Зміст

Вступ

1. Школа наукового управління
2. Класично–адміністративна школа
3. Школа людських стосунків
4. Школа поведінкових наук
5. Емпірична школа або школа кількісного підходу

Висновок

Список використаної літератури

Вступ

Будь-яка наука базується на використанні історичного досвіду. Вивчення уроків історії дозволяє уникнути протиріч і помилок, що зустрічаються на ранніх етапах розвитку науки.

Наука управління в цьому відношенні мало відрізняється від інших наук. Як і будь-яка наука, вона цікавиться минулим, сьогоденням і майбутнім. Аналіз минулого дозволяє краще зрозуміти сьогодення, щоб спрогнозувати майбутній розвиток.

Знання й осмислення минулого сприяє кращому розумінню сучасного стану науки, а також появі і формуванню нових ідей. Розвиток науки управління свідчить, що нежиттєві концепції гинули, а залишалися тільки самі цінні, перевірені практикою і часом.

Управління в умовах ринку одержало назву менеджменту.

Відмінні риси менеджменту полягають у тім, що він орієнтує фірми на задоволення потреб ринку, на постійне підвищення ефективності виробництва (одержання оптимальних результатів з найменшими витратами), на волю в прийнятті рішень, на розробку стратегічних цілей і програм і їхнє постійне коректування в залежності від стану ринку.

Поняття "менеджмент" останнім часом все частіше і частіше вживається в українській мові. Відкриваються "школи менеджерів", створюються "клуби менеджерів", проводяться "семінари менеджерів", але рідко люди віддають собі звіт у тому, що ж саме ховається за цим красивим словом. У літературі менеджмент визначається як управління виробництвом, система методів, принципів, засобів і форм управління, розроблених і вживаних в розвинених країнах для підвищення ефективності виробництва або іншої суспільної діяльності.

Проблеми природи і принципів управління хвилювали мислителів протягом багатьох століть. Особливу увагу їм приділяється на сторінках спеціальної друку в період трансформації суспільно-економічних відносин. Об'єктивно теорія і практика управління розвивалися в нашій країні і розвинених капіталістичних країнах паралельно, що було обумовлено суспільно-економічними умовами організації і функціонування виробництва. Тому особливий інтерес представляє розгляд еволюції формування управлінської думки в нашій країні і менеджменту як специфічної галузі знань про закони управління за кордоном. Початок розвитку управлінської науки пов'язують з періодом промислового капіталізму, появою в 1776 р. праці А. Сміта "Багатство народів". Характерною рисою епохи зазначалося значення фахівця з ефективності і керівника виробництва. Багато бізнесменів погодилися з А. Смітом у тому, що тільки здорова конкуренція забезпечить безліч товарів і якість життя для всіх. Разом з тим в той період капіталісти практично не приділяли уваги фінансовим аспектам бізнесу. Виходячи з історичної періодизації розвитку менеджменту, можна виділити три основні напрями розвитку теорії та практики менеджменту: це товарна концепція (кінець ХІХ - початок ХХ ст.), Збутова (30-50-і рр..) Та маркетингова (з кінця 50-х - початку 60-х рр..). Подібний розподіл умовно, бо в даний час навіть у розвинених капіталістичних країнах можна зустріти окремі галузі, які здійснюють свою діяльність, використовуючи всі перераховані концепції.

Подальший розвиток теорії і практики менеджменту досліджується з виділенням підходів, шкіл управління. Історичні процеси менеджменту структурують по етапах розвитку управлінської думки, виділяючи певні школи, наступні один за одним у часі і доповнюють один одного новими змістовними аспектами розуміння управління. В даний час досить складно провести систематизацію сформованих шкіл в управлінні, так як представники різних шкіл використовують теорії та концепції інших шкіл.

Тема моєї курсової роботи "Школи менеджменту".

Метою даної роботи є розгляд питання про історичний розвиток теорії і практики менеджменту з позиції різних шкіл.

Предметом моєї роботи є наука про управління.

1. Школа наукового управління

Засновниками школи наукового управління були Ф. Тейлор, Генрі Форд, Френк і Ліліан Гілбрейт, Генрі Гант, Гаррі Емерсон. Теорії ґрунтувалися на механістичному розумінні людини, її місця в організації і сутності її діяльності та були спрямовані на вирішення проблем підвищення продуктивності праці шляхом удосконалення операцій ручної праці на основі її наукової організації.

Школа наукового управління цікава тим, що Ф. Тейлор був першим, хто виділив менеджмент як окрему галузь професійної діяльності і зміг провести свої дослідження на прикладі єдиного підприємства. Він відокремив робітників від машин, зробивши їх основним критерієм продуктивності.

Значне місце в системі наукового управління відводилось персоналові. Суттєве досягнення цієї школи полягало у систематичному стимулюванні працівників з метою зацікавлення їх у збільшенні продуктивності та обсягів виробництва. При цьому передбачався відпочинок та перерви у виробництві, а час на виконання певних завдань вважався реальним і справедливо визначеним. Це надавало змогу керівництву встановлювати норми виробництва і додатково платити тим, хто перевиконував заданий мінімум. Ф. Тейлор та його послідовники визнавали також можливість відбору людей, як фізично та інтелектуально відповідали б виконуваній роботі.

Дослідники, що належали до школи наукового управління, вперше звернули увагу на значущість людського фактора в процесі виробництва. Вони надавали великого значення системі стимулів зростання продуктивності праці, розробляли рекомендації щодо організації її з урахуванням фізіологічних можливостей людей, обґрунтовуючи норми виробітку, необхідні перерви в трудовому процесі та ін. Ключовими моментами цієї теорії було стимулювання високої продуктивності праці, добір людей, фізично та інтелектуально здатних виконувати певні види праці, та спеціальне навчання їх.

Система Тейлора полягала в послідовному проведенні принципу розподілу праці на виконавчу та розпорядчу. Він розглядав науковий менеджмент як дійовий засіб наближення інтересів усього персоналу, завдяки підвищенню благоустрою робітників і налагодженню більш тісного їх співробітництва з господарями та адміністрацією у справі досягнення виробничих та економічних завдань підприємства. Тейлор говорив, що для тих, хто сприйняв систему наукового менеджменту в повному обсязі, наслідком буде зняття всіх спорів і протиріч між сторонами. Він характеризував менеджмент як процес злиття матеріальних ресурсів виробництва і технології з власне людським потенціалом виробництва для досягнення цілей індустріальної організації. Науковий менеджмент - навчав він, - спонукає розвитку почуття товариськості, оскільки стосунки людей у виробництві - це вже не стосунки господарів і підлеглих, як у старих системах управління, а відносини взаємодопомоги між друзями, які допомагають один одному виконати ту роботу, до якої кожен з них краще підготовлений.

За традиційного методу управління ініціатива робітників досягалася в окремих випадках. У науковому менеджменті, за Тейлором, ініціатива проявляється повсякчас. Для цього менеджери покладають на себе нову ношу, додаткові обов´язки і відповідальність. Так, вони повинні буквально по крихітках зібрати в єдине ціле всі ті традиційні знання, навички, вміння, які в минулому були складовими майстерності робітників, класифікувати, кодувати їх, оформлюючи у відповідні правила, закони, формули, які допомагали б робітникам у їхній праці. Саме таким шляхом менеджмент еволюціонує в науку.

Якщо прихильники школи людських відносин зосереджувалися на проблемах налагодження мікроклімату в колективі, то представники школи наук поведінки намагалися допомогти працівникові в усвідомленні своїх власних можливостей для самовиявлення в процесі праці.

Основні положення школи наук поведінки:

1) раціональна організація управління, що враховує соціальні та психологічні аспекти трудової діяльності людей;

2) досягнення соціальної стабільності, тобто рішення проблем людей;

3) жорстка ієрархія підлеглості та формалізація організаційних процесів, несумісних з природою людини.

Зі своїх досліджень і експериментів Тейлор вивів ряд загальних принципів, які лягли в основу його системи.

1. Розподіл праці. Цей принцип реалізується не лише на рівні цеху, а й розповсюджується на всю управлінську діяльність. За менеджером слід закріпити функцію планування, а за робітником – функцію виконання. Крім того, за кожним робітником, менеджером треба закріпити конкретні завдання, щоб кожний з них відповідав за одну функцію;

2. Вимірювання праці. Це вимірювання робочого часу за допомогою так званих "одиниць часу".

3. Завдання-розпорядження. Виробничі завдання розподілялися не тільки щохвилини, але і супроводжувалися докладним описом оптимальних методів їх виконання. Цілі підприємства були чітко заплановані і кожному робітникові видавалася письмова інструкція щодо його конкретних завдань. Шляхом реалізації цих заходів як робітник, так і менеджер одержують певні стандарти, які допомагають вимірювати працю.

4. Програми стимулювання мають бути зрозумілі робітникові. Будь який елемент праці має свою ціну, і його оплата залежить від випуску готової продукції. У випадку ж досягнення вищої продуктивності робітникові виплачують преміальні.

5. Праця як індивідуальна діяльність. Вплив групи робить робітника менш продуктивним.

6. Мотивація. Особиста зацікавленість є рушійною силою для більшості людей.

7. Роль індивідуальних здібностей. Встановлюється і враховується різниця між здібностями робітників.

8. Роль менеджменту. Впроваджуються ті авторитарні методи управління, які посилюють правила і стандарти, що регламентують працю.

9. Роль професійних спілок. Скептичне ставлення до професійних спілок.

10. Розвиток управлінського мислення. З управлінської практики слід вивести певні закони, а управління повинно набути наукового статусу, що й інженерна справа.

Заслугою Тейлора та його послідовників слід також вважати обґрунтування потреби виділення управлінської праці як сфери діяльності особливої групи людей, які можуть досягати в ній високої продуктивності. Поява школи наукового управління була переломним моментом, після якого управління почали визнавати як самостійну сферу наукових досліджень.

Керівники-практики та вчені завдяки дослідженням прихильників школи наукового управління дійшли висновку, що методи і підходи, які застосовуються в науці і техніці, можуть бути також використані для ефективного досягнення цілей організації.

Крім Ф. Тейлора, подібні проблеми розв’язувало і подружжя Френк та Ліліан Гілбрет. Вони переважно вивчали питання стосовно застосування фізичної праці у виробничих процесах і досліджували можливість збільшення випуску виробництва продукції за рахунок зменшення зусиль, витрачених на її виробництво. Результати своєї роботи вони опублікували в книгах "Вивчення рухів" та "Психологія управління", у яких підкреслювали можливість зв’язку між наукою управління та даними соціологічних і психологічних досліджень. Працюючі тривалий час будівельній індустрії, Ф. Гілбрет був вражений масштабами непродуктивної праці і вирішив її усунути. Його приваблювала, в основному, та сфера досліджень, яка пізніше стала відомо під назвою "вивчення рухів".

Використовуючи свій винахід (мікрохронометр), Гілбрети змогли аналізувати окремі трудові рухи, точно визначати, скільки часу необхідно для виконання будь-якої операції. Крім того, вони змоги систематизувати всі руху людської руки та розробити їх на 17 елементарних рухів, які вони назвали терблігам. Ці ідеї виявилися корисними для всіх галузей промисловості.

Гілбрети вважали, що національний добробут залежить від індивідуальної освіченості працівників, від їх знань і здатності роботи внесок у суспільне багатство. Щоб виробнича діяльність була прибутковою, її слід планувати і управляти нею повинні кваліфіковані управлінці.

1888 році у Тейлора з’являться помічник Генрі Лоренс Гант. Розробляючи разом з Ф.Тейлором систему оплати праці, Гант помітив, що причиною низької продуктивності є погана організація праці. Оскільки він мав талант відособлення та узагальнення інформації, його цікавили усі аспекти, пов’язані з плануванням робіт на виробництві. Спостерігаючи за роботою працівників, він запропонував контролювати і планувати не тільки завантаження матеріалів та обладнання, а й час і резерви виконання робіт, тобто письмово фіксував виконувані процеси на виробництві. Відомості накопичувалися послідовно та систематично, що дозволяло проводити аналіз роботи як за короткі проміжки часу, так і за весь період в цілому. Завдяки введенню до процесу управління графіків Ганта з’явилося оперативне та календарне планування. Багато нововведень Ганта використовують і в наш час.

Генрі Гант започаткував наукове управління від статистики до динаміки.

Недоліки школи наукового управління: розглядання праці людини на рівні машин, виключення психологічного фактора; заперечення лінійної системи управління через відокремлення функцій планування; організація розглядалася як замкнута система. Також недоліком школи наук поведінки є переоцінка неформальних факторів (спілкування, самоповага тощо).

2. Класично – адміністративна школа

Класична чи адміністративна школа, яку ще називають адміністративною школою в управлінні, або школою адміністративно-бюрократичного підходу займає відрізок часу з 1920 по 1950 р. Родоначальником цієї школи вважається Анрі Файоль, французький гірський інженер, видатний менеджер-практик, один з основоположників теорії управління.

На відміну від школи наукового управління, що займалася в основному питаннями раціональної організації праці окремого робітника і підвищенням ефективності виробництва, представники класичної школи зайнялися розробкою підходів до удосконалювання управління організацією в цілому.

Метою класичної школи було створення універсальних принципів управління.

Основною функцією управління, її найбільш важливою частиною Файоль приймав адміністрування.

Ціллю адміністративної школи було створення універсальних принципів управління, випливаючи яким, по переконанням творців школи, організація, безсумнівно, досягне успіху.

Видатними представниками цієї школи були А.Файоль (Франція), Л.Урвік (Англія), Джеймс Д. Муні та А.К. Рейлі (США), М.Вебер (Німеччина). Ці та інші прихильники класичної школи розглядали проблеми ефективності організацій у ширшому аспекті, включаючи перспективу та намагаючись визначати загальні характеристики і закономірності ефективної організації Можливо, це пояснюється особливостями трудових біографій цих авторів, більшість з яких обіймали високі керівні посади у фірмах своїх країн, на відміну від Тейлора та Гілберта, які починали свої кар'єри простими робітниками. Прихильники класичної школи намагалися знайти універсальні принципи управління, додержуючи яких можна досягти успіху організації. Ці принципи розроблялися ними у двох напрямах. По-перше, вони були впевнені, що, розробивши раціональну структуру організації, тобто здійснивши поділ її на підрозділи і робочі групи, можна завдяки цьому вже досягти успіху.

Найчіткіше "універсальні принципи управління", сформулював А. Файоль, а М. Вебер – розробив "концепцію раціональної бюрократії" (1864-1920), характеристиками якої є:

1. Високий ступінь розподілу праці;
2. Чітка управлінська ієрархія;
3. Численні правила, стандарти та показники оцінки роботи;
4. Дух формальної знеособленості (відсутність симпатій та привілеїв стосовно окремих робітників);
5. Підбір кадрів в організації за їхніми діловими професійними якостями.

Школа адміністративного управління зосереджувалася на мистецтві управління великими групами людей (управління організацією в цілому.

Саме Файоль був першим дослідником, який класифікував вивчення менеджменту, за його функціональними ознаками, і головним його внеском у теорію управління є розгляд останнього як універсального процесу, що складається з кількох взаємопов'язаних функцій. Наступне визначення управління дає А. Файоль: "Керувати — значить:

* передбачати, тобто враховувати майбутнє і виробляти програму дій;
* організовувати, тобто будувати подвійний — матеріальний і соціальний — організм підприємства;
* розпоряджатися, тобто змусити персонал працювати добре;
* координувати, тобто зв'язувати, об'єднувати, гармонізувати всі дії та всі зусилля;
* контролювати, тобто піклуватися про те, щоб все здійснювалося згідно з встановленими правилами та даними розпорядженнями".

Наступним важливим внеском А. Файоля в теорію менеджменту є вироблення загальних принципів побудови структури організації. Однак, на думку А. Файоля, ці принципи повинні бути гнучкими і здатними пристосовуватися до будь-яких запитів, оскільки "в адміністративних засадах немає нічого негнучкого та абсолютного;

Розглядаючи організацію як специфічний вид діяльності і як настільки ж своєрідну адміністративну систему і погоджуючи свої ідеї з принципами Тейлора щодо стимулювання кожного працівника, Файоль сформулював наступні 14 принципів управління стосовно до діяльності вищої ланки управління:

1. Поділ праці, тобто спеціалізація, необхідна для ефективного використання робочої сили, стосовно до усіх видів праці, як управлінської, так і виконавської.

2. Влада і відповідальність. На думку Файоля, влада і відповідальність зв'язані між собою, причому остання є наслідком першої. Він вважав, що влада сполучить офіційний (заснований на займаній посаді) і особистий (що укладається в собі сплав розумового розвитку, досвіду, морального рівня, навичок по роду колишньої служби й ін.) фактори.

3. Дисципліна. Розуміючи дисципліну як повагу домовленості, розрахованих на те, щоб забезпечити покору, старанність, енергійність і зовнішній прояв поваги, Файоль підкреслює, що для підтримки дисципліни необхідна наявність гарних керівників на всіх рівнях.

З усіх засобів впливу па підлеглих з метою зміцнення дисципліни одним з найдійовіших Файоль вважав особистий приклад начальника. За його переконанням, якщо начальник подає приклад акуратності, ніхто не насмілюється являтися з запізненням. Якщо він діяльний, мужній, відданий, — йому наслідують, і якщо він уміє вести справу, йому вдасться змусити співробітників полюбити роботу.

Але і поганий приклад також заразливий і, виходячи з верхів, він дає іноді самі згубні наслідки для усіх.

4. Єдиноначальність. Єдиноначальність, на думку Файоля, має в порівнянні з колегіальністю ту перевагу, що воно забезпечує єдність точки зору, єдність дії і єдність розпорядництва. Тому воно має тенденцію до переваги.

5. Єдність керівництва. Види діяльності, що переслідують ту саму ціль, повинні мати одного керівника і керуватися єдиним планом. Подвійне керівництво може виникнути, на думку Файоля, лише внаслідок невиправданого змішання функцій і недосконалого розмежування їх між підрозділами, що не тільки зайво, але і вкрай шкідливо. У жодному з випадків, на його думку — не буває пристосування соціального організму до дуалізму розпорядництва;

6. Підпорядкування приватних інтересів загальним. Інтереси службовця чи групи службовців не повинні ставитися вище інтересів підприємства; інтереси держави повинні бути вище інтересів громадянина чи групи громадян... Здавалося б, подібне правило не має потребу в нагадуваннях. Але неуцтво, честолюбство, егоїзм, лінощі і всякі людські слабості і пристрасті штовхають людей до зневаги загальними інтересами в домовленість приватних.

7. Винагорода. Методи стимулювання праці повинні бути справедливими і доставляти максимально можливе задоволення співробітникам і роботодавцям.

8. Централізація. Не прибігаючи до терміна "централізація влади", Файоль говорить про ступінь концентрації чи розосередження влади. Конкретні обставини будуть визначати, який варіант "дасть кращий загальний результат".

9. Скалярний ланцюг, тобто, по визначенню Файоля, "ланцюг начальників" від самого вищого до самого нижчого рангу, від якого не потрібно відмовлятися, але якого варто скоротити, якщо занадто ретельне проходження його може нанести шкоду.

10. Порядок, тобто "усьому (кожному) своє місце, і всі (кожний) на своєму (його чи її) місці".

11. Справедливість. Лояльність і відданість персоналу повинні забезпечуватися поважним і справедливим ставленням адміністрації до підлеглих.

12. Стабільність робочого місця для персоналу. Файоль рахував, що зайва плинність кадрів є одночасно і причиною, і наслідком поганого управління, і вказував на пов'язані з цим небезпеки і витрати.

13. Ініціатива, тобто, по визначенню Файоля, обмірковування і виконання плану. Оскільки це "доставляє велике задоволення всякій мислячій людині", Файоль призиває адміністраторів "поступитися особистим марнославством", для того щоб підлеглі одержали можливість виявити особисту ініціативу.

14. Корпоративний дух, тобто принцип "у єднанні — сила". Наводячи перелік цих принципів, Файоль указував, що він не прагнув дати вичерпний їхній виклад, а спробував описати лише ті з них, що йому приходилося найчастіше застосовувати, оскільки навіть незначна кодификація принципів є необхідною у всякій справі.

Система з 14 положень є не просто гнучкою, але й такою, що припускала можливість уведення нових положень. Так у сучасній літературі до функцій управління найчастіше відносять планування, організацію, керівництво, облік, контроль і аналіз. Змінювався підхід до розуміння тієї чи іншої функції, однак у цілому, їх склад, визначений ще представниками класичної школи, залишався майже незмінним.

Таким чином, після довгих трансформацій уявлення про управління стало приймати сучасні форми, до управління почали підходити як до цілісного поняття.

Другий напрям досліджень "класиків" стосувався організації управління людьми. Наприклад, німецький учений М.Вебер у поняття бюрократизму не вкладав негативного значення, а розглядав його як ідеальний тип організації, що дає змогу досягти максимальної ефективності. Згідно з цією теорією, бюрократична організація управління повинна ґрунтуватися на системі чітко визначених правил поведінки суб'єктів управління, обов'язків, компетенції працівників, регламентації їх праці аж до докладного опису окремих управлінських операцій. У нашій країні в цей період було закладено, основи наукової організації управлінської праці, що багато в чому відповідало поглядам Вебера. Однак адміністративно-командна система управління економікою спотворила в цілому обґрунтовані погляди "класиків" надмірною централізацією і регламентацією управління.

Внесок класичної школи в науку менеджменту: визначення принципів управління; опис функції управління; системний підхід до управління всією організацією.

Вважаючи запропоновані ним принципи універсальними, Файоль, проте, указував, що їхнє застосування повинне носити гнучкий характер і враховувати ситуацію, у якій здійснюється управління. Він відзначав, що система принципів ніколи не може бути довершена, навпроти, вона завжди залишається відкритою для доповнень, змін, перетворень, заснованих на новому досвіді, його аналізі, осмисленні, узагальненні. Тому число принципів управління необмежено.

Учні Файоля – Дж. Муні та А. Рейлі – усі принципи менеджменту представляли в одному випадку процесом, в іншому – результатом, а принципи організації праці – як систему елементів єдиного управлінського процесу. У термінах функцій менеджменту це можна тлумачити так: при здійсненні одного комплексу функцій слід одержати результат, що надає змогу здійснити інший комплекс функцій. Взагалі вони спиралися також на ідеї розподілу та об’єднання праці, аналізу та синтезу, але на іншому об’єкті дослідження – процесу управління.

Основний їхній внесок у розвиток науки управління персоналом полягав у створенні причинно-наслідкового компоненту в діяльності організації. Тобто вони створили при веденні своїх досліджень взаємопо’язану схему – причина та її наслідок, що спонукає до вибору того чи іншого роду діяльності.

Л. Урвік, який продовжив дослідження Муні та Рейлі, ідею процесного підходу асоціював з самим дослідженням і дійшов висновку, що наукове дослідження лежить в основі адміністративного управління і є його основним принципом. Він розробив конкретну структуру адміністрування (логічний квадрат і принципи), в якій систематизував принцип, процес і результат при здійсненні функцій менеджменту, Відповідно до його ідеї реалізація принципів дозволить говорити і про реалізацію процесу, а реалізація процесу на основі принципів приводить до спланованого результату.

Адміністративна школа менеджменту сформувала основу для дещо ширшого вивчення можливостей підвищення ефективності управління організаціями, які крилися у сфері людських стосунків. Перші кроки у цьому напрямку зробила М.П. Фоллет, яка застосувала у своїх дослідженнях рекомендації соціальної психології. Саме М.П. Фоллет належить вислів: "Менеджмент – це забезпечення виконання роботи за допомогою інших осіб". Вона запропонувала свою концепцію лідерства, яка започаткувала новий напрямок у менеджменті – гуманістичний.

На основі розробок Файоля і його послідовників сформувалася класична модель організації, що базується на чотирьох головних принципах:

* чіткий функціональний поділ праці;
* передача команд і розпоряджень зверху вниз;
* єдність розпорядництва („ніхто не працює більш ніж на одного боса ");
* дотримання "діапазону контролю" (здійснення керівництва обмеженим числом підлеглих).

Усі вищевказані принципи побудови організації справедливі і для теперішнього часу, незважаючи на те, що досягнення НТП наклали на них визначений відбиток. Так, широке використання в практичній діяльності електронно-обчислювальної техніки спростило зв'язки між органами (ланками) управління в організації за рахунок прискорення обробки інформації.

У цілому ж для класичної школи менеджменту характерне ігнорування людини і його потреб. За це представники школи зазнають справедливої критики з боку теоретиків і практиків менеджменту.

Недоліки класичної школи менеджменту: спрощене уявлення про мотиви людської поведінки; розглядання організації як замкнутої системи.

Прихильники цього напрямку приділяли основну увагу аналізові поведінки людей у процесі виконання роботи, їхній соціальній взаємодії. У межах цього напрямку сформувалися три школи: школа людських стосунків, поведінкова школа і концепція людських ресурсів. Остання концепція є надбанням сучасного менеджменту і про неї мова йтиме пізніше.

3. Школа людських стосунків

Одним з недоліків школи наукового управління і класичної школи було те, що вони до кінця не усвідомлювали ролі і значення людського фактора, що у кінцевому рахунку є основним елементом ефективності організації. Тому школу психології і людських відносин, яка усунула недоліки класичної школи, часто називають неокласичною школою.

У 20-30-і роки ХХ сторіччя зародилася школа людських відносин, у центрі уваги якої знаходиться людина. Виникнення доктрини "людських відносин" звичайно пов'язують з іменами американський учених Е. Мейо і Ф.Ротлісбергера, що відомі своїми дослідженнями в області соціології виробничих відносин.

Одною з головних відмінностей школи психології і людських відносин є внесення в неї біхевіоризму, тобто теорії людського поводження.

"Школа людських відносин" стала реалізацією нового намагання менеджменту розглядати кожну промислову організацію як певну "соціальну систему". Це неабияке досягнення управлінської думки. Всі питання потрібно розглядати через призму взаємовідносин з власне людським соціальним аспектом індустрії.

Завдання менеджменту на цьому етапі полягало в тому, щоб у доповнення до формальних залежностей між членами організацій розвинути плідні неформальні контакти. Вони суттєво впливають на результати спільної діяльності людей. Дослідження виявили феномен неформальної групи в структурі виробничого процесу, стосунки між членами якої мають помітний вплив на ритміку і тривалість праці. За Мейо, фактор співробітництва в групі є дуже важливою обставиною, яку за її значущістю можна ставити поряд з менеджментом. Інакше кажучи, неформальні стосунки в процесі виробництва визначаються як вагома організаційна сила, здатна або протистояти розпорядженням менеджменту, або сприяти впровадженню його настанов у життя. Тому неформальні стосунки не можна пускати на самоплив, треба навчитися керувати ними на базі співробітництва між робітниками і адміністрацією.

Засновниками цієї школи стали: американський соціолог та психолог Елтон Мейо, Ф. Ретльсбергер, М. Л. Фолетт, Д. Мак-Грегор, Е. Майлс. Фундаментом для його досліджень були здобутки у теорії психології людини, а саме праця Зігмунда Фрейда "Психологія підсвідомого". Новий напрям теорії управління, започаткований Е. Мейо, полягав у наступному: чітко розроблені операції і добра заробітна плата не завжди призводять до підвищення продуктивності праці. Школа людських стосунків стала реалізацією нового прагнення менеджменту розглядати кожну організацію як певну соціальну систему. Мова йшла про те, що технологічний аспект ефективності виробництва необхідно розглядати через призму взаємозв'язку цієї сторони організації з власне людським, соціальним аспектом виробництва.

Основні тези Е. Мейо:

1) люди в основному мотивуються соціальними потребами і відчувають свою індивідуальність завдяки своїм стосункам з іншими людьми;

2) в результаті промислової революції та раціоналізації процесу праці сама робота значною мірою втратила привабливість, тому люди шукають задоволення в соціальних взаєминах;

3) люди більш чутливі до соціального впливу групи рівних їм людей, ніж до спонукання засобів контролю, що використовуються керівниками;

4) робітник виконує розпорядження керівника, якщо останній зможе задовольнити соціальні потреби своїх підлеглих і їх бажання бути зрозумілими.

Завдання менеджменту на цьому етапі розвитку управлінської думки полягало також і в розвиткові плодотворних неформальних контактів в організації, оскільки дослідження показали, що вони є вагомою організаційною силою, здатною або бойку вати розпорядження, або сприяти їх реалізації. Тому неформальні стосунки ні в якому разі не можна ігнорувати, ними слід керуватися на основі співпраці між робітниками та адміністрацією.

Представники школи "людських відносин" рекомендували приділяти серйозну увагу зміні неформальної структури при перебудові формальної структури організації. Формальний менеджер повинний прагнути до того, щоб стати і неформальним лідером, завоювавши "прихильності людей". Це - не проста задача, а "соціальне мистецтво".

До недоліків школи психології і людських відносин можна віднести ігнорування питань самоврядування і самоорганізації робітників у виробництві, ученими був явно завищений рівень впливу на робітників за допомогою соціально-психологічних методів.

Однак, незважаючи на критику, якій піддавалася школа психології і людських відносин, основні її положення знайшли згодом відображення в нових, більш складних і сучасних концепціях менеджменту.

Велике місце в дослідженнях учених, що примикають до школи психології і людських відносин, займають проблеми мотивації людей в організації. До числа дослідників, що приділили цим проблемам значну увагу, варто віднести: А. Маслоу, Ф. Герцбергера, Д. Макклеланда, К. Альдерфера.

Найбільш послідовно концепція мотивації розвита видним представником школи психології і людських відносин, професором школи менеджменту Мічиганського університету Дугласом Мак-Грегором. Мак-Грегор вніс значний вклад у розвиток теорії людських ресурсів, зосередивши свою увагу на питаннях лідерства, стилю керівництва, поводження людей в організаціях.

Він висловлював думку, що формування менеджерів лише в незначній мірі є наслідком формальних зусиль менеджменту в його управлінському саморозвитку. Переважно це результат усвідомлення менеджментом природи своїх завдань, усієї своєї політики і практики. Практична віддача навіть від добре підготовлених менеджерів була невелика, тому що вони ще не навчились ефективно використовувати талант, створювати організаційний клімат, який би давав змогу людині зростати. Він говорив, що ми ще далеко стоїмо від правильного розуміння того потенціалу, яким є "людські ресурси". Мета менеджменту значною мірою залежить від здатності передбачати і контролювати людську поведінку.

Мак-Грегор розумів під лідерством певні соціальні відносини, а саме чотири змінних:

- характеристики лідера;

- позиції, потреби та інші характеристики його послідовників;

- характеристики організації, її мета, структура, природа завдань, що виконуються;

- соціальне, економічне і політичне середовище.

Ці висновки, що стосуються мотивації праці, були в нормі відмінними від основних положень класичної школи (адміністративний підхід), і школи наукового управління (економічний підхід), оскільки основну увагу Мейо переносив на систему взаємин в колективі.

Американський соціолог Мері Паркера Фолетт також внесла значний вклад в розвиток школи людських відносин. Вона випередила Мейо і першою сформулювала ідею про те, що вирішальний вплив на зростання продуктивності праці робітника роблять не матеріальні, а головним чином соціальні і психологічні чинники. Однією з перших Фолетт висунула ідею "участі робітників в управлінні". Прикладом участі робітників в управлінні є ухвалення або рішення про способи виконання того або іншого наказу. На її думку на підприємстві повинна панувати " справжня спільність інтересів. Фолетт вважала, що на зміну концепції "економічної людини" прийшла концепція "людини соціальної". Якщо "економічна людина", продаючи свою робочу силу, прагне отримати максимальну матеріальну вигоду, то "соціальна людина" прагне до визнання, самовираження, отримання духовної винагороди.

Пізніше концепція мотивації розвивалася в традиціях школи людських відносин професором університету Мічигану Дугласом Макгрегором. У роботі "Людська сторона підприємства" (1960) він виклав свої погляди на питання лідерства, стилю керівництва, поведінка людей в організаціях. У основі створеної концепції Мак-Грегором лежить положення про необхідність використання на практиці досягнень "соціальної науки", що враховує природу і поведінки людських ресурсів.

Ф. Ретльсбергер був на дев’ять років молодший за свого вчителя. Вступивши до Гарвардського університету до молодого професора Мейо. Їхня зустріч внесла в науку управління кардинально нові зміни. Хуторські дослідження пройшли чотири стадії та охопили 20 тис. робітників. Завод виробляв телефонні апарати, але вивченню підлягав лише процес їх збирання.

Виявилося, що робота – це не тільки можливість заробити на життя. Колектив є соціальною групою, яка може встановлювати власні норми продуктивності, впливати на продуктивність праці ефективно використовувати цей вплив на розподіл винагороди за працю. Ці висновки виходили за межі наукового управління класичної школи. Вдалося довести, що на продуктивність праці впливають не тільки заробітна плата, настрій та втомленість працівника, а й характер організованості самої групи на працюючих.

За Тейлором, організація – такий самий економічний об’єкт, як і сам робітник, а за Мейо – соціальна структура, що складається з особистостей і може бути ефективною або неефективною. Ефективна організаторська структура завжди визнає унікальність кожного працівника. Не кожному працівникові подобається конкретизована стимуляція саме його праці, але кожному приємно, що його думкою цікавляться, і це стимулює його до роботи.

Е. Мейо та Ф. Ретльсбергер стали засновниками біхевіористської (поведінкової) школи наукового управління. Вони сформулювали принципи мотиваційного менеджменту, які не перестали бути актуальними і сьогодні:

- індивідууми, тобто робітники, працівники мають особисті потреби, цілі та мотиви для здійснення певних дій на підприємстві;

- позитивна мотивація вимагає, щоб з робітником поводилися як з особистістю;

- особисті та сімейні проблеми працівника можуть вплинути на продуктивність його праці;

- обмін інформаціє та її ефективність – вирішальний фактор продуктивності. Лише не значна частина менеджерів є настільки досвідченою, щоб розв’язувати людські, політичні та соціальні проблеми суспільства.

Хоторнські дослідження прискорили поглиблення теорії людських потреб, одним із основних розробників якої є А. Маслоу. Його внесок в науку полягає в наступному. Він визначив мотивацію як вивчення основних цілей людини та сформував три фундаментальних допущення теорії потреб:

1. люди мають потреби, які ніколи не можуть бути задоволені;
2. стан часткової або неповної задоволеності стимулює людину до діяльності;
3. існує ієрархія потреб: потреби низького і вищого рівнів.

Ці розробки стали основою так званої піраміди Маслоу, більш відомою, ніж його принципи. Але піраміда потреб використовується в основному для обґрунтування мотивації праці. Незважаючи на популярність, теорія Маслоу не знайшла відповідного та бажаного практичного використання. Справа в тому, що менеджерам важко розробляти конкретні мотиваційні програми та індивідуалізувати їх. Але дослідження американського медика і психолога А. Маслоу допомогли виявити причини багатьох вчинків людей.

Особливості даної концепції (людських ресурсів), сформульовані Р. Е. Майлсом, зводяться до наступного:

1. Більшість людей хочуть, щоб їх не лише любили й поважали, але й щоб їм давали можливість брати участь у здійсненні гідних цілей.

2. Основним обов'язком керівника є створення умов, при яких підлеглі можуть спрямувати всі свої таланти на досягнення цілей організації. При цьому він повинен прагнути до розкриття та використання на практиці всіх своїх творчих здібностей.

3. Керівник повинен забезпечити участь персоналу як перспективних, так і поточних питань. Чим важливішим є рішення, тим більш енергійними повинні бути спроби залучити підлеглих до його прийняття.

4. Керівник повинен безперервно прагнути до того, щоб підлеглі більш широко використовували самоконтроль та прагнули до визначення напрямків своєї діяльності в міру розвитку та вияву своїх знань та здібностей.

5. З використанням керівником досвіду, знань та творчих здібностей своїх підлеглих, підвищуватимуться якість рішень і роботи.

6. Задоволення персоналу роботою приводить до підвищення продуктивності праці і сприяє її зростанню при творчому підході.

Порівняння двох підходів показує, що концепція взаємин між членами колективу пропагує добре ставлення до людей, а концепція людських ресурсів — добре використання персоналу. Між цими підходами існують суттєві відмінності

На даний час управління людськими відносинами перетворилося в спеціальну управлінську функцію, яка одержала назву "управління персоналом". її основна мета полягає в тому, щоб, підвищуючи добробут робітника, надати йому можливість вносити свій максимальний особистий внесок в ефективну роботу всього підприємства.

Отже , школа людських стосунків зосередилася, в основному, на методах налагоджування міжособистісних стосунків (концепція взаємин між членами колективу). Було доведено, що за умови виявлення більшого піклування керівництва про своїх підлеглих рівень задоволення працівників повинен підвищуватися, а це, в свою чергу, можна приведе до зростання продуктивності праці. Рекомендувалося використовувати прийоми управління людськими стосунками, які охоплювали більш ефективні дії безпосередніх керівників, консультації з робітниками та надання їм ширших можливостей для спілкування на роботі. Школа була важливою тим, що надала змогу сприймати кожного працівника як особистість і застосовувати до нього індивідуальний підхід. Велися дослідження робочих груп і залежність рівня продуктивності праці від сформованості. Це й було особливою рисою даної школи є важливим і в наш час.

4. Школа поведінкових наук (біхевіористська школа)

Період кінця 30 -х і особливо 50-60-х років привів до певної зміни ситуації. По-перше, різко зросло число працівників в системі управління. Ефективна робота цілого механізму управління вимагала особливої уваги до особи працівника. Працівник залишався головним елементом системи управління. Зростання числа працівників збільшило значення таких проблем, як мотивація працівника управління, його ініціатива. Дуже гострою стає проблема комунікабельності працівника, його здатності працювати в колективі. Не менш важлива адаптивність, пристосовність співробітника до різних людей: підлеглим і начальникам.

По-третє, збільшення кількості працівників управління супроводилося появою професійних менеджерів. Все більше число господарів по особистих здібностях виявлялися не в стан керувати сотнями інженерів, бухгалтерів, фінансистів, юристів і так далі По-четверте, змінився і характер управлінської діяльності. Вона вимагала все більше і більше не елементарній старанності і дисциплінованості, а повного використання знань і здібностей.

Паралельний розвиток психології та соціології, а пізніше — соціоніки та удосконалення методів досліджень цих наук значно удосконалили вивчення поведінки людини на робочому місці, що зумовило в 50-ті роки відхід від школи людських стосунків і створення нового напряму, який дістав назву школи поведінських наук (біхевіористської школи). Представниками цієї школи є К.Арджиріс, Р.Лайнкерт, Д.Мак-Грегор, Ф.Герцберг, Честер Бернард. Якщо прихильники школи людських стосунків зосередилися на проблемах налагодження мікроклімату в колективі, то представники поведінської школи намагалися надати допомогу працівникові в усвідомленні своїх власних можливостей для самовиявлення в процесі праці. Виходячи з цього, будувалися концепції школи поведінських наук відносно управління організаціями підвищення ефективності використання людських ресурсів. У 60-ті роки поведінський підхід став надзвичайно популярним і охопив майже всю сферу управління в економічно розвинутих країнах. Як і попередні школи, прихильники школи поведінських наук вважали, що вони знайшли найбільш ефективний шлях розв'язання проблем успішного управління "від ефективності працівника - до ефективності організації".

Отже, з 1950 р. по теперішній час починається етап розвитку поведінкової школи, основоположником якої є Честер Бернард (1886 – 1961 рр.). Ч. Бернард був професором, а також бізнесменом – це, як відомо, досить незвичайна комбінація. Таким чином, вже на початку 1920-х років Бернард зачав досліджувати організаційні функції.

Барнард пов'язував владу з обміном інформацією. Фактично він визначив владу як "інформаційний зв'язок", завдяки якому інформація сприймається членами організаційної структури як інструмент управління їх діяльністю. Зазвичай влада сприймається працівниками тоді, коли команди вважаються за законні і необхідні. Барнард висунув свою знамениту теорію визнання повноважень, згідно якої керівника наділяють владою люди, які хочуть, щоб ними управляли. Таким чином реальність влади, на думку Бернарда, має менше відношення до менеджерів, чим до працівників.

Досягнення школи науки про поведінку лягли в основу концепції управління людськими ресурсами, основний зміст якої не зводиться тільки до збільшення морального компоненту і ступеня особистої задоволеності в організації, як це було властиво теорії людських відносин. Мета управління на основі людських ресурсів організації полягає у вдосконалення процесу ухвалення рішень і ефективності контролю. Якщо при реалізації підходів, властивих теорії людських відносин, менеджер ділився інформацією, консультувався з підлеглими і заохочував самоврядності виключно для підвищення задоволеності робітника умовами праці і поліпшення морального клімату на підприємстві як головного засобу підвищення продуктивності, то в концепції використання людських ресурсів менеджер допускає участь підлеглих і в управлінському процесі.

Школа науки про поведінку значно відійшла від школи людських відносин, що зосередилася, перш за все на методах налагодження між особових стосунків. Новий підхід прагнув більшою мірою надати допомогу працівникові в усвідомленні своїх власних можливостей на основі застосування концепцій поведінкових наук до побудови і управління організаціями. Основною метою цієї школи було підвищення ефективності організації за рахунок підвищення ефективності її людських ресурсів.

Поведінковий підхід став настільки популярний, що він майже повністю охопив всю область управління в 60-і роки. Як і ранішні школи, цей підхід відстоював єдиний "якнайкращий шлях" вирішення управлінських проблем. Його головний постулат полягав в тому, що правильне застосування науки про поведінку завжди сприятиме підвищенню ефективності, як окремого працівника, так і організації в цілому. Проте такі прийоми, як зміна змісту роботи і участі працівника в управлінні підприємством опиняються ефективними тільки для деяких працівників і в деяких ситуаціях. Не дивлячись на багато важливих позитивних результатів, біхевіористичний підхід інколи виявлявся неспроможним в ситуаціях, які відрізнялися від тих, що досліджували його прихильники. На думку дослідника менеджменту Лінделла Урвіка, недоліки цієї школи обумовлені тим, що мейоністи:

* втратили усвідомлення специфіки великих соціальних і технологічних систем;
* прийняли своєю передумовою положення, ніби робітникам можна маніпулювати, щоб вгнати його в існуючі промислові рамки;
* виходили з того, що кооперація і співпраця природні і бажані, обійшовши значно складніші питання в соціальних конфліктах;
* змішали цілі і засоби, передбачивши, що задоволення і щастя в майбутньому вели б працівників до гармонійної рівноваги і успіху в організації.

Ренсис Лайкерт, американський виробничий психолог, вніс свій вклад до використання можливостей людини. Лайкерт вважав, що для досягнення максимуму прибутковості, хороших трудових стосунків і високої продуктивності кожна організація повинна оптимально використовувати свої людські активи. Формою організації, що дозволяє досягти цього, є організація високоефективних робочих груп, пов'язаних паралельно з іншими аналогічними ефективними групами.

В даний час організації мають велику різноманітність стилів керівництва, яке Лайкерт ідентифікував таким чином.

Експлуататорсько-авторитарні системи. У таких системах рішення нав'язуються підпорядкованим; мотивація здійснюється за допомогою погроз; вищі рівні менеджменту несуть величезну відповідальність, а нижчі — практично ніякий; недостатня комунікабельність.

Доброзичливо-авторитарні системи. У таких системах керівництво набуває форми поблажливої опіки середнього персоналу; мотивація — за рахунок винагороди; управлінський персонал несе відповідальність, але нижчі рівні — ні; мала комунікативність, обмеженість групової роботи.

Консультативні системи. У таких системах керівництво здійснюється начальниками, які мають велику, але не повну віру в своїх підлеглих; мотивація — за рахунок винагороди і деякого підключення до керівництва; значна частка персоналу, особливо на вищих рівнях, відчуває відповідальність за досягнення цілей організації; існують певні комунікативні зв'язки (як вертикальні, так і горизонтальні); існує середній об'єм бригадної роботи.

Системи групової участі. У таких системах начальники повністю довіряють своїм підлеглим; мотивація — за рахунок економічної винагороди, заснованої на цілях, встановлених в ході участі; персонал на всіх рівнях відчуває реальну відповідальність за цілі організації; існує багато комунікативних зв'язків; є значні об'єми місцевої бригадної роботи. Останню систему Лайкерт вважає за ідеал для орієнтованих на прибуток організацій і пропонує всім організаціям прийняти цю систему. Для зміни організації Лайкерт виділяє головні характеристики ефективного менеджменту, які мають бути реалізовані на практиці.

Іншу класифікацію керівництва або стилів управління запропонували Роберт Блейк і Джейн Мутон з Техаського університету:

1. Адміністратор — менеджер, який орієнтований на вирішення істотних завдань і високий рівень взаємин з урахуванням ситуації, що забезпечує ухвалення ефективних рішень.
2. Той, що погоджується — менеджер, який застосовує високий ступінь орієнтації на завдання і на стосунки в ситуації, яка цього не вимагає. Тому такий менеджер менш ефективний.
3. Доброзичливий автократ — менеджер, який застосовує високий ступінь орієнтації на завдання і низький ступінь орієнтації на стосунки в ситуації, яка приемлет така поведінка; отже, він ефективніший.
4. Автократ — менеджер, який застосовує високий ступінь орієнтації на завдання і низький ступінь орієнтації в ситуації, яка не приемлет такої поведінки; тому він менш ефективний.
5. Прогрессист — менеджер, який застосовує високий ступінь орієнтації на стосунки і низький ступінь орієнтації на завдання в ситуації, яка приемлет така поведінка, що робить його ефективнішим.
6. Місіонер — менеджер, який застосовує високий ступінь орієнтації на стосунки і низький ступінь орієнтації на завдання в ситуації, яка не приемлет такої поведінки, що робить його менш ефективним.
7. Бюрократ — менеджер, який застосовує низький ступінь орієнтації на завдання і на стосунки в ситуації, яка приемлет така поведінка, що робить його ефективнішим. Дезертир — менеджер, який застосовує низький ступінь орієнтації на завдання і на стосунки в ситуації, яка не приемлет такої поведінки, що робить його менш ефективним.

Новий підхід ставив за мету допомогти працівнику усвідомити свої власні можливості в побудові організації та управлінні нею, виходячи з того, що підвищення ефективності організації залежить від ефективності її людських ресурсів.

Особливості даної концепції (людських ресурсів), сформульовані Раймондом Е. Майлсом, зводяться до наступного:

1. Більшість людей хочуть, щоб їх не лише любили, поважали, але й щоб їм надавали змогу брати участь у здійсненні гідних цілей;
2. Основним обов’язком керівника є створення таких умов, за яких підлеглі можуть спрямовувати свої здібності на досягненні цілей організації. При цьому він повинен розкрити та використати на практиці свої творчі здібності;
3. Керівник повинен забезпечити участь персоналу у вирішенні як дуже важливих, так і поточних питань. Чим важливішим є рішення, тим більш енергійнішим повинні бути спроби залучити підлеглих до його прийняття;
4. Керівник повинен безперервно прагнути до того щоб підлеглі ширше використовували самоконтроль та прагнули до визначення напрямів своєї діяльності в міру розвитку та вияву своїх знань та здібностей;
5. З використанням керівником досвіду, знань та творчих здібностей своїх підлеглих, підвищуватиметься якість рішень і роботи;
6. Задоволення персоналу роботою приводить до підвищення продуктивності праці і сприяє її зростанню при творчому підході.

Поведінковий підхід до менеджменту мають дві школи:

а) школа людських відносин. Представники цієї школи досліджували переважно проблеми індивідуальної психології робітників організації. Їхні зусилля були зосереджені переважно на вивченні поведінки індивідуума в організації, на його мотивації;

б) школа організаційної поведінки. Її представники концентрували увагу на вивченні типів групової поведінки, на розумінні організації як складного соціального організму, який перебуває під впливом певних уявлень, звичок, конфліктів, культурного оточення тощо.

Таким чином, порівняння двох підходів показує, що взаємини між членами колективу пропагують добре ставлення до людей, а наявність людських ресурсів – добре використання персоналу.

5. Кількісна школа

Основним завданням кількісної школи в менеджменті є забезпечення керівників інформаційною базою, необхідною для прийняття рішень. Представники інженерних наук, статистики, математики зробили вагомий внесок у розвиток кількісної школи. Суттєво впливає на впровадження рекомендацій даної школи і процес комп'ютеризації.

Отже, актуальність дослідження завдань кількісної школи полягає у необхідності вивчення проблеми сучасного застосування підходів кількісної школи, оскільки процес прийняття рішень є складовою частиною роботи будь якого керівника і від правильності та своєчасності його здійснення залежить результативність (ефективність) роботи підприємства.

Дослідження в межах кількісної школи передбачає реалізацію певних дій (процедур): виявлення операційної проблеми; вироблення моделі ситуації, яка спрощує реальність і подає її абстрактно; надання змінним моделі кількісних значень з метою опису кожної змінної та зв'язків між ними. Більшість методів і засобів кількісної школи мають такі характеристики:

* головна увага зосереджується на прийнятті рішення
* основний кінцевий результат аналізу повинен втілюватися у вигляді керуючого впливу.
* процес прийняття рішення є головною складовою частиною повсякденної діяльності керівників;
* використання формалізованих математичних моделей, які дозволяють сформувати можливі варіанти вирішення проблеми;модель - це форма зображення реальності; зазвичай, вона спрощує реальність або зображує її абстрактно. Моделі полегшують розуміння складності реальності.

Представники кількісної школи розглядали управління як певний логічний процес, котрий можна відобразити за допомогою відповідних математичних моделей і на основі цього забезпечити прийняття оптимальних управлінських рішень. Фактично дослідження теоретиків цієї школи спрямовані на розробку кількісних методів обґрунтування управлінських рішень (дослідження операцій)

**Кількісна школа (нова школа** 1950 — дотепер)

Сучасний менеджмент, заснований на науковому дослідженні управління, займається використанням наукового підходу до практики управління. Саме це дало можливість розвинути нову концепцію менеджменту шляхом використання математичних методів та комп'ютерної техніки, дав їй відповідну назву "кількісна (управлінська) школа".

Представники цієї школи вважають управління процесом логічним та піддаючимся формалізації, який можливо виразити математично.

Найчастіше проблеми кількісної школи пов'язуються з дослідженням операцій (проектуванням та функціонуванням операційних систем), процесами розробки та прийняття управлінських рішень, побудовою інформаційних систем.

Найбільш відомими представниками цієї школи є Д. Марч, Г. Саймои, Р. Акофф, Д. Вудворд, Д. Томпсон, Н. Лоуренс.

Дослідження в межах кількісної школи передбачає реалізацію певних дій (процедур):

1. Виявлення операційної проблеми.

2. Вироблення моделі ситуації, яка спрощує реальність і подає її абстрактно;

3. Надання змінним моделі кількісних значень з метою описати кожну змінну та зв'язки між ними.

Більшість методів і засобів кількісної школи мають такі характеристики:

1. Головна увага зосереджується на прийнятті рішення: основний і кінцевий результат аналізу повинен втілюватися у вигляді керуючого впливу. Процес прийняття рішення є головною складовою частиною повсякденної діяльності керівників виробництва.

2. Критерієм вважається економічна ефективність. Вибір керуючого впливу повинен здійснюватися на основі порівняння величин, які характеризують стан підприємства і впливають на його процвітання в майбутньому (затрати, доходи, норма прибутку тощо).

3. Використання формалізованих математичних моделей, які є, по суті, можливими варіантами вирішення проблеми.

Модель — це форма зображення реальності. Звичайно, модель спрощує реальність, або зображує її абстрактно. Моделі полегшують розуміння складності реальності. Процедури перетворення даних повинні бути досить зрозумілими і докладними, щоб будь-який аналітик міг отримати на основі однакових даних одні і ті ж результати.

4. Залежність від комп'ютера. Необхідність використання комп'ютера пояснюється складністю математичних моделей, великим обсягом даних, а також значною кількістю обчислень, які виконуються по моделюванню.

Внесок кількісної школи: розробка та застосування моделей для поглибленого розуміння управлінських проблем; розвиток кількісних методів на допомогу керівникам у складних ситуаціях.

До недоліків школи відноситься: вузькоспеціалізований підхід до управління; неможливість повного врахування людського фактора.

# Висновок

Відповідно до мети і задач курсової роботи можна зробити наступні висновки:

1. Підготовка сучасних менеджерів-професіоналів неможлива без знання історії розвитку науки управління. Менеджмент розвивався протягом століть, перш ніж перетворився в самостійну галузь знання, науку. Значний вплив на формування менеджменту зробили: школа наукового управління, класична (адміністративна) школа, школа психології і людських відносин, школа науки управління (кількісна школа), а також видатні представники цих шкіл, такі як Ф. Тейлор, А. Файоль, Е. Мейо й ін.
2. Ринкова економіка вимагає адекватної їй системи управління, що повинна перетерпіти радикальні перетворення разом із усім суспільством. В умовах переходу до ринкових відносин найважливішим фактором успіху стає безупинне удосконалювання теорії і практики управління.
3. Великого значення набуває вивчення передового і прогресивного досвіду управління закордонних країн і використання його при аналізі власних управлінських проблем. Тому вивчення історії розвитку теорії і практики закордонного менеджменту вкрай актуально.

У сучасних умовах перебудови економіки на основі ринкових відносин одним із пріоритетних її напрямків є вироблення основних теоретичних і методологічних позицій по використанню менеджменту в практичній діяльності українських організацій. Основною особливістю управлінської думки стає пошук нових конкретних і реальних шляхів удосконалювання системи управління, вироблення позиції по різних проблемах управління стосовно до ринкових умов і на основі творчого осмислення передового закордонного досвіду.

Список використаної літератури

1. Кузнєцова Н.В. "Історія менеджменту: формування основних шкіл", Владивосток: Іздат-во Далекосхідного університету, 2002 р. – 387 с.
2. Філіна А.П., Клочко В.П. "Основи менеджменту" Київ 2007, 195с.

3. Пушкар Р. М., Тарнавська Н. П. Менеджмент: теорія та практика. Підручник.-2-ге вид.,перероб. і доп.-Тернопіль: Карт-бланш, 2003.-490 с.

1. Кравченко А.І., М: Академічний проект, Фонд "Мир", 2002 р. – 290 с.
2. "Менеджмент" під ред. Ю.А. Ципкина, М: Юніті 2001 р. – 489 с.
3. Большаков А."Менеджмент". Навчальний посібник. Спб, видавництво ЗАТ "Пітер", 2000 р. Серія Короткий курс. – 189 с.
4. Веснін В.Р. Менеджмент для всіх. М.: Справа, 2000. – 742 с.
5. Віханський О.С., Наумов А.І. Менеджмент. М.:Вища школа, 2000.–720 с.
6. Віханський О.С., Наумов А.І. Менеджмент. Підручник. М., 2001. – 528 с.
7. Кузьмін І. Психологія і ефективний менеджмент. М.: ЕШБ, 2000. – 469 с.
8. Лафта Дж. К. Менеджмент: Підручник. М., 2002. – 264 с.
9. Лебедев О.Т., Каньковськая А.Р. Основи менеджменту. Спб.: МІМ, 2000. – 361 с.
10. Майкл Меськон, Майкл Альберт, Франклін Хедоурі "Основи менеджменту". Пер. з англійського - М.: "Справа ЛТД", 2005. – 274 с.
11. Максимцов М.М., Ігнатьева А.В. Менеджмент. Підручник. М., 2001. – 359 с.
12. Річард Л. Дафт "Менеджмент", "Пітер" 2000 р. – 290 с.
13. Ю.А. Ципкин, А.Н. Люкшинов, Н.Д. Еріашвілі "Менеджмент" ЮНІТІ Москва,2001. – 366 с.
14. Мескон М.Х., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента. Москва: Дело , 2000, 704 с.
15. Пушкар Р.М., Тарнавська Н.П. Менеджмент: теорія та практика. Тернопіль: Карт-бланш, 2003, 490 с.
16. Стадник В.В., Йохна М.А. Менеджмент. Київ: Академвидав, 2003, 464 с.
17. Федулова Л.І. Актуальні проблеми менеджменту в Україні. Київ: "Фенікс", 2005, 320 с.
18. Федулова Л.І. Менеджмент організацій. Київ: Либідь, 2004, 448 с.
19. Зайцева О.А., Радугин А.А., Радугин К.А. Основы менеджмента: Учеб. пособие для ВУЗов / Научн. ред. А.А. Радугин. – М.: Центр, 2007. – 432 с.