационной целостности**.

Концептуальный базис исследований Файоля выделяет в любом предприятии **два организма: материальный и социальный**. Первый включает сам труд, средства труда и предметы труда в их совокупности, под второй — отношения людей в процессе труда. Эти отношения и стали собственно предметом изучения Файоля.

Мировую науку обогатили **14 принципов управления Файоля** (т. е. фундаментальных, или универсальных, правил).

Теория организации Анри Файоля (14 принципов управления)

Структурные принципы	Принципы процесса	Принципы конечного результата
Разделение труда	Справедливость	Порядок
Единство цели и руководства	Дисциплина	стабильность
Соотношение централизации и децентрализации	Вознаграждение персонала	Инициатива
Власть и ответственность	Единство команд (единоначалие)	Корпоративный дух
Скалярная цепь	Подчинение главному интересу	

2.3. Школа человеческих отношений

Ее особенностью является **концентрация внимания на ключевой роли человека**. Наибольший вклад в изучение проблем организационного поведения внесли **Хотторнские исследования**, проводившиеся в американской компании «Western Electric» под руководством уже известного специалиста в области менеджмента **Элтона Мэйо** (1880—1949).

Мэйо сформулировал следующие тезисы.

1. Индивиды имеют уникальные нужды, потребности, цели, мотивы.
2. Положительная мотивация требует, чтобы с рабочими обращались как с личностями.
3. Личные и семейные проблемы рабочего могут неблагоприятно повлиять на производительность труда.
4. Обмен информацией между людьми имеет важное значение.
5. Главные проблемы не могут быть простыми.

2.4. Школа науки управления (количественный подход).

Становление школы науки управления связано **с развитием математики, статистики, инженерных наук и других смежных с ними областей знаний**. Наиболее известными представителями этой школы являются Р. Акофф, Л. Берталанфи, С. Вир, А. Гольдбергер, Д. Форрестер, Р. Люс, Л. Клейн.

После постановки проблемы специалисты разрабатывают **модель ситуации**. Затем переменным задаются **количественные значения**. Это позволяет объективно **сравнить и описать каждую переменную** и отношения между ними. Важнейшим стимулом к расширению применения количественных методов в управлении стало **внедрение компьютеров**.

3. Подходы к управлению: системный, процессный, ситуационный

Системный подход позволяет **рассматривать организацию как систему**, состоящую из определенного количества взаимосвязанных **элементов**. **Система — это некая целостность, состоящая из взаимозависимых частей**, каждая из которых вносит свой вклад в характеристики целого.

Особенности системного подхода сводятся к следующему:
— четкое определение целей и установление их иерархии;
— достижение наилучших результатов при наименьших затратах путем использования инструментов сравнительного анализа и выбора способов достижения поставленных целей;
— широкая всесторонняя оценка всех возможных результатов деятельности с использованием количественной интерпретации целей, определением методов и средств их достижения.

3. Подходы к управлению: системный, процессный, ситуационный

М. Х. Мескон дает следующее определение процессного подхода: «**Процессный подход** к управлению — подход... основывающийся на концепции, согласно которой **управление есть непрерывная серия взаимосвязанных действий или функций**».

А. Файоль считал, что «управлять означает **предсказывать и планировать, организовывать, распоряжаться, координировать и контролировать**».

Мескон считает, что «процесс управления состоит из **четырех взаимосвязанных функций: планирования, организации, мотивации и контроля**»

3. Подходы к управлению: системный, процессный, ситуационный

Ситуационный подход, непосредственно связан с системным и процессным подходами и расширяет сферу их применения на практике. Этот подход иногда называют **ситуационным мышлением об организационных проблемах и способах их решения**.

Базовым в ситуационном подходе является **определение понятия ситуации**. Под ситуацией подразумевается **конкретный набор обстоятельств, переменных, оказывающих влияние на организацию в определенное время**. Рассмотрение конкретной ситуации позволяет руководителю подобрать **наилучшие способы и методы достижения целей организации**, **соответствующие именно этой ситуации**.

Вопросы для самостоятельной работы студентов

1. Что понимать под эволюцией менеджмента как научной дисциплины?
2. Перечислите этапы развития менеджмента.
3. Назовите основные школы менеджмента и наиболее известных их представителей
4. В чем заключаются подходы к управлению как концепции управленческой мысли?
5. Охарактеризуйте процессный подход в менеджменте.
6. Охарактеризуйте системный подход в менеджменте. Что представляет собой теория систем?
7. Раскройте ситуационный подход в менеджменте. Что такое ситуационное мышление?
8. Что представляет собой внешняя среда организации (внешние переменные)?
9. Что представляет собой внутренняя среда организации (внутренние переменные)?
10. Что понимают под адаптацией к изменениям внутренней и внешней среды?

Общий менеджмент

Лекция 1. Эволюция менеджмента как науки

Кнышов А.В., к.э.н., доцент, доцент кафедра управления