**Московский институт экономики менеджмента и права**

Факультет Управление

Кафедра Государственное и муниципальное управление

**Контрольная работа**

по дисциплине Система государственного и муниципального управления

Тема: Основные подходы к управлению в рамках научных школ и направлений.

 Выполнил: студентка Кулинченко Е.С.

 Группа УД 111/0-07

 Проверил: Сунцова Е.А.

Москва 2009 г.

Содержание

Введение………………………………………………………………….3

Основные подходы……………………….............................................4

Административная, или классическая школа…………………………5

Школа человеческих отношений……………………………………….7

Школа науки управления, или количественный подход……………..9

Заключение………………………………………………………………10

Список используемой литературы…………………………………….11

Введение

Информация о наличии организационных структур в практике управления обнаружена на глиняных табличках, датированных третьим тысячелетием до нашей эры. Однако, хотя самоуправление достаточно старо, идея управления как научной дисциплины, профессии, области исследований относительно нова. Управление было признано самостоятельной областью деятельности только в XX веке.

Понятия о систематизированном управлении организацией стали формироваться в середине XIX века. Основной силой, сформировавшей интерес к научному управлению, была промышленная революция. Успехи в теории управления всегда зависели от успехов в других, связанных с управлением областях, таких как инженерные науки, психология, социология, математика и др. По мере того, как развивались эти области знаний, теоретики и практики управления узнавали всё больше о факторах, влияющих на успех организации. Руководители организаций, предприниматели, ученые стали глубже осознавать влияние сил внешних по отношению к организации. Специальные исследования позволили разработать новые подходы в управлении. Подходами в данном случае можно назвать группы методов управления, объединенных общей идеей, гипотезой. Целью исследования работы является необходимость раскрыть сущность основных подходов к исследованию. Дать характеристику каждого направления научных школ.

Основные подходы

К настоящему времени известны четыре основных подхода, которые внесли существенный вклад в развитие теории и практики управления. Подход с позиций выделения различных школ рассматривает управление с четырёх разных точек зрения. Это школы: научного управления, административного управления, человеческих отношений и науки о поведении, науки управления или количественных методов.

Процессный подход рассматривает управление как непрерывную серию взаимосвязанных управленческих функций: планирование, организация, мотивация, координация, контроль и связующие процессы — коммуникации и принятия решения.

В системном подходе организация рассматривается как система взаимосвязанных элементов, таких как люди, структура, задачи и технология, которые ориентированы на достижение определенных целей в условиях меняющейся внешней среды.

Ситуационный подход концентрируется на том, что пригодность различных методов управления определяется конкретной ситуацией. Поскольку имеется такое обилие факторов и их сочетаний, определяющих ситуацию, как в самой организации, так и окружающей среде, не существует единого для всех «лучшего» способа управления организацией. Самым эффективным методом в конкретной ситуации является метод, который более всего соответствует данной ситуации. Задача — найти и суметь реализовать этот метод. [[1]](#footnote-1)

Дополняя друг друга, эти подходы и формируют современные науку и практику управления. Вместе с тем следует учитывать, что не существует никаких универсально применяемых приемов или принципов, которые бы гарантировали эффективное управление во всех случаях. Однако уже разработанные подходы и методы могут помочь руководителям повысить вероятность эффективного достижения целей организации. [[2]](#footnote-2)

Административная, или классическая школа

Самые первые исследования в области менеджмента были сделаны классической школой. Первых менеджеров в основном волновал вопрос об эф­фективности производства (технический подход). Свою деятель­ность они сосредоточивали на адаптации рабочих. В этих це­лях разрабатывался дизайн рабочих мест, изучались затраты времени на различные операции и т.п. Большинство исследователей того времени полагали, что менеджмент - это искусство. Такое понимание менеджмента связано с тем, что не все работники по своим параметрам подходят для руководящей должности. Имеются определенные черты ха­рактера и навыки, которые свойственны всем преуспевающим менеджерам. Поэтому многие исследователи приняли подход при изучении личности с точки зрения характера. Т.е. если ус­тановить черты характера, свойственные менеджеру, то мож­но найти людей, которые обладают такими качествами. Результаты этих исследований показали, что определить параметры по чертам характера невозможно, что даже такая вещь, как ум, в некоторых случаях может не иметь в менед­жменте первостепенного значения. В итоге было установлено, что концепция черт характеров просто не срабатывает. В связи с этим и возник вопрос: есть ли наука менеджмент? Первый крупный шаг к рассмотрению менеджмента как науки был сделан Ф. Тейлором (1856-1915), который возглавил дви­жение научного управления. Он заинтересовался не эффектив­ностью человека, а эффективностью деятельности организации что и положило начало развитию школы научного управления. Благодаря разработке концепции научного управления ме­неджмент был признан самостоятельной областью научных исследований. В своих работах "Управление фабрикой" (1903) и "Принципы ночного менеджмента" (1911) Ф. Тейлор разра­ботал ряд методов научной организации труда, основанных на изучении движений рабочего с помощью хронометража, стан­дартизации приемов и орудий труда. Его основополагающие принципы управления состоят в следующем: если я могу на научной основе отобрать людей, на научной основе их подготовить, предоставить им некоторые стимулы и соединить воедино работу и человека, тогда я смо­гу получить совокупную производительность, превышающую вклад, сделанный индивидуальной рабочей силой. Главная зас­луга Ф.Тейлора состоит в том, что он как основатель школы "научного управления" разработал методологические основы нор­мирования труда, стандартизировал рабочие операции, внедрил в практику научные подходы подбора, расстановки и стимули­рования труда рабочих. Величайший вклад Ф. Тейлора состоит в том, что он начал революцию в области менеджмента. Становление науки об управлении также связывается с именами Ф. и Л. Джилбертов. Они провели исследования в области трудовых движений, усовершенствовали хронометражные методики, а также разработали ночные принципы организации рабочего места. Таким образом, к 1916 г. сформировалось целое направле­ние в исследованиях: первая научная школа, получившая не­сколько названий, - "научного менеджмента", "классическая", "традиционная", Разновидностью классической школы управления является "административная школа". Она занималась изучением вопросов роли и функций менеджера. Считалось, что, как только опре­делялась суть работы управляющего, легко можно было выявить наиболее эффективные методы руководства. Одним из пионеров разработки этой идеи был А. Файоль (1841-1925). Он разделил весь процесс управления на пять основных функций, которые мы до сих пор используем в управлении организацией: это планирование, организация, подбор и расстановка кадров, руководство (мотивация) и контроль. На базе учения А. Файоля в 20-е г.г. было сформулировано И понятие организационной структуры фирмы, элементы которой представляют систему взаимосвязей, серию непрерывных вза­имосвязанных действий - функций управления. Разработанные А. Файолем принципы управления следует признать самостоятельным результатом науки управления, "ад­министрирования" (отсюда и название "административная шко­ла"). Не случайно американцы называют француза А. Файоля отцом менеджмента. Суть разработанных им принципов управления сводится к следующему: разделение труда; авторитет и ответственность власти; дисциплина; единство руководства; единство распо­рядительства; подчинение частного интереса общему; вознаг­раждение за труд; баланс между централизацией и децентра­лизацией; координация менеджеров одного уровня; порядок; справедливость; доброта и порядочность; устойчивость пер­сонала; инициатива. Из других представителей "административной школы" можно выделить М. Блюмфилда, разработавшего концепцию "менед­жмент персонала", или управление рабочей силой (1917), и М. Вебера, предложившего концепцию "рациональной бюрок­ратии" (1921). Он дал характеристику идеальных типов господства и выдвинул положение, согласно которому бюрократия - поря­док, устанавливаемый правилами, является самой эффектив­ной формой человеческой организации. Основная черта "классической школы" (научной и ад­министративной) заключается в том, что существует только один способ достижения эффективности производства. По­этому цель классических менеджеров состояла в том, что­бы обнаружить этот совершенный и единственно приемле­мый метод управления. "Классическая школа" - один из первых камней в фунда­менте мировой управленческой науки. Однако это не единственное течение в развитии управленческой мысли. Определенный прорыв в области менеджмента, ознамено­вавшийся появлением "школы человеческих отношений" (по­веденческой школы), был сделан на рубеже 30-х гг. В ее ос­нову положены достижения психологии и социологии (наук о человеческом поведении). Поэтому в рамках этого учения в процессе управления предлагалось сосредоточивать основное внимание на работнике, а не на его задании. В начале XX в. ученые, изучающие поведение человека в трудовом процессе, были заинтересованы в повышении произ­водительности труда не менее, чем любой из "классических" менеджеров. Они понимали, что, сосредоточив внимание на ра­бочем, смогут лучше стимулировать его труд. Предполагалось, что люди являются живыми машинами и что в основе управ­ления должна лежать забота об отдельном работнике. Р. Оуэн был реформатором менеджмента в том смысле, что он первым обратил внимание на людей. Его идея состоит в том, что фирма много времени тратит на уход за станками и машинами (смазка, ремонт и пр.) и мало заботится о людях. Поэтому вполне разумно тратить такое же время и на "уход" за людьми (живой машиной). Это внимание и забота о них, обес­печение благоприятных условий для отдыха и т.п. Тогда, веро­ятнее всего, "ремонт" людей не потребуется. [[3]](#footnote-3)

Школа человеческих отношений

Родоначальником "школы человеческих отношений" при­нято считать Э. Мэйо. Он обнаружил, что группа рабочих -это социальная система, в которой есть собственные систе­мы контроля. Определенным образом воздействуя на такую систему, можно улучшить, как считал тогда Э. Мэйо, резуль­таты труда.

В результате движение "человеческих отношений" стало противовесом всему научному движению. Это связано с тем, что акцент в движении "человеческих отношений" делался на заботе о людях, а в движении научного управления - на заботе о производстве. Идея состоит в том, что простое проявление положительного внимания к людям оказывает очень большое влияние на производительность труда. Т.е. речь идет о повы­шении эффективности организации за счет повышения эффек­тивности ее человеческих ресурсов. Из других ученых этого направления можно выделить М.П. Фоллет, проанализировавшую стили руководства и разра­ботавшую теорию лидерства. Большой вклад в развитие школы "человеческих отноше­ний" был сделан в 40-60-е гг., когда учеными-бихевиористами (от англ. behaviour - поведение) было разработано несколько теорий мотивации. Одной из них является иерархическая теория потребнос­тей А. Маслоу. Он предложил следующую классификацию по­требностей личности: 1) физиологические; 2) в безопасности своего существования; 3) социальные (принадлежность к коллективу, общение, внимание к себе, забота о других и пр.); 4) престижные (авторитет, служебный статус, чувство собственного достоинства, самоуважение); 5) в самовыражении, полном использовании своих возмож­ностей, достижении целей и личном росте. Не менее популярно в школе "человеческих отношений" и учение Д. Макгрегора (1960). В основе его теории (X и Y) ле­жат следующие характеристики работников: Теория X- средний индивидуум туповат, стремится увиль­нуть от труда, поэтому его необходимо постоянно принуждать, понукать, контролировать и направлять. Человек такой катего­рии предпочитает, чтобы им руководили, стремится избегать ответственности, беспокоится лишь о собственной безопасности; теория Y- люди не являются от природы пассивными. Они стали такими в результате работы в организации. У данной категории работников затраты физического и умственного тру­да так же естественны и необходимы, как игры на отдыхе. Такой человек не только принимает на себя ответственность, но и стремится к ней. Он не нуждается в контроле со стороны, так как способен сам себя контролировать. Модифицированный вариант учения Д. Макгрегора представ­лен Р.Блейком в виде управленческой решетки ГРИД. Более поздние теории управления разрабо­таны в основном представителями количественной школы, часто называемой управленческой. Появление данной школы - след­ствие применения математики и компьютеров в управлении. Ее представители рассматривают управление как логический про­цесс, который может быть выражен математически. В 60-е г.г. начинается широкая разработка концепций управления, опира­ющихся на использование математического аппарата, с помо­щью которого достигается интеграция математического ана­лиза и субъективных решений менеджеров. Формализация рада управленческих функций, сочетание труда, человека и ЭВМ потребовали пересмотра структурных элементов организации (служб учета, маркетинга и т.п.). Появились та­кие новые элементы внутрифирменного планирования, как ими­тационное моделирование решений, методы анализа в услови­ях неопределенности, математическое обеспечение оценки многоцелевых управленческих решений. В современных условиях математические методы использу­ются практически во всех направлениях управленческой науки.

Школа науки управления, или количественный подход

Основой этой школы является междисциплинарный подход, когда конкретная проблема решается группой специалистов по математике, статистике, инженерным и общественным наукам. После постановки проблемы и формулировки задачи разрабатывается модель, чаще всего математическая, сложившейся ситуации. Такой подход получил название "исследование операций".

После создания модели переменным задаются количественные значения. Это позволяет более объективно сравнивать и описать каждую переменную и отношения между ними. Главной характеристикой науки управления считается замена словесных рассуждений и описательного анализа количественными значениями.

Исследование операций зародилось в начале второй мировой войны для решения задач эффективного использования военных ресурсов. В послевоенный период методы исследования операций стали применяться для решения аналогичных задач в промышленности и бизнесе. Появление компьютеров позволило конструировать математические модели возрастающей сложности, приближая их к реальной ситуации и получать более точные решения.

Для данной школы характерны также следующие черты:

• использование научного анализа для определения лучшего способа решения хозяйственных задач;

• целенаправленный отбор работников, лучше всего подходящих для выполнения задач, их обучение;

• равномерное и справедливое распределение обязанностей (ответственности) между рабочими и менеджерами;

• обеспечение работников ресурсами;

• применение материального стимулирования; • сотрудничество администрации с рабочими в деле практического внедрения НОТ. [[4]](#footnote-4)

Заключение

 Таким образом, мы ознакомились во всеми школами управления. У каждой из них есть свои отличительные особенности, как преимущества, так и недостатки. Наиболее важной задачей управляющего является тщательное изучение подходов в данных учениях, накопление знаний для максимально эффективного управления, которое возможно лишь в случае совмещения наиболее подходящих для конкретного случая методов, взятых из всех школ управления. Дополняя друг друга, подходы к управлению формируют современные науку и практику управления. Вместе с тем следует учитывать, что не существует никаких универсально применяемых приемов или принципов, которые бы гарантировали эффективное управление во всех случаях. Однако уже разработанные подходы и методы могут помочь руководителям повысить вероятность эффективного достижения целей организации.

Список литературы

1. Ансофф И. Новая корпоративная стратегия. — СПб.: Питер Ком, 1999. — 416 с.
2. Дойль П. Менеджмент. — СПб.: Питер, 1999.- 560 с.
3. Клиланд Д., Кинг В. Системный анализ и целевое управление. — М.: Советское радио, 1974.- 280 с.
4. Мескон М. и др. Основы менеджмента. — М.: ДЕЛО, 2000. — 704 с.
5. Fayol H. Industrial and General Administration. — Geneva: International Manag. Inst., 1930.
6. Mayo E. The Human Problems of Industrial Civilization. — New York: Macmillan, 1933.
7. Taylor W.F. Principles of Scientific Management. — New York: Harper & Row, 1911.
1. www.aup.ru/books/m65/9.htm [↑](#footnote-ref-1)
2. www.bibliotekar.ru/biznes-43/36.htm [↑](#footnote-ref-2)
3. upravlenie.fatal.ru [↑](#footnote-ref-3)
4. www.anovikov.ru/books/sc\_shool.pdf [↑](#footnote-ref-4)