КУРСОВАЯ РАБОТА

по учебной дисциплине «Менеджмент»

НА ТЕМУ:

«Этапы формирования и развития менеджмента»

Коломна

2008

**Содержание**

Введение

1. Становление и развитие менеджмента
	1. Исторический подход к изучению менеджмента
	2. Развитие управленческой мысли
	3. Возникновение и эволюция менеджмента
2. Идеи, теории и практические подходы в менеджменте
	1. Промышленный переворот и новые подходы к управлению
	2. Тейлоризм в СССР
	3. Школа научного менеджмента
	4. Классическая, или административная, школа менеджмента
	5. Школа человеческих отношений и поведенческие концепции менеджмента
	6. Школа науки о поведении

3.Современные проблемы управления

Заключение

Список литературы

**Введение**

Любая наука базируется на использовании исторического опыта. Изучение уроков истории позволяет избежать противоречий и ошибок, встречающихся на ранних этапах развития науки. Наука управления в этом отношении мало отличается от других наук. Как и любая наука, она интересуется прошлым, настоящим и будущим. Анализ прошлого позволяет лучше понять настоящее, чтобы спрогнозировать будущее развитие.

Знание истории прошлого необходимо по следующим основным причинам:

• всегда интересно и нужно;

• позволяет восполнить недостаток собственных мыслей и объем своих знаний;

• позволяет извлечь соответствующие уроки из прошлого с тем, чтобы не повторять ошибок в будущем.

Знание и осмысление прошлого способствует лучшему пониманию современного состояния науки, а также появлению и формированию новых идей. Развитие науки управления свидетельствует, что нежизненные концепции гибли, а оставались только самые ценные, проверенные практикой и временем.

Менеджмент - особый тип управление, имеющий место в условиях рыночной экономики. Термин менеджмент относится только к тем организациям, целью которых является получение прибыли. Менеджмент – это умение добиваться поставленных целей, используя труд, интеллект, мотивы поведения других людей. Отличительные особенности менеджмента заключаются в том, что он ориентирует фирмы на удовлетворение потребностей рынка, на постоянное повышение эффективности производства (получение оптимальных результатов с наименьшими затратами), на свободу в принятии решений, на разработку стратегических целей и программ и их постоянную корректировку в зависимости от состояния рынка.

Термин «менеджмент» применим к любым типам организаций, но, если речь

идет о государственных органах любого уровня, то более правильно

использовать термин – «государственное управление», а для обозначения

обезличенной системы управления употребляется термин «администрирование».

ЦЕЛЬ КУРСОВОЙ РАБОТЫ

Основываясь на аргументации об актуальности выбранной темы, можно

определить целевую ориентацию работы.

Цель курсовой работы рассмотреть и проанализировать этапы развития и

становления теории и практики менеджмента.

В соответствии с данной целью в курсовой работе мною решаются следующие задачи:

1.Выявить основные стадии развития науки управления и проследить попытки классификации подходов и школ менеджмента.

2.Рассмотреть возникновение, формирование и содержание различных школ управления.

3.Рассмотреть развитие управленческой мысли

**1. Становление и развитие менеджмента**

**1.1 Исторический подход к изучению менеджмента**

Истоки управления как деятельности неразрывны с развитием экономики и уходят в глубину веков, но возникновение менеджмента как научной дисциплины обычно связывают с зарождением капитализма. И тем не менее, немало управленческих идей и принципов было известно задолго до капитализма.

Каждое поколение решало свои проблемы с производством материальных благ, спросом и предложением, убытками и прибылью, трудом и управлением и, хотя во многом человеческие отношения следуют одним и тем же образцам, идеи управления не всегда были такими, как сегодня. Но не следует представлять это так, что современные идеи лучше прежних. Просто другие условия жизни: производительные силы, окружающая среда (главное - природа) и сам человек изменяются, а значит, должны изменяться подходы к управлению. Причем сами идеи и принципы могут оставаться неизменными (разделение и кооперация труда, дисциплина и др.), но их реализация соотноситься с требованиями и условиями конкретной ситуации.

Спиралеобразное развитие цивилизации позволяет иногда обнаруживать аналогию настоящего в прошлом, как бы подтверждая известную пословицу, что новое – это хорошо забытое старое. Изучение истории менеджмента должно способствовать формированию у менеджеров чувства уверенности в решении возникающих проблем через обогащение их познаниями о прошлом. [4, с. 26]

**1.2 Развитие управленческой мысли**

Об эффективности управления в древности и об управленческих идеях можно судить, представляя, как строились уникальные сооружения (египетские пирамиды и др.), и анализируя древние письменные документы. Полагают, что возникновение письменности в Шумере (3000 г. до н.э.) объяснялось главным образом управленческими потребностями жрецов вести учет и контроль за сбором налогов и накоплением огромного количества имущества. Инвентаризация и контроль велись с помощью счетов и документальной отчетности.

Египетское искусство (между 4000 и 525 гг. до н.э.) по возведению пирамид и гробниц – свидетельство достижений не только строительной механики, но и управления производством и огромным количеством рабочих (до 100 000 чел.) в течение 20 лет. Очевидно, что люди, которые строили сооружения Древнего Египта, не только знали, как планировать объект, но и проявили способности к мобилизации и использованию человеческих ресурсов, контролю и координации процессов производства и управления.

С деятельностью вавилонского царя Хаммурапи (1792-1750 до н.э.) связывают издание свода законов (кодекса), установившего правила отношений личной собственности, семьи, труда, торговли, контрактов, ссуды, товарищества, долговых расписок. Кодекс Хаммурапи установил юридические нормы определения минимальной заработной платы и вознаграждения, контроля и ответственности. Это принципы действовали более десяти веков, прежде чем другой талантливый организатор не встал во главе Вавилонского государства. Навуходоносор (605-562 до н.э.) достиг больших успехов в военных и хозяйственных делах. С текстильных фабрик того времени к нам пришли примеры цветного кодирования при контроле продукции и выплаты прогрессивной заработной платы.

Законы (юридические нормы) отражают преобладающие общественные отношения. Греки и римляне имели схожие взгляды на деловое сообщество. Братство торговцев, купцов и ростовщиков считалось разновидностью очевидного порока. Несмотря на низкую популярность, торгующее население процветало как в Греции, так и в Риме, хотя купцам не разрешалось владеть собственностью в городах-государствах.

Во время, предшествующее средним векам, происходило развитие частного бизнеса. В феодальной системе отсутствовали необходимые элементы деловой активности: было мало возможностей изменить индивидуальное положение посредством индивидуальных усилий или же они отсутствовали; целью производства было в основном потребление, производству для обмена уделялось только ограниченное внимание; философия того времени невысоко оценивала индивидуальные успехи в материальных делах.

Работа разделялась отчасти соответственно талантам работников. Феодальные лорды разрабатывали некоторые административные, контролирующие и бухгалтерские методы, - до тех пор, пока существуют люди, будут существовать бизнес и управление, - но по сравнению с другими периодами истории управления это время было достаточно спокойным. Может быть, поэтому время от времени реформисты и оппозиционеры требуют возврата к коллективной, неконкурентной экономике прошлого. Такие требования выглядят нереалистичным в свете экспериментов в общественной жизни, которые были испробованы и отвергнуты. Хотя и конкуренция также не остается без изменения. Период, продолжавшийся от последних дней Средневековья до появления американской системы частного предпринимательства, называется эпохой Протестантского капитализма и меркантилизма (торгового капитализма). Торговый капитализм выявил закономерность, что при укрупнении бизнеса рынок должен расширяться. Это простое открытие продолжило путь многим преобразованиям. [4, с.27]

**1.3 Возникновение и эволюция менеджмента**

Торговый капитализм продолжался в течение почти шести веков, дольше, чем какая-либо другая система. Он, без сомнения, не был совершенной системой, но работал хорошо для своего времени. Он внес свой вклад в большую часть исследований и экспериментов, которые в конечном итоге изменили мир и привели к тому, что торговый капитализм устарел.

Многие изобретения должны были появиться, прежде чем были устранены барьеры для бурного капиталистического расцвета. Джеймс Уатт должен был повертеть в руках чайник для заварки и открыть принцип, который привел к паровому двигателю. Уголь после этого стал признанным и доступным источником промышленной энергии. Новые методы в добыче руды, в транспорте, связи и производстве должны были быть восприняты, прежде чем было подготовлено основание для промышленной революции.

Одно открытие, однако, должно было затмить все другие по своей важности для истории управления. Оно называлось свободой получения прибыли и получило крещение в 1766 г. в США или, как тогда говорили, в Новом Свете. Новая нация созрела для развития новой деловой личности. Промышленные капиталисты верили в специализацию, рационализацию и делегирование задач.

Дальновидным промышленниками стало ясно, что посредством простого увеличения численности рабочих нельзя решить проблемы повышения эффективности производства. Производительность в широком масштабе стала необходимостью, и это привело к строительству более крупных заводов.

Завод, массовое производство, массовые рынки и избыток относительно малоквалифицированной рабочей силы вызвали потребность в управляющих (менеджерах), которые координировали бы разнообразные виды деятельности в рамках некой единой организационной структуры. Так зародился менеджмент – координация людских и иных ресурсов с целью решения поставленных организационных задач. Главной целью менеджмента являлась максимизация прибыли на основе снижения издержек, в том числе и за счет эксплуатации рабочей силы.

С развитием разделения и специализации труда, увеличением масштабов производства и насыщением рынков менеджмент постепенно становился научной дисциплиной. [4, с.29]

Менеджмент как наука был принят в 1911 году, когда впервые опубликовали большой научный труд, автором которого являлся Ф.Тейлор. До этого периода менеджмент прошел четыре революции. Ученые выделяют первые 3 революции в эпоху древнего мира, Древний Египет, Рим. В современной науки к менеджменту эти 3 революции прямого отношения не имеют.

Наибольший интерес с точки зрения становления менеджмента как науки представляет 4 революция. Это эпоха технического переворота развития буржуазии, Эпоха перехода от чистого капитализма к монополистическому, появление крупных предприятий. В период четвертой управленческой революции менеджмент носил локальный характер и трактовался как организация производства и труда. В эпоху четвертой революции эксперименты в области научной организации производства и труда преимущественно ставились на предприятиях России и Англии. Поэтому центрами научного менеджмента считались: Москва, Лондон, Париж. Эксперименты носили локальный характер, то есть не было обмена результатами экспериментов, отсутствовала государственная поддержка.

В России и в Англии на общественных началах создавались кружки из промышленников для обсуждения вопросов научной организации производства и труда.

Научно-технический прогресс(НТП)

1

2

3

4

Чистый капитализм Монополистический капитализм

Рис. 1.1 Схема социально-экономических предпосылок создания менеджмента

Чистый капитализм – это такое устройство экономической системы, при котором экономическая система представлена множеством мелких и средних предприятий. Факторы производства находятся в частной собственности, а деятельность экономической системы регулируется рынком при минимальном вмешательстве в экономику государства.

В XIX веке в Америке господствовал чистый капитализм в совокупности с рынком товаропроизводителя. Рынок товаропроизводителя характеризуется превышением спроса над предложением. В этих условиях товаропроизводитель господствует над рынком и диктует свои интересы.

Блок 1:

В условиях рынка у товаропроизводителя главным инструментом конкурентной борьбы является наращивание объемов производства быстрее, чем это сделает конкурент (чем больше товаропроизводитель произведет, тем больше он сможет продать на рынке и завоевать его)

Для того, чтобы увеличивать объемы производства необходимо было внедрять результаты НТП в практику промышленных предприятий, модернизировать, совершенствовать технологии, заменять по возможности ручной труд машинным.

Блок 2:

Внедрение результатов НТП требует инвестиций. Инвестиции промышленности носили высокорискованый характер, так как скорость оборота капитала в промышленности в несколько раз ниже скорости его оборотов в торговле или в мелком бизнесе. Кроме того практика показывала, что не всегда приобретение нового оборудования и автоматизация давало ожидаемый экономический эффект. Поэтому инвесторы не готовы были предоставить свой капитал на развитие предприятий, с другой стороны развитие производства способствует развитию торговли и при определенных условиях инвестиции производств дают более высокие доходы, нежели инвестиции в торговле, следовательно, существует точка пересечения экономических интересов инвесторов и промышленных капиталов.

Блок 3:

Для привлечения инвестиций в промышленность используют акционерный капитал. Инвесторы становятся совладельцами, акционерами, происходит отделение собственника от прямого участия во всех аспектах хозяйственной деятельности предприятий.

Блок 4:

Ля того, чтобы акционерный капитал работал и приносил прибыль необходимо на профессиональном уровне заниматься вопросами организаций производства, технического процесса и сбыта, управления персоналом и финансами. Возникает потребность в специалистах. Эти специалисты стали прообразами современных менеджеров.

Производственные отношения

Производительные силы

Рабочая сила

Средства труда

Предметы труда

1.2. уточнение схемы 1.1. социально-экономических предпосылок

Поскольку результаты НТП внедрялись в производственную практику и способствовали развитию средств труда и предметов труда, а инвестиции в развитии рабочей силы отсутствовали, то возник кризис между уровнем развития производительных сил и производственных отношений. Кризис проявился в том, что уровень развития рабочей силы отставал от уровня развития средств труда. В результате производственные отношения оставались на низком уровне развития, что отражалось на эффективности управления трудовыми ресурсами. В эту эпоху для американской экономики характерно то, что развитие производства сдерживалось перегрузкой заводов, новым оборудованием, автоматизированными производительными линиями в то время как рабочая сила не была подготовлена к работе в новых условиях. Это является сдерживающим фактором в процессе окупаемости инвестиций, поэтому акционеры были заинтересованы в повышении эффективности рабочей силы, но без инвестиций в её развитие. На практике для решения этой проблемы акционеры нанимали специалиста в области управления персоналом. Они стали первыми прародителями менеджеров в области кадрового менеджмента.

Менеджмент зародился в малых предприятиях, но свое развитие получил в крупных корпорациях. Друккер писал «крупные корпорации в Америке составляют такое меньшинство, которое задает структуру общества, определяет качество жизни общества, а менеджер – это лидер или идеал, к которому стремится общество». В 1880 году образуется общество инженеров-механиков: Г. Таун, Ф. Хелси, Л. Брендис, Ф.Тейлор. Таун и Хелси в своей статье «Инженер как экономист» предложил рассматривать менеджера как организатора производства, ставившего во главу своей деятельности экономику. Брендис предложил употреблять термин научный менеджмент. Возникновение общества инженеров-механиков доказывает массовое признание менеджмента как науки. В университетах открываются новые специализации в области менеджмента, начинается пятая управленческая революция, которая включает в себя развитие менеджмента по школам:

1. Школа научного менеджмента (Ф.Тейлор)
2. Административная школа (А.Файоль)
3. Школа человеческих отношений (Маслоу)
4. Школа науки о поведении (МакГрегор) [2]

**2. Идеи, теории и практические подходы в менеджменте**

**2.1 Промышленный переворот и новые подходы к управлению**

Переход от ручного труда к использованию машин в промышленности произошел в последней четверти XVIII столетия. В Англии были изобретены ткацкий станок и прядильная машина. На первых текстильных фабриках эти станки и машины приводились в движение при помощи силы падающей воды. С изобретением паровой машины появилась возможность значительно расширить территории размещения предприятий, а не только вблизи рек.

Паровые машины стали быстро распространяться как в Англии, как и в странах Европы и США. Изготовление машины – двигателя, передаточных устройств и самой рабочей части – потребовали новых видов материалов, сырья и вызвали к жизни новые отрасли промышленности. В английском законодательстве начала XIX в. имеются упоминания таких видов производств, как доменные печи, железоделательные, медеплавильные, литейные и машиностроительные заводы, металлические мастерские, фабрики по изготовлению гуттаперчи, бумаги. Стекла, табака, печатные и переплетные мастерские и т.д.

Промышленный переворот создал необходимые условия для развития тяжелой промышленности, но начался он с развития легкой промышленности, производящей предметы личного потребления: ткани, обувь, одежду и предметы быта. Крупные фабрики и заводы объединяли на одном предприятии тысячи рабочих, управление которыми требовало новых подходов, иной организации, дальнейшего углубления внутрипроизводственного разделения труда. В этот период происходили частые военные столкновения: гражданская война в США, колониальные войны Англии, франко-прусская война, русско-турецкие войны, наполеоновские войны и т.д. Организация и управление войсками, несомненно, повлияли на характер управления и в промышленности. Жестокие войны порождали и жестокие методы управления. Вот один из примеров подхода к управлению – «Дисциплинарный кодекс», авторство которого приписывают Р. Аркрайту (1732-1792) и его сподвижникам. Английский предприниматель, цирюльник, изобретатель прядильной машины сумел осознать, что для управления фабрикой с системой машин-автоматов необходимо заставить людей отказаться от их прежних привычек ремесленников и рабочих мануфактуры самостоятельно решать организацию своего труда и подчинить их действия строгому ритму работы машин. Для этого потребовалась новая дисциплина труда. Управляющие стали предъявлять к рабочим ряд требований:

* работник должен быть на фабрике, на своем рабочем месте в 5.30 утра;
* при опоздании на 10 минут рабочего не пускали на фабрику до перерыва на завтрак и он лишался ¼ части дневного заработка;
* есть, пить, делать перерывы можно было лишь с разрешения управляющего и по его распоряжению;
* в последующем было введено правило найма на работу и увольнения, по которому рабочий фактически не мог в одностороннем порядке расторгнуть договор о найме.

Умелое размещение машин и оборудования, координация работы, введение строгой дисциплины принесли свои положительные результаты и позволили значительно повысить производительность труда. Были заложены основы управления крупными фабриками и заводами.

Продолжительный рабочий день, доходивший до 14 часов, тяжелые условия труда, штрафы и другие притеснения побуждали рабочих к организованному сопротивлению новым методам управления. Однако в этот период появляются и другие идеи более лояльного отношения к рабочим. Для своего времени эти идеи были утопическими и смогли быть полезными для общества лишь через многие десятки лет. Автором их был Р. Оуэн (1771-1858). Будучи предпринимателем и управляющим крупным текстильным предприятием в Шотландии, он ввел сокращенный рабочий день, организовал для детей рабочих ясли и образцовую школу, выдвинул идею трудовой коммуны и другие нововведения. Но все это было обречено на провал. Его начинания не выдержали натиска конкурентов. Сокращение рабочего дня фабричным законодательством в Англии, а впоследствии и в других европейских странах с 14 до 10-12 часов, борьба за 8-часовой рабочий день, конфликты на этой почве между рабочими и управляющими привели к необходимости повышения интенсивности труда.

Кроме того, хозяева фабрики и заводов, управляющие и инженеры, мастера и рабочие начали осознавать, что новая техника при хорошем владении ею может показать лучший результат, более высокую производительность труда. Возник и еще один вопрос, касающийся экономии на затраченном капитале, рациональном расходовании материальных ресурсов и денежных средств.

По объективным причинам Россия тогда не являлась опасным конкурентом для промышленности Запада. Ведущие европейские страны интересовались в Росси главным образом дешевым сырьем. Лес, пушнина, уголь, деготь, зерно, хлопок, кожевенное сырье и другие ресурсы охотно вывозились на западные рынки. Но передовые деятели в России, ученые и инженеры понимали, что без развития отечественной промышленности и освобождения от крепостничества страна будет обречена на вечную зависимость, останется сырьевым придатком высокоразвитых государств. В 1861 году было отменено крепостное право, появился рынок наемной рабочей силы. [6,c.23]

Научной и технической основой для промышленного переворота в нашей стране явились многие открытия и изобретения российских ученых и практиков. Все это требовало новых подходов в управлении производством, передовых способов организации производства и новых отношений между управляющими и управляемыми. Особенно рельефно это проявилось в связи с внедрением технических изобретений. Использование новой техники и технологий объективно требовало более квалифицированных рабочих.

Одним из первых научных подходов в этом деле явились работы ученых Московского высшего технического училища. В 60 - 70-х гг. XIX в. были проведены исследования по созданию методики рационализации трудовых движений рабочих.

Так постепенно складывалась структура управления фабриками и заводами. Сформировалось низшее звено управления, в которое вошли мастера цехов, начальники и бригадиры производственных бригад, их помощники, наиболее квалифицированные рабочие – «рабочая аристократия» - с более высокой оплатой. На вершине управленческой структуры находились фабриканты – хозяева предприятий, управляющие заводами и участками, инженеры. Назревала необходимость создания еще одного звена управления – функциональных управляющих, получившего позднее статус среднего звена управления.

Во всех индустриально развитых странах на фабриках и заводах, штатах и рудниках все большее внимание уделялось производственному обучению, поиску эффективных способов и приемов работы, лучшей организации рабочих мест.

Управление предприятиями требовало научного подхода, новых взглядов и свежих идей в области повышения производительности труда и его интенсивности. Повысить интенсивность труда в условиях сложившейся системы управления, жесткой дисциплины и крайне высокой степени напряженности и тяжести труда не удавалось из-за протестов рабочих, стачек и забастовок, перерастающих в политические выступления. Пересмотр норм выработки в сторону увеличения и снижения расценок немедленно вел к возмущению рабочих. Выход из этого положения был найден, но не в России, Англии или странах Европы. Новый подход к управлению впервые в мире сформировался в США, когда-то воспринявших организацию и управление производством у английской промышленности.

Основателем научного менеджмента стал Фредерик Уинслоу Тейлор(1856-1915) [6, с.25]

**2.2 Тейлоризм в СССР**

В истории науки управления ХХ века едва ли найдется личность, оказавшая столь же большое влияние на эту науку, как Ф.У. Тейлор, по праву считающийся основателем научного менеджмента. Он написал известные на весь мир работы «Тарифная система» (1895 г.), «Цеховой менеджмент» (1903 г.), «Принципы кадрового управления» (1911 г.). Труды Ф.Тейлора значительно повлияли на развитие промышленности Соединенных Штатов. Его идеи получили широкое признание в Германии, Англии, Франции, а в начале 1920-х годов и в РСФСР благодаря поддержке В. Ленина, В. Куйбышева. До 1920 года В. Ленин подверг тейлоризм резкой критике, называя его «научной системой выжимания пота». Однако с внедрением новой экономической политики (НЕПа), когда руководство страны пошло на возвращение элементов рыночной экономики и перенесло акцент с силовых методов управления людьми на методы Ф. Тейлора с оговоркой, что к заимствованию этих методов следует подходить осторожно. В. Ленин даже высказался о строительстве аппарата управления государством на основе принципов научной организации труда и управления.

В начале 1920-х годов в советских республиках были изданы труды Ф. Тейлора. Вышло множество научных и популярных работ российских и украинских последователей тейлоризма. Идеи научной организации труда захватили часть партийной верхушки и нашли множество приверженцев среди ученых и хозяйственников. Тейлоризм в образовавшемся СССР стал ядром целого комплекса теоретических и практических идей, влиятельного научного и общественного движения, которые обозначилось аббревиатурой НОТ – научная организация труда.

К 1925 году в стране действовало около 80 научных учреждений, общественных объединений и массовых организаций, сплотившихся сторонников НОТ. Проявились и специальные журналы, взявшие на себя задачи регулярного и всестороннего освещения, пропаганды и распространения теоретических знаний в области организации труда и их практической реализации: «Время», «Голос работника» и т.д.

Движения НОТ во второй половине 1920-х годов также пропагандировалось очень активно. Интенсивно велась научно-исследовательская работа и реализация разработок НОТ. Основными центрами разработки и внедрения методов НОТ в практическую деятельность предприятий и организаций стали Москва, Казань, Ленинград, Харьков, Днепропетровск, Одесса, Таганрог. [3, с.140]

**2.3 Школа научного менеджмента**

Основоположники школы Ф. Тейлор, Эмерсон, Форд, супруги Гилберты и Гантт – 1911-1920 годы.

Тейлор выделил 3 причины низкой производительности труда:

1. экономические интересы рабочих не совпадают с интересами работодателя по вопросу повышения производительности труда;
2. врожденная лень;
3. отсутствие научного подхода к организации производства и труда.

Школа Тейлора занималась проблемой повышения производительности труда рабочих, но затрагивала и проблему совершенствования труда менеджеров низшего и высшего звена. Субъектом исследования выступал цех, соответственно менеджер, в трудах Тейлора – мастер производственного участка (инженер). Такой подход к изучению организации в менеджменте называется сверху вниз. Школа научного менеджмента разработала экспериментальным путем азбуку научной организации производительности труда и управлением цехом.

Эмерсон разработал 12 принципов производительности труда рабочего. Гантт работал над вопросами производственного планирования. Супруги Гилберты занимались проблемами управления персоналом. [2]

**2.4 Классическая, или административная, школа менеджмента**

Идеи рационализма, выдвинутые и подтвержденные практикой, нашли свое дальнейшее развитие во Франции, Англии, Германии, России и на их родине в США. Тейлоровский подход к управлению касался главным образом вопросов управления производством и способов повышения производительности труда в ходе производственного процесса. Возникшая школа административного управления, основываясь на необходимости рационального ведения хозяйства, начала исследовать и применять на практике способы и возможности совершенствования управления организацией в целом. Возглавил и развил это направление в менеджменте француз Анри Файоль (1841-1925). [6,с.29]

Школа отражает специфику европейского менеджмента. Управление трактуется как администрирование. В отличие от менеджмента термин администрирование характеризует управление с бюрократических позиций, а менеджер – администратор, чиновник. Если термин менеджмент употребляют в смысле управления предприятием в условиях рыночной экономике, то администрирование - в условиях такой экономической системе, когда роль государств в экономике выше, чем в рыночном хозяйстве.

Эта школа также как и школа Тейлора занималась вопросами роста производительности труда, о не рабочего, а администратора – менеджера высшего звена. Такой подход к изучению организации называется сверху вниз, т.е. организация изучается с верхней точки организационной структуры управления. Школа Файоля разработала научную базу организации труда менеджеров высшего звена. Файоль выделил функции менеджмента:

1. планирование
2. организация
3. контроль
4. координация
5. мотивация
6. администрирование

В последствие администрирование, как функция менеджмента была упразднена. Система функций – это закрытая система, т.е. ни одна из функций не может быть удалена, т.к. функции менеджмента – это цепочка управленческого процесса. Но функции менеджмента могут быть могут быть детализированы, например, контроль дробят на: учет, анализ, распределение обязанностей.

В частности Файоль предложил 14 принципов управления для высшего звена. Если функции менеджмента отвечают на вопрос: что должен делать менеджер в организации? То принцип: как должен выполнять свою работу менеджер, чтобы добиться успеха?

В отличие от функций система принципов является открытой, т.е. может быть сокращена или расширена. Файоль предложил 14 универсальных функций. Их универсальность состоит в том, сто они могут быть использованы высшим руководством любой организации, не зависимо от отраслевой предрасположенности и прочих факторов. Файоль подчеркивал, что если менеджер не придерживается этих принципов в своей деятельности, то он однозначно успеха не добьется. Если следует принципам, то у него есть шанс добиться успеха. Таким образом, функции менеджмента раскрывают содержание управленческого процесса, а принципы – как менеджер должен выполнять свою работу. В совокупности функции и принципы Файоля формируют Азбуку современного менеджмента. [2]

Одновременно с развитием идей классической школы управления в западных странах, особенно начиная с 30-х гг., появляются новые взгляды на принципиальные положения. Все большее внимание ученых стал привлекать «человеческий фактор», роль и место человека не как «винтика», «механизма», а как личности. [6,c.34]

**2.5 Школа человеческих отношений и поведенческие концепции менеджмента**

Возникновение новых идей в области управления было связано с процессами, происходившими в промышленном производстве ряда стран. После окончания Первой мировой войны установилась временная стабилизация экономики, которая была прервана разразившимся глубоким и продолжительным экономическим кризисом 1929-1933 гг. Прежние научные и классические подходы к управлению производством при всей их научности и практической ценности были не в состоянии обеспечить необходимый рост производительности труда.

Практика управления потребовала иных способов руководства предприятиями, которые учитывали бы не только возможности лучшей организации, новой техники и технологии, но и инициативу, энтузиазм работников. Во второй половине 20-х гг. в США начались исследовательские работы ученых, как экономистов и инженеров, так и социологов и психологов. Возникло новое направление научных исследований – инженерная социология. У его истоков стояли американские ученые Ф.Дж. Ретлисбергер, У. Мур, француз Ж. Фридман и др. Возглавил новое направление, получившее название школы человеческих отношений, профессор Гарвардского университета Элтон Мейо (1880-1949). Американские ученые полагают, что данная школа возникла как оппозиция тейлоризму.

Э. Мейо, видный специалист в области менеджмента, с группой инженеров провел ряд научных экспериментов в компании «Вестерн электрик», впоследствии ставших известным как «Хоуторнские эксперименты». Результаты проделанной работы Э. Мейо позволили повернуть управленческую мысль сторону ориентации на человека и социальные стороны производственного процесса, а также на роль коллектива в успешной работе всего предприятия. Его выводы состоят в следующем:

* четко разработанные трудовые операции и высокая заработная плата не всегда приводят к повышению производительности труда;
* внутренние силы взаимодействия в коллективе или группе работников между собой могут превзойти усилия руководителей;
* поведение человека на работе и результаты его труда во многом зависят от социальных условий и отношений между рабочими и менеджером;
* в отличие от Ф. Тейлора, Э. Мэйо считал, что рабочий по своей природе неленив и если ему созданы необходимые условия, то он будет проявлять инициативу и трудолюбие. [5, с. 34]

В 1943 году Абрахам Маслоу (1908-1970) разработал теорию потребностей, известную как «пирамида потребностей». В ней поребности человека можно представить в виде пирамиды, в основании котрой лежат первичные, физиологические потребности, а ближе к вершине – духовные. Выявить их и использовать является задачей менеджера. А. Маслоу в своей теории исходил из того, что для мотивации сотрудников к производительному труду необходимо знать их потребности. [5, с.35;6]

Поведенческий подход к управлению стал в США настолько популярным, что охватил не только промышленность, но и все сферы управленческой деятельности. Главное в этом подходе состоит в том, чтобы подобрать способы воздействия на человека в соответствии с наукой о его поведении.[5,с. 36].

* 1. **Школа науки о поведении**

Школа развивалась по двум направлениям:

1. Исследование вопросов мотивации, социальных взаимоотношений, лидерства и власти;
2. Исследование вопросов мотивации предпринимателей.

Первое направление логически связано с результатами работы школы человеческих отношений. [2]

Дуглас Мак-Грегор разработал теорию двух типов поведения человека на работе и в соответствии с этим двух способ управления работниками. Это теории «Х» и «У». По теории «Х» люди в данной организации изначально ленивы и стремятся избегать лишней работы, они работают только по принуждению и желают, чтобы ими управляли. По теории «У» работа для здорового человеческого организма является потребностью, следовательно, менеджер должен обеспечить такие условия, при которых работник мог бы удовлетворять не только физиологические, но и духовные потребности.

Поведенческий подход к управлению стал в США настолько популярным, что охватил не только промышленность, но и сферы управленческой деятельности. Главное в этом подходе состоит в том, чтобы подобрать способы воздействия на человека в соответствии с наукой о его поведении. [5, с.35]

**3. Современные проблемы управления**

Современный менеджмент, учитывая достижения всех школ и направлений, интегрирует их в процессе управления.

Интеграция производства и управления отражает усложняющиеся взаимосвязи между внешней и внутренней средой предприятия.

На макроэкономическом уровне управление должно учитывать глобальные процессы, связанные со становлением мировой экономической системы и обострением противоречий с окружающей средой, с интересами настоящего и будущего поколений.

Традиционные ценностные критерии общества частного потребления (личный успех и богатство, прибыль и т.п.) приходят в противоречие с требованиями сбалансированного с окружающей средой развития экономики и самого человека.

Все более признанным становится приоритет общественных интересов над индивидуальными: удовлетворение потребностей без ущерба для интересов окружающих. Происходит признание социальной ответственности менеджмента и бизнеса как перед обществом, так и перед отдельными людьми, работающими в организации. Поэтому в управлении предприятием главным становится стратегия, являющаяся не только инструментом обоснования, выработки и реализации долгосрочных целей и задач производственного, научно-технического, экономического, организационного и социального характера, не только фактором, регулирующим деятельность организации по достижению намеченных целей, но одновременно пи средством связи предприятия с внешней рыночной средой.

Современный менеджмент характеризуют следующие положения:

* Отказ от приоритета классических принципов школ менеджмента, согласно которым успех предприятия определяется прежде всего рациональной организацией производства продукции, снижением издержек, развитием специализации, т.е. воздействием управления на внутренние факторы производства. Вместо этого первостепенной становится проблема гибкости и адаптируемости к постоянным изменениям внешней среды. Значение факторов внешней среды резко повышается в связи с усложнением всей системы общественных отношений (в том числе политических, социальных, экономических), составляющих среду менеджмента организации.
* Использование в управлении теории систем, облегчающей задачу рассмотрения организации в единстве ее составных частей, которые неразрывно связаны с внешним миром. Главные предпосылки успеха предприятия находятся во внешней среде, причем границы с ней являются открытыми, т.е. предприятие зависит в своей деятельности от энергии, информации и других ресурсов, поступающих извне. Чтобы функционировать, система должна приспосабливаться к изменениям во внешней среде.
* Применение к управлению ситуационного подхода, согласно которому функционирование предприятия обуславливается реакциями на различные по своей природе воздействия извне. Центральный момент здесь – ситуация, т.е. конкретный набор обстоятельств, которые оказывают существенное влияние на работу организации в данный период времени. Отсюда вытекает признание важности специфических приемов выделения наиболее значимых факторов, воздействуя на которые, можно эффективно достигать цели.

Ориентация на новые условия и факторы развития нашла отражение в принципах менеджмента, формулировка которых показывает возросшую роль человека, его профессионализма, личностных качеств, а также всей системы взаимоотношений людей в организациях.

Практическое воплощение новых принципов управления весьма сложно и требует радикального пересмотра всей философии бизнеса, изменения психологии работающих (в том числе менеджеров), повышения их квалификации и роста личностного потенциала. Все большее количество компаний (в том числе крупных) пытаются отойти от прежних командно-иерархических отношений в своих организациях и усилить позиции путем лучшего использования и создания условий для развития сильных сторон персонала. Одновременно меняются подходы к формированию стратегии развития и ее целей, к построению структуры организации и менеджмента, к процессу разработки и принятия управленческих решений, к работе с персоналом и к оценке эффективности работы организации, ее подразделений и работающих. [4, с. 38]

**Заключение**

В соответствии с целью и задачами курсовой работы можно сделать следующие выводы:

1.Подготовка современных менеджеров-профессионалов невозможна без знания истории развития менеджмента. Менеджмент развивался на протяжении веков, прежде чем превратился в самостоятельную отрасль знания, науку. Значительное влияние на формирование менеджмента оказали: школа научного управления, классическая (административная) школа, школа человеческих отношений, школа науки о поведении , а также выдающиеся представители этих школ, такие как Ф. Тейлор, А. Файоль,Э. Мэйо и др.

2.Рыночная экономика требует адекватной ей системы управления, которая должна претерпеть радикальные преобразования вместе со всем обществом. В условиях перехода к рыночным отношениям важнейшим фактором успеха становится непрерывное совершенствование теории и практики управления.

3.Большое значение приобретает изучение передового и прогрессивного

опыта управления зарубежных стран и использование его при анализе

собственных управленческих проблем.

Поэтому изучение истории развития теории и практики зарубежного менеджмента крайне актуально. В современных условиях перестройки экономики на основе рыночных отношений одним из приоритетных ее направлений является выработка основных теоретических и методологических позиций по использованию менеджмента в практической деятельности организаций. Основной особенностью управленческой мысли становится поиск новых конкретных и реальных путей совершенствования системы управления, выработка позиции по различным проблемам управления применительно к рыночным условиям и на основе творческого осмысления передового зарубежного опыта.

Специфической чертой российского менеджмента должна стать опора на трудолюбие работника, ориентация на старательность и пунктуальность. Эти заложенные в народе качества необходимо всячески поощрять. При воспитании данных качеств, в процессе становления национальной системы управления, мы можем осуществить постепенный переход от жестких управленческих решений к гибким. Сегодня жесткость является необходимой, но вынужденной мерой. Стратегическая перспектива русского менеджмента – движение к более мягкому по форме, но и более эффективному по содержанию управлению. Осторожный, длительный подход к формированию российского менеджмента, учитывающего особенности русского менталитета, разнообразие и широту российских условий, – важнейшая стратегическая задача общества. От нее во многом зависит не только переход к рыночной экономике, но и место России в мировом сообществе. Это движение к современным формам и методам управления, которые будут формироваться не слепо, а на основе научно обоснованных мер.

**Список литературы**

1. Виханский О.С., Наумов А.И. Менеджмент: Учебник. – 3-е изд. – М.: Гардарики, 2000. – 528 с.
2. Лекции по «Истории менеджмента».
3. Менеджмент в России и за рубежом: журнал №5 (сентябрь-октябрь)/главный редактор А.Е. Хачатурова – 2008. – 143 с.
4. Менеджмент: учебник для вузов /Под ред. проф. М.М. Максимцова, проф. М.А. Комарова. – 2-е изд., перераб. И доп. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, Единство, 2003. – 359 с.
5. Основы менеджмента: Учебник для вузов/ Д.Д. Вачугов, Т.Е. Березкина, Н.А. Кисляков и др.; Под руководством Д.Д.Вачугова – М.: Высшая школа, 2001. – 367 с.