Курсовая работа

по предмету: Теория управления

на тему: Научная школа управления Ф. Тейлора

2010

**Введение**

Управление как исторический процесс развивалось с того момента, когда появилась необходимость регулировать совместную деятельность коллективов людей. История знает немало примеров рационального управления не только отдельными коллективами, но и целыми государствами и империями. При этом уровень управления, его качество являлись определяющим началом в благополучном развитии целых народов, однако до нас не дошли сколь либо достоверные данные о развитии теории управления, а бум теоретической мысли начался в нач. XX века. Он связан с тем, что в 1911 году инженер Тейлор опубликовал свои исследования в книге "Принципы научного управления". Этот год традиционно считается началом признания управления наукой и самостоятельной областью исследования[[1]](#footnote-1). Сложились в основном 5 направлений: школа научного управления, школа административного управления, школа с позиции человеческих отношений и психологии человека, школа с позиции поведения человека в производстве, количественный подход. Правда, в некоторых источниках литературы взаимосвязь между школами очень сглажена, классическую школу называют административной, а административную - научной.

Целью данной работы является рассмотрение научной школы управления Ф. Тейлора, как основоположника научной системы управления. Думаю для этого необходимо раскрыть биографию ученого. 20.3.1856, Германтаун, Пенсильвания - 21.3.1915, Филадельфия - американский инженер, изобретатель, основатель научной организации труда. Родился в семье адвоката с глубокими культурными традициями; путешествуя по Европе, получил образование во Франции и Германии, затем - в академии Ф.Экстера, Нью-Хэмпшир, в 1874 г. окончил Гарвардский юридический колледж, но из-за ухудшения зрения не смог продолжить образование и устроился работать рабочим пресса в промышленные мастерские гидравлического завода в Филадельфии, в 1878 г. благодаря своей настойчивости (в это время был пик экономической депрессии) получил место разнорабочего на Мидвэльском сталелитейном заводе, был лекальщиком и механиком. А с 1882 г. по 1883 г. - начальником механических мастерских. Параллельно, учась по вечерам, получил техническое образование (степень инженера-механика, Технологический институт Стивенса, 1883). В 1884 г. Тейлор стал главным инженером, в этом году он впервые использовал систему дифференциальной оплаты за производительность труда. Оформил патентами около 100 своих изобретений и рационализаций. С 1890 г. по 1893 г. Тейлор - главный управляющий Мануфактурной инвестиционной компании, Филадельфия, владелец бумажных прессов в Мэне и Висконсине, организовал собственное дело по управленческому консультированию, первое в истории менеджмента. С 1898 г. по 1901 г. он - консультант Вифлеемской сталелитейной компании, шт. Пенсильвания. В 1906 г. Тейлор становится президентом Американского общества инженеров-механиков, а в 1911 г. учреждает Общество содействия научному менеджменту (позднее оно получило название Общества Тейлора).

Исследования. С 1895 г. Тейлор начал свои всемирно известные исследования по организации труда. Первые его эксперименты, поставленные на знаменитом рабочем Шмидте, были направлены на решение вопроса о том, какое количество железной руды или угля человек может поднимать на лопатах различного размера, чтобы в течение длительного времени не терять работоспособности (в результате скрупулезных замеров был определен оптимальный вес = 21 фунт), при этом он пришел к очень важному заключению, что надо устанавливать не только время выполнения работ, но и время для отдыха. Его система научной организации труда включала в себя ряд основных положений: научные основания производства, научный подбор кадров, обучение и тренировка, организация взаимодействия между управляющими и рабочими. Ввел конкретные требования по научному изучению элементов производственного процесса: разделение целостного процесса на минимальные части, наблюдение и запись всех этих элементов и условий, в которых они совершаются, точное измерение этих элементов по времени и по затрате сил. Для этого, одним из первых, стал использовать хронометраж исполнительных рабочих действий. Его идея о разделении работы на самые простые операции привела к созданию сборочного конвейера, сыгравшего столь значительную роль в росте экономической мощи США в первой половине ХХ века.

**1. Возникновение научного управления**

**1.1 Предпосылки возникновения научного управления**

Управление, управленческий труд, превращение его в особый вид деятельности, отличной от непосредственного производства, связано с кооперацией труда. Кооперация труда в примитивной форме существовала уже в первобытнообщинном строе: как простое соединение усилий многочисленных работников. Но исследователи истории менеджмента подчеркивают, что отдельные признаки управления появляются уже в древнейших обществах – Шумере, Египте, Аккаде - происходит трансформация высшей касты священников в религиозных функционеров, а по сути говоря, менеджеров. Этому способствовало изменение религиозных принципов - вместо человеческих жертв стали преподносить символические жертвы в виде подношения денег, скота, масла, ремесленных изделий. В результате среди жрецов появляется новый тип деловых людей, которые помимо соблюдения ритуальных почестей заведовали сбором налогов, управляли государственной казной, ведали имущественными делами. Они вели деловую документацию, бухгалтерские расчеты, осуществляли снабженческие, контрольные, плановые и прочие функции, которые сегодня определяют содержание управленческого процесса. Побочными результатами такой управленческой деятельности явились появление письменности, так как запомнить весь объем деловой информации было невозможно, и потребности в расчетах. Таким образом, в самом начале менеджмент формировался как инструмент коммерческой и религиозной деятельности, превращаясь со временем в социальный институт и профессиональное занятие.

Очередной скачок в развитии менеджмента связывают с именем вавилонского правителя Хаммурапи (1792-1750 гг. до н. э). Для эффективного управления обширными владениями им впервые был выработан так называемый свод Хаммурапи, который содержал 285 законов управления государством, регулировал все многообразие общественных отношений и служил руководством для администраторов всей империи. Нововведением было и то, что Хаммурапи выработал оригинальный лидерский стиль, поддерживая постоянно образ самого себя как опекуна и защитника людей. Итак, впервые в период правления Хаммурапи появляется чисто светская манера управления, возникает формальная система организации и регулирования отношений людей и, наконец, зарождаются первые ростки лидерского стиля.

Значительно позже царь Навуходоносор 11 (605-562 гг. до н. э.), автор проектов Вавилонской башни и висячих садов, вводит систему производственного контроля на текстильных фабриках и зернохранилищах, применяя в частности цветные ярлыки для определения сроков поступления и хранения пряжи.

Значительное количество управленческих нововведений имело место в Древнем Риме. Самые знаменитые среди них - система территориального управления Диоклетиана (243-316 гг. до н. э.) и административная организация Римской католической церкви, которая сохранилась без изменений до сегодняшних дней.

Великая индустриальная революция XVII веков оказала гораздо более существенное влияние на теорию и практику управления, чем все предшествующие революции. По мере того как индустрия перерастала границы мануфактуры и созревала современная система акционерного капитала, владельцы капитала все более удалялись от занятия бизнесом. Руководитель- собственник был заменен сотнями и тысячами акционеров. Появилась новая, диверсифицированная (распыленная) форма собственности. Вместо единого собственника стало множество акционеров, т.е. совместных (и долевых) владельцев одного капитала. Вместо единственного руководителя-собственника появились несколько наемных менеджеров, рекрутировавшихся из всех, а не только привилегированных классов. При этом под администрированием понималась формулировка общих целей и политики компании, а менеджмент в первоначальном и узкотехническом смысле понимался как контроль за их реализацией.

Рост объема производства, ускорение оборота капитала, расширение банковских операций, влияние современной НТР чрезвычайно усложняет управление. Оно уже не могло быть сферой приложения одного лишь здравого смысла, а потребовало специальных знаний, навыков и умений экспертов. Язык догадок и интуиции приобретает четкую калькуляционную основу- все переводится в формулы и деньги.

Каждый производственный процесс выделяется в самостоятельную функцию и сферу деятельности менеджмента. Число функций возрастает, обостряется проблема их координации и соединения на новой основе. Чтобы их объединить, за каждой функцией закрепляется штат специалистов (отдел, подразделение), а общие координационные функции отдаются менеджменту.

Здесь важно отметить следующую закономерность. Вначале собственник и менеджер представлены в одном лице. Затем управление отделяется от капитала и производства. Вместо одного капиталиста-менеджера возникают два сообщества: акционеров и наемных руководителей. Следующий этап развития: менеджеров много и каждый следит за конкретной функцией. После этого единый менеджер-специалист вновь дробится, и вместо него появляется сообщество специалистов. Теперь менеджер координирует работу специалистов, используя для этого специальные инструменты координирования, в частности, систему принятия решений, цели политики компании и др.

Менеджмент зародился в частном секторе как бизнес-менеджмент, но встал на ноги как научная и социальная сила не в средних и малых фирмах, хотя там свободное предпринимательство очень развито, а в крупных корпорациях. Годовые доходы некоторых корпораций нередко превышают бюджеты многих государств. Благосостояние и государства, и частного сектора все больше зависело от качества управления. Менеджмент притягивает лучшие силы нации. Даже средние по способности люди, пройдя сложный путь управленца, становятся выдающимися личностями. Если в середине XIX века главные бои шли между трудом и капиталом, то в ХХ веке противоборство стало управленческим. Не капиталист сейчас противостоит рабочему, а руководитель подчиненному. Если в докапиталистический период развития общества функция управления еще не была обособлена от непосредственной производительной деятельности и сводилась в основном к функции надзора и принуждения к труду, то сейчас развитие капитализма ведет к возрастанию роли функций управления производством, которое все более усложняется, дифференцируется, становится самостоятельной, специфической областью деятельности. Появляется многочисленный штат специалистов, прошедших специальную подготовку в школах бизнеса и системах профессионального обучения. Появляется институт профессиональных менеджеров-управляющих, которые становятся основной фигурой на частных и государственных предприятиях.

**1.2 Возникновение научного управления**

Управление как наука, научная дисциплина возникла в США в начале ХХ века. Этому способствовал целый ряд факторов, среди которых следует отметить демократичность страны, трудолюбие граждан, высокий престиж образования, а также отсутствие государственного вмешательства в экономику. Страна была свободна от консервативных догм старого света, а создание монополий приводило к усложнению управления ими. В этих условиях возникновение научного менеджмента стало ответом на потребности бизнеса. Основателем научного менеджмента по праву считается Фредерик Уинслоу Тейлор. Он рано включился в общественную и научную жизнь страны. В те годы промышленным центром США считалась Филадельфия, которая бурлила от всевозможных движений реформаторов и разнообразных дискуссий и идей по обновлению промышленности. Одну из групп составляли профессиональные инженеры, недовольные ролью менеджеров, особенно мастеров, которым передоверяли всю власть над людьми и техникой. Они выдвинули свой альтернативный проект - так называемую "машинную модель", суть которой сводилась к тому, что управление предприятием должно быть таким же точным и прогнозируемым, как конструирование машины.

Другие - это так называемые "реформаторы труда", куда входили умеренно или консервативно настроенные бизнесмены, промышленники и политические деятели. Их внимание - проблемы взаимоотношений рабочих и работодателей, социокультурного окружения и условий труда, различные благотворительные проекты и программы, например, улучшение трудовой морали, физического комфорта на производстве, жилищных условий, социального страхования, ухода за больными и престарелыми.

Эти течения оказали разное влияние на Ф. Тейлора. Начав жизнь с простого рабочего - ученика в механической мастерской, он вырос до главного инженера завода. Уйдя из компании он пропагандирует "научный менеджмент", открывает собственную консультативную фирму, становится держателем акций крупных компаний. Свое состояние в 10 тыс. долларов он увеличил к 1910 году до 900 тыс.

Первоначально сам Тейлор называл свою систему "системой заданий" или "управлением посредством заданий[[2]](#footnote-2)". Понятие "научное управление" впервые в 1910 году ввел Луис Брандейс, представлявший интересы фирм-отправителей грузов в конфликте с железнодорожными компаниями. С этого времени и сам Тейлор широко пользуется понятием "научное управление". Он полагал, что "управление - это подлинная наука, опирающаяся на точно определенные законы, правила и принципы". Он исходит из того, что управление как особая функция состоит из ряда принципов, которые могут быть приложены с равным успехом ко всем решительно видам социальной деятельности. На смену расплывчатым и противоречивым принципам управления, предлагавшимися его предшественниками, Тейлор сформулировал строгую научную систему знаний, в основу которых положены четыре научных принципа, которые он сам называл законами управления:

1. Создание научного фундамента, заменяющего собой старые, грубо практические методы работы, научное исследование каждого отдельного вида трудовой деятельности;

2. Отбор рабочих и менеджеров на основе научных критериев, их тренировка и обучение. Сейчас это обозначается терминами "профотбор, профконсультирование и профобучение";

3. Сотрудничество администрации с рабочими в деле практического внедрения НОТиУ;

4. Равномерное и справедливое распределение обязанностей (ответственности) между рабочими и менеджерами.

Великой заслугой Тейлора явилось не просто декларирование, а реализация сформулированных им принципов управления на практике и достижение впечатляющих успехов. Вот некоторые примеры.

Он хронометрировал операции лучших рабочих, отбирал правильные и рациональные движения, беспощадно отсекал все лишнее, так как энергии расходовалось больше на ненужные, чем на рациональные. За интенсивность труда платил больше, премии достигали от 30 до 100 %. Все это давало прирост производительности труда в 2-3 раза, а заработная плата в среднем росла на 60 %.

Ф. Тейлор придавал большое значение стандартизации инструментов с учетом особенностей различных конкретных видов работы. Так изучение погрузки угля показало, по средний вес угля, захватываемого лопатой, колебался от 16 до 38 фунтов. Экспериментами он установил, что хороший рабочий в состоянии погрузить за день больше, если будет пользоваться лопатой вмещающей от 21 до 22 фунтов. Далее выяснилось, что при погрузке лопатами различных типов материалов целесообразно применять около 15 типов лопат. Все это привело к тому, что спустя 3,5 года 140 человек выполнили работу, для которой прежде требовалось от 400 до 600 человек.

Второй принцип Тейлора утверждает, что в обязанности руководства входит выбор людей, способных удовлетворить рабочие требования, а затем подготовить и специализировать этих людей для работы в нужном направлении. До Тейлора новые рабочие перенимали нужные навыки у старых рабочих. Руководство не считало подготовку персонала своей законной функцией. Сам Тейлор не считался специалистом в использовании методов отбора, кроме подбора рабочих для работ, требующих определенных физических характеристик, особенно физической силы и выносливости. Поэтому не приходилось говорить об использовании систематизированных, научно обоснованных методов отбора. Психологические методы отбора рабочих были разработаны в 1913 году. Подготовка рабочих для выполнения работы установленным образом была составной частью научного управления. Фактически, без подготовки попытки улучшить работу будут напрасными. Один из последователей Тейлора Г. Гантт в работе, представленной американскому обществу механиков в 1908 году, высказал идею об использовании инструктора для подготовки каждого рабочего предписанным методом. Однако его идея о том, что руководство должно учредить официальные программы подготовки, не получила широкого распространения до 1930 года. Это можно объяснить отсутствием полных знаний в отношении методов подготовки, а также тем, что руководство просто не придавало значения потенциальным преимуществам подготовки.

Обычно полагают, что труд - естественная потребность человека. Но Ф.Тейлор смотрел иначе: человек умеет работать, но не желает по тем или иным причинам работать лучше. К тому же подговаривает к этому других. Явление "рестрикционизм" или сейчас это называют "работа с прохладцей" (РСП). Тейлор различал естественную и систематическую РСП. Он стал наблюдать как ведет себя рабочий с груженной тачкой и без. С груженной тачкой рабочий двигался быстро и старался затратить как можно меньше времени и, наоборот, без груза он двигался медленно, не быстрее ленивого соседа. Поэтому Тейлор считал, что природная лень - большое зло, но еще более серьезная болезнь - систематическая РСП, умышленная медлительность.

Одним из принципов научного управления является разделение планирования и выполнение, которое представлено в вышеприведенном четвертом принципе Тейлора "руководство берет на себя все те работы, которые оно может выполнить лучше, чем рабочие..." Он считал, что специализация труда одинаково важна как на управленческом уровне, так и на уровне рабочих. Это предложение Тейлора реализовывалось в том, что торгово-промышленные фирмы учреждают планирующие отделы, которые занимаются разработкой ежедневных инструкций для рабочих. Однако Тейлор на этом не останавливается и предлагает концепцию функционального руководства группой рабочих. Тейлор рассматривает традиционные функции старшего рабочего (руководителя группой) как состоящие из действий планирования и контроля. Планирование должно осуществляться в плановом отделе чиновниками, которые подготовлены во всех аспектах функции планирования. Он выделяет четыре различные подфункции, которые должны выполняться различными чиновниками. Действия, связанные с контролем, выполнялись бы также четырьмя различными людьми.

Таким образом, функциональное руководство группой использует определенный опыт восьми наблюдателей. Можно допустить, что производительность рабочего должна повыситься, т. к. ни сам рабочий и ни один из старших рабочих не в состоянии быть специалистом во всех восьми подфункциях. В то же время тот, кто пытается следовать инструкциям восьми различных специалистов, вряд ли сумеет выполнить требования каждого из них. Предлагаемая схема не нашла своего применения в промышленности. Вместе с тем следует признать, что функция планирования производства существует в современной промышленности.

Ф. Тейлор ввел свою знаменитую систему дифференциальной оплаты. Он предлагал, чтобы рабочие получали заработную плату в соответствии с их выработкой, т. е. он основное значение придавал системе сдельных ставок заработной платы. Рабочие, производящие продукции больше, чем дневная стандартная норма, должны получать более высокую сдельную ставку, чем те, кто не вырабатывает норму. Если рабочий вырабатывает установленную норму, то его стандартная ставка равна 50 центов за определенное количество единиц продукции, а стандартная рабочая норма равна 200 таких единиц продукции в неделю. Если рабочий производит 275 единиц продукции за неделю и если в соответствии с прогрессивной системой оплаты труда оплачивается разница в 10 центов за единицу для всей продукции однажды установленной нормы, то рабочий должен получить 16 долларов 50 центов или 275 х 60 центов. Такой вид оплаты называется системой дифференцированных сдельных ставок заработной платы. Она использует, по Тейлору, основной побудительный фактор в отношении работающих людей, т. е. возможность зарабатывать деньги. Следовательно, чем больше "ставки", тем больше труда должен затратить рабочий; система дифференцированных сдельных ставок, по-видимому, должна стимулировать большую производительность рабочих, т.к. от этого повышается сдельная ставка заработной платы.

Резюмируя, можно сказать, что главная идея Тейлора состояла в том, что управление должно стать системой, основанной на определенных научных принципах, должно осуществляться специально разработанными методами и мероприятиями, т.е. что необходимо проектировать, нормировать, стандартизировать не только технику производства, но и труд, его организацию и управление. Практическое применение идей Тейлора доказало всю свою важность, обеспечив значительный рост производительности труда.

Система Тейлора получила весьма широкое распространение в передовых капиталистических странах в первые три десятилетия ХХ века - Германии, Швеции и других западноевропейских странах, как движение за научную организацию труда, рационализацию, научное управление и т.д. Создаются школы консультантов, фирмы и т.п. Система Тейлора находит многих своих сторонников. Видными последователями этой системы были Г. Гантт, известный своими работами по реорганизации предприятий, калькуляции и учету". Эмерсон - автор "Двенадцати принципов производительности", Ф. и Л.Гильбрет, Г. Мунстерберг и др.

Вопрос об отношении к системе Тейлора в связи с переходом стран СНГ к рыночным отношениям вновь актуализировался. Наряду с усиливающимся стремлением выявить ее положительные моменты, нельзя отрицать наличие определенных недостатков, и прежде всего "игнорирование человеческого фактора".

**2. Эволюция идей Тейлора**

тейлор научный менеджмент управление

**2.1 Развитие концепций Тейлора его последователями**

Организационно-технологический подход в менеджменте получил дальнейшее развитие в трудах его коллег и учеников. Друг и коллега Ф. Тейлора, американский инженер Генри Ганнт (1861—1919) проводил эксперименты не над отдельными операциями и движениями, а над производственными процессами в целом. Ганнт поставил целью усовершенствовать механизмы функционирования предприятий путем обновления систем формирования задач и распределения поощрений и премий. Ганнт первый разработал систему оперативного управления и календарного планирования деятельности предприятий, разработав систему плановых графиков, позволявших осуществлять контроль запланированного и составлять календарные планы на будущие периоды. К числу организационных изобретений Ганнта следует отнести его систему заработной платы с элементами повременной и сдельной форм оплаты. Такая система резко повысила заинтересованность работников в выполнении и перевыполнении высокой нормы выработки (при невыполнении запланированной нормы труд работников оплачивался по часовой ставке). Ганнт подчеркивал ведущую роль человеческого фактора в промышленности и высказывал убеждение, что рабочему должна быть предоставлена возможность обрести в своем труде не только источник существования, но и состояние удовлетворенности. Многие идеи Ганнта получили признание во всем мире и применяются по сей день (например «графики Ганнта»).

Серьезный вклад в научную теорию управления внесли супруги Фрэнк Гилбрет (1868—1924) и Лилиан Гилбрет, которые упорно искали оптимальные способы выполнения любой работы с использованием элементарных движений. Устранение всех лишних движений способствовало установлению более точных рабочих норм выработки. Ф. Гилбрет был не только научным консультантом, но и талантливым строителем-подрядчиком. Примером успешного применения системы организации труда является сокращение числа движений каменщиков с 18 до 5. Это было описано в примере «Кладка кирпичей» из книги Ф. Тейлора «Принципы научного менеджмента». Ф. Гилбрет первым применил фотоаппарат и кинокамеру в сочетании с микрохронометром, фиксировавшим интервалы до 1/200 с, чтобы определить время, необходимое на каждое конкретное движение при выполнении работы. Это позволило ему разработать карты цикла одновременно выполняемых микродвижений, что оказало большое влияние на развитие школы научного управления. Л. Гилбрет, будучи психологом, первой начала заниматься вопросами управления кадрами, их научным подбором, расстановкой и подготовкой, т.к. в начале XX века уже возникла необходимость установления функционального кадрового управления в связи с концентрацией производства.

Одним из видных последователей Тейлора был известный ученый Гаррингтон Эмерсон (1853—1931). В 1912 г. оду вышел главный труд его жизни «Двенадцать принципов производительности». В этой работе он сформулировал принципы управления, обеспечивающие рост производительности труда, которые не потеряли своего значения и по сей день, основные из них это:

1. Дисциплина, обеспеченная четкой регламентацией деятельности людей, контролем за ней и своевременным поощрением.

2. Справедливое отношение к персоналу.

3. Быстрый, надежный, точный, полный и постоянный учет.

4. Нормализация условий труда.

5. Нормирование операций, заключающееся в стандартизации способов их выполнения, и регламентирование времени.

6. Наличие письменных стандартных инструкций.

7. Вознаграждение за производительный труд.

Эмерсон уделял большое внимание подбору персонала и считал необходимым управление им хотя бы немногими специалистами, которые могут дать советы администрации предприятия (впоследствии такими специалистами стали менеджеры по персоналу).

**2.2 Отражение научного управления в современности**

Усложнение функции управления производством в ХХ веке порождает интенсивные поиски методов и средств рационализации управления. Затрачиваются огромные средства на исследование проблем организации и управления. Исследование бизнеса, его природы, целей, роли в обществе, практики управления предприятием занимает ведущее место. Из неприметной периферийной дисциплины, каким менеджмент был в начале века, он становится основным направлением социальной мысли, ведущим общественным и научным институтом США. Страна занимает лидирующие позиции в мире в исследовании проблем управления. Проблемам управления посвящаются в США сотни объемистых книг, тысячи журнальных статей, в которых выдвигаются все новые и новые концепции. Многообразие теорий управления, концепций и различия в понятиях способствовали всестороннему исследованию процесса управления и постоянному совершенствованию процесса развития и знаний в этой области. И все же в этом многообразии американской теории управления очень трудно ориентироваться. Вот почему многими авторами предпринимаются попытки выделить основные направления и определить общие принципы трактовки понятий и категорий.

"Новая школа науки управления" объявляет своей задачей внедрение методов и аппарата точных наук в исследование управленческой деятельности. Ее представители занимаются главным образом исследованием процессов принятия такого класса решений, который позволяет применить новейшие математические методы и технические средства. Цель, которую ставит перед собой эта школа, формулируется как повышение рациональности решений. Среди различных течений этой школы можно выделить такие направления, как "исследование операций", "системный анализ", "общая теория систем", эконометрика и др. В качестве представителей данной школы можно назвать Л. Берталанфи, А. Рапопорта, Р. Акоффа, Л. Клейна, А. Гольдбергера и др. Первые шаги "новой школы" были связаны с применением метода исследования операций в управлении производством, что находило свое выражение в построении математических моделей наиболее часто встречающихся задач управления, процессов принятия решений, оптимизация их, а также попытки применить статистические методы, теорию игр и т.д.

Группа представителей этой школы сформулировала еще одну концепцию, суть которой составляет количественная оценка и математическое моделирование экономических процессов. В результате возникла эконометрика как метод анализа и программирования хозяйственной деятельности.

Следует также особо отметить, что в рамках "новой школы" был выработан подход, связанный с кибернетикой и теорией автоматического управления. Этот подход получил название системного, главная задача которого состоит в повышении эффективности организации в целом, что не тождественно задаче оптимизации эффективности всех элементов организации. Сущность системного подхода состоит в следующем:

1. формулирование целей и установление их иерархии до начала какой-либо деятельности, связанной с управлением;

2. получение максимального эффекта в смысле достижения поставленных целей путем сравнительного анализа альтернативных путей и методов достижения целей и осуществления выбора;

3. количественная оценка целей и средства их достижения, основанная на всесторонней оценке всех возможных и планируемых результатов деятельности.

Системный анализ, впервые примененный в США для военных целей, в дальнейшем получил широкое распространение и в практике управленческой деятельности на производстве.

Российские научные исследования в области проблем управления занимают прочные позиции, но ограниченность, связанная с чрезмерной идеологизацией, привела теорию социалистического управления в тупик. В конечном счете, распад СССР, экономический кризис в последний период его существования и последующее кардинальное изменение экономической: стратегии в направлении развития рыночных отношений в странах СНГ определили переориентацию направлений исследований в области теории и практики управления в постсоветских республиках, получивших политическую независимость.

Наряду с усиливающимся стремлением выявить положительные моменты научного управления нельзя отрицать наличие определенных недостатков, и прежде всего "игнорирование человеческого фактора". Тейлоризм трактует человека не как субъект, а просто как фактор производства, социальные условия которого совершенно не принимаются во внимание. Он низводит рабочего до механического исполнителя предписанных ему "научно обоснованных инструкций".

Хотя управление образует особую, специфическую область человеческой деятельности, оно не существует само по себе как совершенно самостоятельный процесс, а включено в более широкую систему, определяющую видовые особенности управления. Видовые особенности формы управления определяются тем, каков предмет управления. Это не значит, что не существует общих принципов, закономерностей управления, относящихся ко всем его разновидностям. Эту группу закономерностей, как известно, рассматривает кибернетика, которая, исходя из общего, имеющего универсальное значение понятия управления, формулирует принципы, применимые в любой качественно своеобразной системе.

Важный вопрос теории управления - это соотношение общих и специфических признаков управления. Преувеличение роли общих признаков в управлении предприятием несостоятельно и ведет к практическим ошибкам. Определяя сущность управления предприятием нужно иметь в виду, что в нем, как в любой другой системе, проявляются общие и специфические черты управления, последние полнее отражают сущность данной функции управления.

Общие закономерности управления проявляются в действии механизма управления, в системе сбора, передачи, отработки информации и т.д., но сущность управления всегда неразрывно связана с самой управляемой системой, с ее специфическими закономерностями.

Таким образом, сущность управления может быть раскрыта на основе использования достижений различных наук, изучающих отдельные стороны управления, сущность управляемой системы, ее многообразные аспекты.

В объективной реальности управление представляет собой очень сложную, комплексную систему. Управление предполагает разработку целей, принципов, системы методов управления. В структурном плане оно включает органы управления, кадры управления, технику управления. В процессе функционирования управление проходит различные этапы: планирование, организацию, мотивацию, контроль. Органы и процессы управления различаются на различных уровнях и неодинаковы в различных социальных организациях. В управлении необходимо учитывать и согласовывать многообразные вопросы - политические, экономические, организационно- технические и социально-психологические.

В процессе управления осуществляется объединение, интеграция всех сторон и аспектов деятельности организации и участников в единое целое. Исследования процессов синтеза всех элементов в единое целое, изучение управления как целостного, комплексного и конкретного социального явления и является предметом изучения управления.

В теории управления используется логический метод, и формулируются логические законы. Логика принятия управленческих решений в экономике в значительной степени поддается формализации. В связи с этим особое место в изучении проблем управления занимают экономико-математические методы.

**Заключение**

Управление представляет собой сложное субъектно-объектное соотношение. Управленческая деятельность становится все более научно обоснованной благодаря развитию теории управления, но в то же время она остается также областью творчества, искусства. Эффективность системы управления обеспечивается умением руководителей овладеть искусством творческого применения в конкретных ситуациях научных принципов управления.

Наряду с усиливающимся стремлением выявить положительные моменты научного управления нельзя отрицать наличие определенных недостатков, и прежде всего "игнорирование человеческого фактора". Тейлоризм трактует человека не как субъект, а просто как фактор производства, социальные условия которого совершенно не принимаются во внимание. Он низводит рабочего до механического исполнителя предписанных ему "научно обоснованных инструкций".

Научное управление по Тейлору сосредотачивалось на работе, выполняемой на самом нижнем уровне организации. Тейлор и его последователи проанализировали взаимосвязь между физической сущностью работы и психологической сущностью работающих для установления рабочих дефиниций. И, следовательно, оно не могло предложить решение проблем деления организации на отделы, сферы и диапазоны контроля и поручения полномочий.

**Список использованной литературы**

1. Валовой Д.В. История менеджмента. – М 2000.

2. Голосенко И.А. «Идеи Ф. Тейлора в дореволюционной России»

3. Кабушкин Н.И. Основы менеджмента: Учеб. Пособие - Мн.: Новое знание, 2002.

4. Керже Вопрос об отношении к системе Тейлора в связи с переходом стран СНГ к рыночным отношениям вновь актуализировался.

5. Виханский О.С., Наумов А.И. Менеджмент. – М.: Гардарики,2002.

6. Бовыкин В. Новый менеджмент. М. 1997

7. Михайлов А.В. Система Тейлора. Л., 1998.

1. Михайлов А.В. Система Тейлора. Л., 1998. [↑](#footnote-ref-1)
2. Михайлов А.В. Система Тейлора. Л., 1998 [↑](#footnote-ref-2)