КУРСОВАЯ РАБОТА

**Развитие и становление менеджмента**

**Содержание**

##### Введение

Глава 1. Этапы развития менеджмента

1.1 Предпосылки и источники формирования менеджмента

##### 1.2 Этапы развития менеджмента в мире

##### Глава 2. Развитие, концепции и направления менеджмента

##### Глава 3. Школы менеджмента

##### 3.1 Школа научного управления

##### 3.2 Классическая школа в управлении

##### 3.3 Школа психологии и человеческих отношений

##### 3.4 Школа науки управления (количественная школа)

##### Заключение

Список использованной литературы

**Введение**

Не смотря на то, что впервые управленческие революции произошли на Древнем Востоке, именно в античной Греции две с половиной тысячи лет тому назад наметился коренной поворот к новой системе ценностей, сделавши возможным дальнейшее развитие менеджмента. Шумерские жрецы действительно явили миру новый тип деловых людей, а египетские чиновники показали образец высокоэффективного централизованного управления. Но только греки создали принципиально новый тип цивилизации - рыночную экономику, основанную на честном добросовестном труде, высокой культуре демократического руководства и свободном развитии личности.

Изысканность в простоте - искусство особо одаренной нации. Это целая наука о том, как из ничего сделать многое, как построить культуру мелочей и добиться большого успеха, складывая его из повседневных, маленьких дел и завоеваний. Именно таким путем позже пошли американцы и японцы, создавшие новый свой особый строй цивилизованного управления. Именно культуру мелочей формировали у американцев Тейлор, форд и Рузвельт.

Современный менеджмент прославили не теория, не научные концепции, не многочисленные школы бизнеса, обеспеченные по последнему слову науки. Современный менеджмент прославили те корпорации, которые сумели, благодаря умелому руководству и трудолюбивому персоналу выбиться в национальные лидеры. Прежде нерентабельные и, казалось бы, бесперспективные компании вдруг превращаются в мощные корпорации.

В эволюции любой науки наступает такая пора, когда разрозненные данные опыта, интуитивно обнаруженные правила и теоретические догадки необходимо систематизировать в единое целое. И тогда появляется универсальная теория, которая объясняет хаотичные явления на основании строгих научных принципов и даже предсказывает будущие события.

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;

• дает возможность проанализировать основные вехи эволюционного развития науки и систематизировать их;

• 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.

Как показывает предшествующий опыт развития многих стран мира, обращение к истории часто происходило в критические, судьбоносные периоды жизни общества, в периоды поиска путей выхода из сложившейся кризисной ситуации.

Так было, например, в период реформирования системы управления в СССР в 60-е гг., когда взоры многих отечественных ученых устремились в прошлое, осмысление, которого должно было помочь в поиске путей выхода из создавшегося положения.

Аналогичный всплеск интереса к прошлому, связанный с реформированием системы управления в СССР в 1979 г., произошел в СССР в 80-е гг., когда также появился целый рад работ по изучению эволюции зарубежного опыта управления. Перестройка системы управления, начатая в СССР М.С. Горбачевым, также сопровождалась возрастанием интереса к изучению развития управленческой мысли.

Создание принципиально новой системы управления в Беларуси адекватной рыночным отношениям, является неотъемлемой составляющей построения нового общества.

Управление в условиях рынка получило название менеджмента. 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.

Менеджмент – это умение добиваться поставленных целей, используя труд, интеллект, мотивы поведения других людей. Крупнейшие корпорации, банки составляют стержень экономической и политической сил великих наций. От них зависят правительства, многие из них имеют транснациональный характер, простирая свои производственные, распределительные, сервисные, информационные сети по всему миру. А значит, решения менеджеров, подобно решениям государственных деятелей, могут определять судьбы миллионов людей, государств и целых регионов.

Однако роль менеджеров не ограничивается их присутствием в огромных многоуровневых и разветвленных корпоративных структурах, или работой в государственном аппарате.

В зрелой рыночной экономике не менее важен и малый бизнес. По количеству это более 95% всех фирм, по значению это наибольшая приближенность к повседневным нуждам потребителей и в то же время полигон технического прогресса в сфере нововведений. Для большинства населения это еще и работа. В нашей стране большинство мелких предприятий в производстве и сфере обслуживания приватизированы и относятся к малому бизнесу. Умело управлять ими - значит выжить, устоять, вырасти. Как это сделать – тоже вопрос эффективного менеджмента.

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.Изучить разнообразие моделей менеджмента.

**Глава 1. Этапы развития менеджмента**

**1.1 Предпосылки и источники формирования менеджмента**

Обратимся к истории менеджмента и смене типов управления. При изложении мы выберем только ключевые, самые главные моменты, когда менеджмент изменялся по мере того, как изменялась существование человечества, и назовем это эволюцией управленческой мысли. Ни одна организация, ни одно предприятие не может добиться успеха без организации управления. Однако управление как вид деятельности и как наука, о которой мы будем говорить, появилось не сразу. Как только доисторические люди стали жить организованными группами, у них появилась необходимость управления. На первом этапе, когда группы людей были невелики, управление во всех сферах осуществлялось одним человеком – вождем этой группы. В дальнейшем, по мере разрастания групп и усложнения, выполняемых ими функций, появилась необходимость разделения труда и дифференциации функций. Но на это потребовались века.

Египетские пирамиды, построенные в 3000 – 2000 гг. до н. э., являются ярким свидетельством не только культуры древних египтян, но и их управленческого искусства. Строительство огромных пирамид требовало, прежде всего, четкого планирования. Древние греки уделяли особое внимание вопросам организации и управления производственными процессами, заботились о четкой специализации рабочих. У Сократа дается понимание управления как особой сферы человеческой деятельности. Он говорил о том, что главным в управлении является поставить нужного человека на нужное место и добиться выполнения задач, которые перед ним стоят. Линейная структура управления государством получила выражение в системе управления Римской империей. Ее основной проблемой был сбор налогов со всех ее частей, значительно удаленных друг от друга. Прямое правление из Рима осуществить было крайне трудно. Изменение структуры управления позволило укрепить могущество Римской империи. В практике управления существуют примеры организаций, возникших в глубокой древности и успешно функционирующих и в настоящее время благодаря созданию рациональной структуры управления. К их числу относится римская католическая церковь, имеющая наиболее простую структуру управления: папа, кардинал, архиепископ, епископ и приходской священник. Переворот в производственных отношениях связан с промышленной революцией, начавшейся в середине 18 в. С промышленной революцией связано выделение трех уровней управления: верхнего, среднего и нижнего. На производстве появился мастер, который вскоре стал ненавистен для рабочих.

На этом этапе развития управления только наметилась тенденция перехода от принципа надзора за работниками к принципу организации труда на научных основах. Промышленная революция дала толчок развитию теоретических исследований и практики управления. Большой вклад в формирование науки управления внесли английские политэкономы Уильям Петти, Адам Смит и Давид Риккардо.

Нельзя не отметить огромного вклада английского социалиста-утописта Роберта Оуэна в развитие управленческой мысли и практики управления. Ранее других он заметил и оценил роль человеческого фактора на производстве, и указал необходимость учета, другие исследователи пришли к этой мысли только через 100 лет. На формирование теории управления в социалистическом обществе большое влияние оказали труды К.Маркса и Ф.Энгельса. Не занимаясь исследованиями природы и сущности управления, они внесли свой вклад в формирование этой науки с помощью созданных ими методов исследования. К.Маркс выводит необходимость разделения труда из развития кооперации капиталист часто не в состоянии самостоятельно управлять своей фабрикой. Кроме того, в этом нет необходимости, так как труд по надзору, совершенно отделенный от собственности на капитал, всегда предлагался в избытке. Поэтому сделалось необязательным, чтобы этот труд по надзору выполнялся капиталистом. Таким образом, результатом разделения труда явилось обособление управления, которое стало рассматриваться в качестве особой функции любого совместного труда. В этот же период времени Ф.Энгельс указал на то, что следует различать управление вещами и управление людьми. От этого тезиса в дальнейшем будут отталкиваться многие ученые в своих исследованиях. Однако до эпохи империализма функция управления осуществлялась самим капиталистом и небольшой группой приближенных к нему лиц. Роль специально подготовленных управляющих особенно усиливается в эпоху развития монополистического капитализма. Столкнувшись с конкуренцией, изменчивой внешней средой, управляющие развивали систему знаний о том, как лучше использовать ресурсы.

Таким образом, предпосылками и источниками формирования менеджмента как управления особого рода являются:

. индустриальный способ организации производства;

. развитие рыночных отношений, основными элементами которых являются

спрос, предложение и цена.

Для систематизации этапов развития науки управления первоначально использовался исторический подход с применением хронологического принципа. На протяжении всей истории развития менеджмента ученые и исследователи управленческих проблем предпринимали попытки разработать универсальную классификацию школ менеджмента. Предложенные ими классификации носят условный характер. Это объясняется тем, что практически невозможно отразить все оттенки различных взглядов и позиций, трудно найти один универсальный принцип, который следует положить в основу классификации.

**1.2 Этапы развития менеджмента в мире**

Наша задача состоит в том, чтобы показать этапы развития менеджмента двадцатого столетия в мировом сообществе, так и в России. С некоторой условностью автор выделил **8 этапов** в развитии менеджмента.

История менеджмента начинается с «предыстории» (от древних цивилизаций до новой истории) зарождения менеджмента как особого научного знания и вида деятельности.

Этапы и концепции развития менеджмента подразумевает под собой единый сложных процесс формирование менеджмента, как составляющего экономических отношений, производства, торговли и жизни вообще.

Этапы менеджмента рождались под воздействиями:

-развитие реального общественного и затем промышленного производства;

-появление новаторов и теоретиков-идеологов, обобщавших опыт и прокладывавших новые пути;

-развитие внутренней (собственной) логики менеджмента, приводящее вкупе с двумя вышеуказанными причинами, к смене парадигмы (системы принципов и подходов в менеджменте как науке).

«История учит» - этот тезис здесь более чем уместен, так как позволяет изучающему понять циклы развития менеджмента, его движущие силы (они же - критерии этапов), предвосхитить будущие тенденции.

Идеи управления не всегда были такими, какими мы видим сегодня, хотя проблемы природы и принципов справедливого управления волновали мыслителей на протяжении многих веков.

В этой связи представляет интерес, приводимый Бенгтом Карлом, шведским профессионалом-практиком в своей работе «Деловая стратегия», управленческий континуум, составленной Клодом Ст. Джоржем, в котором содержится описание развития менеджмента с 5000 г. до нашей эры. Данная таблица полностью показывает полное развитие менеджмента, то есть показывает все этапы и концепции формирования.

Роберт М. Фалмер, опираясь на периодизацию Роберта Е. Мура, предложил следующую историческую периодизацию развития управления:

-начало эпохи практицизма 6000-3000г. до н.э.

-годы до н.э. (до капитализма) 3000-500г. до н.э.

-классическая эпоха (500до н.э.-500г.н.э.)

-ранние стадии развития капитализма (500г. н.э. до 1400г. н.э.)

-капитализм до появления бизнеса (500-1100гг.)

-мелкособственнический капитализм (1100-1400гг.)

-протестантский капитализм и меркантилизм (1400-1776гг.)

-промышленный капитализм в Новом Свете (1776-1890гг.)

-финансовый капитализм (1890-1933гг.)

-национальный капитализм (1933-1950гг.)

-управленческий капитализм (1950-1990гг.)

-предпринимательский капитализм (1990-е годы).

Собственно начало развития управленческой науки обычно связывают с периодом промышленного капитализма, с появлением в 1776 г. работы Адама Смита «Богатство народов». Это была эпоха специалиста по эффективности и руководителя производства. Многие бизнесмены согласились с А. Смитом в том, что только здоровая конкуренция обеспечит множество товаров и качество жизни для всех. Вместе с тем в этот период промышленные капиталисты практически не уделяли внимания финансовым аспектам бизнеса.

При финансовом капитализме доминировал финансист, который за счет манипулирования ресурсами получал большие прибыли. «Баронам разбойникам» нравился социальный дарвинизм Герберта Спенсера, который учил, что «выживание самых приспособленных» в социальной сфере являлось наилучшим путем достижения материального благополучия для всех.

Рассматривая историю понятия «менеджмент» как смену стилей руководства обратимся к истории менеджмента как смене стилей управления. Выберем только ключевые, самые главные моменты, когда менеджмент менялся радикально, переходил от одного качественного состояния к другому. Рассматривая данную проблему, мы находим такое понятие, как управленческая революция.

А.И Кравченко рассматривает 5 таких революций:

Первая - в период формирования рабовладельческих государств на Древнем Востоке (Шумера, Египет и Аккада).

Вторая – связана с именем вавилонского правителя Хаммурапи (свод законов управления).

Третья – достижения Навуходоносора -2 (эффективные методы управления и контроля качества продукции).

Четвертая – совпадает с великой индустриальной революцией 18-19 веков, которая стимулировала развитие европейского капитализма.

Пятая – эпоха монополистического капитализма, первые школы бизнеса и система профессионального обучения руководителей.

***Первый этап*** развития менеджмента начался в начале двадцатого столетия и связан с учением Ф.Тейлора после публикации его книги «Принципы научного управления», в которой он впервые рассмотрел научные подходы и принципы построения системы управления. Используя систему управления, разработанную Ф.Тейлором, американские фирмы и Америка в целом наглядно продемонстрировали ее практическую значимость и влияние на развитие экономики. Однако системный анализ предложенной Ф.Тейлором модели управления показал, что эта система Тейлора пока нашла ограниченное применение вследствие непонимания ее сути рыночными структурами, фирмами и их руководителями. Именно под воздействием учения Тейлора чуть позже появляются научные работы по менеджменту Френка, Гильберта, Ганита.

***Второй этап*** развития менеджмента связан с новыми подходами в развитии учения о менеджменте, на основе учения Ф.Тейлора, но с принципиально новыми подходами. Появится и апробируется на практике так называемая классическая (адмистративная) школа управления, родоначальниками которой стали А.Файоль, П.Урвик, Д.Муни, П.Слоун. В частности, А.Файоль впервые предположил новую теорию менеджмента, раскрывающую его функции, принципы и необходимость теоретического изучения.

***Третий этап*** развития менеджмента стал называться «неоклассическим», зарождается и начинает развиваться школа «человеческих отношений», развитие которой связано с именами ученых А.Файоля, Д.Муни, П.Слоуна, Э.Мейо. На этом этапе апробируется социологическая концепция групповых решений.

***Четвертый этап*** развития менеджмента относится к периоду 1940 – 1960 гг.

В эти годы происходит эволюция управленческой мысли, которая направлена на развитие теории организации менеджмента на основе достижений психологической и социологической науки, оказывающей решающее воздействие на человека в системе управления.

***Пятый этап*** развития управленческой мысли отличается от всех предыдущих тем, что происходит становление современных количественных методов обоснования управленческих решений под воздействием широкого использования в практике экономико-математических методов и электронно-вычислительной техники. Этот процесс успешно развивается по настоящее время. Так, Д.Макгрегор впервые обосновал свою теорию и доказал, что отношение менеджера к своим подчиненным существенно влияет на их поведение и на рабочий климат в организации. В теории «X» - утверждение приоритета контролирующего менеджера, в теории «У» - принцип распределения объективности. (Годы развития этой концепции – 1950 – 1960 г.)

***Шестой этап*** развития менеджмента можно отнести к периоду 1970 – 1980 гг.

Учеными – управленцами вырабатываются новые подходы в развитии теории управления, смысл которых сводится к тому, что организация – это открыта система, приспосабливающаяся к внутренней среде (организации) нужно искать во внешней среде. Исходя из такого посыла происходило установление взаимосвязей между типами сред и различными моделями управления. К этому периоду относятся теории: «стратегического менеджмента» И.Ансоффа, «теория властных структур между организациями» Г.Саланчика, «конкретной стратегии, конкурентоспособности, потребительских качеств продукции и ресурсов» Портера и т.д.

***Седьмой этап*** относится к 80-м гг., они ознаменовались появлением новых подвидов управления, неожиданным для многих открытием «организационной структуры» как мощного механизма управления, который был успешно применен Японией и другими странами, с важнейшими по силе воздействия управленческими методами.

***Восьмой этап*** развития менеджмента относится к 90-м гг. На этом этапе просматриваются три основные тенденции:

-возврат к прошлому - осознание значения материальной, технической базы

-современного производства;

- создание социальных поведенческих элементов - это усиление внимания не только к организационной культуре, но и к различным формам демократизации управления, участие рядовых работников в прибылях, в осуществлении управленческих функций в других сферах деятельности;

- усиление международного характера управления. Переход многих стран к открытой экономике, участие в конкурентной борьбе, организации современной деятельности.

**Глава 2. Развитие, концепции и направления менеджмента**

Управление зародилось примерно семь тысяч лет назад, но только с конца 19 века и особенно в 20-м, с развитием социального рыночного хозяйства, менеджмент выделился в самостоятельную область знаний, т.е. в науку. Западный менеджмент - это, прежде всего, особая субкультура со своими ценностями, нормами и законами. С другой стороны - это совокупность технических процедур и методов, сумма неких практических действий по планированию, организации, мотивации и контролю, необходимых для достижения поставленных целей. В этой связи, объем и содержание понятий управление и менеджмент несколько не совпадают, так как менеджмент можно трактовать как «успешное управление», как достижение цели с учетом ресурсных ограничений. Термин менеджмент применим к любым типам организаций, но если речь идет об общественном секторе, то используется выражение «государственное управление (регулирование)», «муниципальное управление», а для обозначения более абстрактного уровня управления применяется понятие «администрирование». В настоящее время наука менеджмента породила ряд специализаций - финансовый менеджмент, инновационный менеджмент, социальный менеджмент, стратегический менеджмент, инновационный менеджмент и совсем недавно - региональный менеджмент. Эта тенденция к «отпочкованию» будет, по-видимому, закрепляться. Поэтому мы, если особо не оговаривается, будем пользоваться термином управление - менеджмент как синонимичными (сближающимися понятиями) и не становиться на позицию ортодоксальности (существует, де мол, только классика - менеджмент предприятия - организации).

Первая управленческая революция произошла 4-5 тыс. лет назад в период формирования цивилизаций Древнего Востока (Египет, Шумеры). На управленцев тех далеких веков возлагалась необходимость координации действий десятков тысяч рабов, крестьян и других слоев населения. Особняком стояло военное искусство управления.

Древние греки большое внимание, помимо общегражданских функций, уделяли вопросам управления домохозяйствами и латифундиями. Так, Платон выделяет такие надзоры как титанический (основанный на силе) и политический.

Древний Рим продвинул управленческую мысль. Так, управление из Рима провинциями было со временем децентрализовано, что улучшило сбор налогов, общее управление, учитывало местные особенности. Это была система прокураторов, имевших определенную власть и права в решении гражданских дел.

Крупным вкладом в управление был свод законов - Кодекс вавилонского правителя Хаммурапи. Содержащиеся в Кодексе 285 законов регулировали все многообразие отношений между социальными группами населения. Это была первая формальная система администрирования, возникновение чисто светской манеры управления.

Через тысячу лет после Хаммурапи царь Навуходоносор возродит в Вавилоне разработку и строительство технически сложных проектов (вавилонская башня, висячие сады и т.п.), а также эффективные методы организации работы текстильных мануфактур и контроля качества продукции.

Так этап религиозно-коммерческого управления сменился светско-административным, а затем - строительно-производственным этапом.

В средние века наиболее совершенной была административная иерархия Римской католической церкви, построенной по принципу функционализма.

Заметный вклад в развитие теории управления внес итальянский государственный и политический деятель Никколо Макиавелли (1469-1527). Он раскрыл принципы взаимоотношений руководителей и подчиненных, стиля работы руководителя, давал советы по организации его труда (порой циничные, существует нарицательный термин коварного управления – «макиавеллизм»).

Созрела система акционерного капитала, руководитель-собственник постепенно был заменен наемным управляющим, а менеджмент превратился в самостоятельную область жизнедеятельности.

Обратите внимание на содержание основных этапов развития менеджмента.

***Классическое направление*** менеджмента включало в себя три области: собственно научный менеджмент, административный менеджмент и концепцию бюрократических организаций.

Если «донаучный менеджмент» (примерно с 1845 по 1900гг.) состоял в поисках управления фабриками и людьми на них работающими, причем это делалось относительно бессистемно, то 1-й этап его осмысленно зафиксированного формирования связывают с собранием Американского общества инженеров - механиков в 1886г. На нем Генри Тауном был прочтен доклад «Инженер в роли экономиста». В докладе-презентации была высказана мысль, чтобы инженеров должно интересовать нечто большее, чем техническая эффективность, а именно подсчет затрат, доходов и прибылей. На презентации присутствовал тот, чьи идеи заложили принципы и направления развития американской промышленности. Это был Фредерик Уинсенд Тейлор (1856-1915г.), «отец научного менеджмента».

Капитализм «на стыке веков» вступал в свою новую монополистическую стадию, полным ходом шла техническая революция, принесшая миру электричество в быту и электричество в производстве, телефонную связь, двигатели внутреннего сгорания (автомобили и самолеты), конвейер Форда и трубопроводы Нобеля, автоматические механизмы и оружие (пулемет Максима), жилье с «удобствами» и новый рост производительности труда. Технический прогресс и машинное производство требовали стандартизации и унификации всего производственного процесса, до сих пор управляемого с помощью ремесленеческих «дедовских» методов.

До Тейлора считалось наиболее важным найти хорошего управляющего, целью же его подхода стало создание системы организации труда, базирующейся на экспериментальных данных по расчленению физического труда и его организации на составные части и последующем анализе этих частей для определения наименьших затрат ресурсов (трудовых, материальных и финансовых) при достижении максимальных результатов.

У классического научного менеджмента были такие недостатки, как непризнание различия между индивидами, отсутствие учета возрастающих потребностей рабочих, игнорирование предложений рабочих.

Следующая область классического менеджмента получила известность как административные принципы, приверженцы которых основное внимание уделяли организации в целом и таким функциям менеджмента как планирование, организация, командная цепочка, координация и контроль.

Основной вклад в развитие административного менеджмента внесли француз Анри Файоль (1841-1925гг.) и Мари Паркер Фоллет.

В своей наиболее известной работе «Общее и промышленное управление» (1916г.) он выделяет 14 базисных принципов управления, некоторые из них сохраняют значимость и в наше время. Например, единовластие, единство направления - единый план - один менеджер, разделение труда, скалярная цепочка управления. Краеугольным камнем концепции Файоля являлось деление предприятия как организма на две сферы: материальную и социальную. Первая была изучена, второй Файоль посвятил всю жизнь. Администрирование, составляя часть управления, тем не менее, по Файолю, весьма существенна. В значительной степени успех зависит от опыта администратора, его способностей и таланта, здесь не может быть строгой регламентации, наподобие хронометрирования. Деятельность по управлению есть администрирование, и оно подразделяется на такие операции как планирование, организация, контроль и мотивация.

Из качеств, необходимых менеджеру, Файоль неизменно выделял компетентность и приобретение опыта.

Заслуга Файоля заключалась и в том, что он разделил все функции управления на общие (относящиеся к любой сфере деятельности) и специфические.

Фоллет пыталась совместить концепции школ «научного управления», административную и школу человеческих отношений.

Интересны и полезны были исследования Честера Барнарда в области «неформальной организации». Такая структура, как считал автор, существует внутри любой организации - ее образуют естественным образом сложившиеся социальные группы. Неформальные отношения представляют собой мощную силу, которая может мешать, но и может быть использована в целях повышения эффективности организации.

Еще одна научная школа классического направления менеджмента разработана немецким ученым Максом Вебером (1864-1920гг.), она предполагала анализ компании как бюрократической организации.

Бюрократические правила и процедуры являют собой стандартный способ взаимодействия: к каждому из сотрудников предъявляются одни и те же требования, все они руководствуются одними и теми же правилами. Именно бюрократия позволила многим организациям добиться высокой эффективности деятельности, и не носила в подходе Вебера негативного смысла.

В целом период доминирования классического направления менеджмента был плодотворным - появилась наука управления, новое фундаментальное понятие, повысилась эффективность.

Следует обратить внимание на развитие школы человеческих отношений (гуманистический менеджмент). Приверженцы этого направления уделяли основное внимание психологии отношений, поведению людей, их потребностям, социальным взаимодействиям и групповым интересам. Обычно выделяют три области гуманистического направления менеджмента: человеческие отношения, человеческие ресурсы и бихевиоризм.

Классическая школа менеджмента в недостаточной степени учитывала человеческий фактор как основополагающий элемент эффективности организации. Поэтому в 30-50гг. XX в. получила распространение неоклассическая школа, а в ее составе - школа человеческих отношений, перенесшая центр тяжести в управлении с выполнения производственных задач на отношения между людьми.

Возникновение этой школы непосредственно связано с именем немецкого психолога Гуго Мюнспгербергера (1863-1916гг.), переехавшего в США. Он фактически создал первую в мире школу промышленных психологов, был одним из основателей психотехники (отбор кадров, тестирование, совместимость и т.д.). В своей работе «Психология и промышленная эффективность», получившей широкую известность, он сформулировал принцип отбора людей на руководящие должности.

Особая заслуга в создании теории и практики человеческих отношений принадлежит психологу Элтону Мейо (1880-1949гг.), проведшему «хатторнские эксперименты» в городке Хатторн вблизи г. Чикаго на предприятиях фирмы «Вестерн Электрик». Они продолжались с 1927 по 1933 гг. и не имеют аналогов по масштабности и длительности.

Суть концепции, развивающейся в русле человеческих отношений, состоит в разработке рабочих заданий в соответствии с принципом мотивации, когда работники получают возможность полностью реализовать свой потенциал и тем самым удовлетворить свои высшие потребности.

К наиболее известным представителям относят Абрахама Маслоу (1908-1970гг.). Психоаналитик и ученый-теоретик, он пришел к выводу, что существует иерархия потребностей, основу которой образуют физиологические потребности, на которые опираются потребности в безопасности, принадлежности, самоуважения и, наконец, само актуализации. Основываясь на этой теории Дуглас Макгрегор сформулировал Теорию Х и Теорию У. Классический менеджмент основывается на первой из них, а вторая - более реалистична и полна. Предположения теории У сводятся к тому, что нет врожденной неприязни к труду, внешний контроль и санкции - не единственный и не самый эффективный способ контроля (мотивации), большинство работников способны проявлять изобретательность и что, наконец, потенциал интеллекта «среднего» индивида используется далеко не полностью. Их исследования способствовали возникновению в 60-е годы особой управленческой функции "управление персоналом". Теория Маслоу была использована в качестве основы многих моделей мотивации труда, в том числе поведенческих подходов (бихевиоризма).

Эта одна из областей гуманистического менеджмента предполагает использование научных методов для изучения поведения людей. Корни подхода уходят в психологию, социологию, экономику. Главная задача бихевиоризма - идентификация и анализ движущих мотивов поведения, взаимодействие работника с другими людьми в организационной среде.

Появление нового направления непосредственно связано с переходом от экстенсивных к интенсивным методам управления производством.

Также следует обратить внимание на количественную школу науки управления.

Эта школа сформировалась в 50-е гг. XX в. и существует, совершенствуясь, до настоящего времени. Она привела к углублению понимания сложных управленческих проблем, благодаря разработке и применению моделей. Широко использованы количественные методы в помощь руководителям, принимающим решения в сложных ситуациях.

Наиболее известными представителями этой школы являются Р. Акофф, С. Бир, А. Гольдбергер, Р. Люс, Л. Клейн и др.

В школе науки управления различают два главных направления: производство рассматривается как «социальная система», во-первых, и используются системный и ситуационный анализ с применением матметодов и ЭВМ («РС»), во-вторых.

Школой было разработано большое количество принципов, правил, подходов и т.д. Ученые считают, что внедрение новых методов менеджмента отражает стремление компаний к достижению высоких результатов в условиях НТР, усиления социальных начал, росту постиндустриальных элементов жизнедеятельности фирм - информационных, безотходных, космических, биологических технологий, расширение и усложнение правовой базы, новых форм конкуренции, типов послепродажного обслуживания и т.д.

Назовем лишь некоторые новые эффективные подходы: дерево решений, мозговой штурм, управление по целям, диверсификация (конгломераты), теория Z, бюджетирование (с нулевой базой), кружки качества, портфельный менеджмент, интрапренерство.

Системный подход рассматривает процессы и явления в виде совокупных целостных элементов, структур, движущих ими. Системы имеют иерархическое устройство, горизонтальные и вертикальные связи, системам присущи определенные функции, центростремительные и центробежные тенденции, обратные связи (помимо прямых), экзогенные и эндогенные факторы развития.

Системы делятся на закрытые, функционирующие изолированно (независимо) от внешней среды, и открытые - связанные с метасистемой, внешним воздействием. Простые и сложные системы различаются деревом целей.

Системный подход в 60-70-е гг. становится универсальной идеологией менеджмента, а системный анализ - общепризнанным инструментарием.

Ситуационный или кейзовый подход (кейз-ситуация) является и способом мышления и набором конкретных действий. Разработанный в Гарвардской школе бизнеса (США) этот подход направлен на выработку ситуационного мышления и непосредственное использование полученных теоретических знаний, ведет к анализу реальных ситуаций и принятию типологичных решений. Ситуационный подход, в отличие от процессного и даже системного, чаще используют в нестандартных случаях, в ситуациях неопределенности, неожиданного нестандартного реагирования окружающей среды. Подход такого рода воспитывает у менеджеров особые качества: гибкость, предвидение, умение принять запрограммированные решения в нестандартных ситуациях, быть оригинальными в достижении целей. Это управление антикризисного типа, массовых расстройств типичного хода процесса, катаклизмов и т.п.

Рассмотрение ситуации как важного явления было предвосхищено еще Мери П. Фоллет в 20-е гг. Однако лишь значительно позже это вошло в «жизнь менеджмента».

Учет ситуаций очень важен и при сравнении стилей управленческой культуры в различных странах.

В описываемый период появились заметные различия и в национальных (страновых) подходах. Наиболее ярко это видно при сравнении американской, японской и европейской традиции.

Исходя из исторической периодизации развития менеджмента, можно выделить 3 основных направления развития теории и практики менеджмента - это товарная концепция (конец ХIX- начало ХХ века), сбытовая (30-50-е годы) и маркетинговая (с конца 50-х, начала 60-х годов). Подобные деление достаточно условно, ибо в настоящее время даже в развитых странах можно встретить отдельные отрасли, строящие свою деятельность на всех перечисленных концепциях.

Период господства товарной концепции характеризовался тем, что менеджмент занимался главным образом производственными проблемами, касающимися мощности производства, способов организации труда и количества выпускаемой продукции. Это направление связано, прежде всего, с классическими теориями менеджмента, научной организации труда (Тейлор, Мейо). Менеджеры этого направления, уделяли определенное внимание рынкам своей продукции, но вопросы, относящиеся к производству, считались более важными, чем вопросы определения и развития рынков. Для этого периода характерным являлось то, что обычно спрос превышал предложение и сбыт продукции не требовал специальных усилий.

Поворот к сбытовой концепции происходит тогда, когда предложение начинает превышать спрос. В течение этого периода проблемы сбыта – в широком понимании - приобретает наибольший вес. Позиции сбытчиков и маркетолов усиливается, их функции пересматривается главным образом в сторону расширения ответственности. Мерой эффективности работы сбытовика, а, следовательно, и вознаграждения, чаще всего оказывается объем продаж, которого ему удалось добиться. Хотя прибыль и не игнорируется, сбытовик не несет за её размеры прямой ответственности. Считается, что повышение объема продаж автоматически ведет к увеличению прибыли. Наиболее значительным результатом развития сбытовой фазы является сознание значимости рыночных проблем и начало широкого проведения рыночных исследований.

Переход к маркетинговому направлению связан с заинтересованностью менеджмента в прибыли и отдаче капитала, а не только в объеме продаж. Сдвиг в представлениях об управлении производством, произошедший вследствие перехода от сбытовой концепции к маркетинговой, можно представить как переход от системы «качество на риске покупателя» к системе «качество на риске продавца». Сбытовая концепция была связана только с объемом продаж. Маркетинговая же означает ориентацию на потребителя.

В рамках традиционной сбытовой концепции инженеры разрабатывают продукт, производственники создают его, а сбытовики должны его продать. Современная маркетинговая концепция же предполагает, что производственный процесс необходимо начинать с исследования рынка и покупательского спроса, чтобы обеспечить надежную, достоверную базу для планирования всей производственной деятельности, её ориентацию на покупателя. При этом подразделения, ответственные за сбыт, должны участвовать во всех стадиях менеджмента – планировании, организации, руководстве (мотивации) и контроле.

Таким образом, исторически периодизация менеджмента показывает зависимость его развития, прежде всего от внешних условий и, прежде всего от исторического этапа общества. С другой стороны, менеджмент, как специфическая область знаний о законах управления организациями начинает складывается в конце ХIХ- начале ХХ веков.

Переворот в производственных отношениях связан с промышленной революцией, начавшейся в середине XVIII в.

С промышленной революцией связано выделение трех уровней управления: верхнего, среднего и нижнего. На производстве появился мастер, который вскоре стал ненавистен для рабочих.

На этом этапе развития управления только наметилась тенденция перехода от принципа надзора за работниками к принципу организации труда на научных основах.

Промышленная революция дала толчок развитию теоретических исследований и практики управления. Большой вклад в формирование науки управления внесли английские политэкономы *Уильям Петти*, *Адам Смит* и *Давид Рикардо*.

Нельзя не отметить огромного вклада английского социалиста-утописта*Роберта Оуэна* в развитие управленческой мысли и практики управления. Ранее других он заметил и оценил роль человеческого фактора на производстве, к необходимости учета которого другие исследователи пришли только через 100 лет. На формирование теории управления в социалистическом обществе большое влияние оказали труды *К. Маркса и Ф. Энгельса.* Не занимаясь исследованиями природы и сущности управления, они внесли свой вклад в формирование этой науки с помощью созданных ими методов исследования. К. Маркс выводит необходимость разделения труда из развития кооперации: капиталист часто не в состоянии самостоятельно управлять своей фабрикой. Кроме того, в этом нет необходимости, так как труд по надзору, совершенно отделенный от собственности на капитал, всегда предлагался в избытке. Поэтому сделалось необязательным, чтобы этот труд по надзору выполнялся капиталистом. Таким образом, результатом разделения труда явилось обособление управления, которое стало рассматриваться в качестве особой функции любого совместного труда.

Вэтот же период времени Ф. Энгельс указал на то, что следует различать управление вещами и управление людьми. От этого тезиса в дальнейшем будут отталкиваться многие ученые в своих исследованиях.

Однако до эпохи империализма функция управления осуществлялась самим капиталистом и небольшой группой приближенных к нему лиц. Роль специально подготовленных управляющих особенно усиливается вэпоху развития монополистического капитализма. Столкнувшись с конкуренцией, изменчивой внешней средой, управляющие развивали систему знаний о том, как лучше использовать ресурсы.

Таким образом, предпосылками и источниками формирования менеджмента как управления особого рода являются:

* индустриальный способ организации производства;
* развитие рыночных отношений**,** основными элементами которых являютсяспрос, предложение и цена.

Для систематизации этапов развития науки управления первоначально использовался исторический подход с применением хронологического принципа.

Американские ученые*Г. Кунц* и *С. 0'Доннел*разработали более подробную классификацию подходов. Однако эта работа не дала желаемых результатов

На протяжении всей истории развития менеджмента ученые и исследователи управленческих проблем предпринимали попытки разработать универсальную классификацию школ менеджмента. Предложенные ими классификации носят, в известной мере, условный характер. Это объясняется тем, что практически невозможно отразить все оттенки различных взглядов и позиций, трудно найти один универсальный принцип, который следует положить в основу классификации.

В американском учебнике по управлению описан современный взгляд на классификацию подходов и школ, а также оценен их реальный вклад в развитие управленческой мысли.В настоящее время известны четыре важнейших подхода, которые позволили выделить четыре школы управления, каждая из которых базируется на своих позициях и взглядах:

|  |  |
| --- | --- |
| Подход с точки зрения научного управления | Школа научного управления |
| Административный подход | Классическая (административная) школа в управлении |
| Подход с точки зрения человеческих отношений и подход с точки зрения науки о поведении | Школа психологии и человеческих отношений |
| Подход с точки зрения количественных методов | Школа науки управления (количественная) |

Потребность разработки новых методологических подходов непосредственно связана с бурным развитием бизнеса, ускорением научно-технического прогресса.

Все вышеуказанные школы внесли значительный вклад в развитие науки об управлении.

По мнению М.Мескона и других, за всю историю эволюции систем управления человечество выработало всего три принципиально различных инструмента управления, т.е. воздействия на людей.

Иерархия – это организация, где основное средство воздействия отношения власть – подчинение, давление на человека сверху с помощью принуждения, контроля над распределением материальных благ. Культура, т.е. вырабатываемые и признаваемые обществом организации, групповые ценности, социальные нормы, установки, шаблоны поведения, ритуалы, которые заставляют человека вести себя так, а не иначе. Рынок, т.е. наличие сети равноправных отношений по горизонтали, основанных на купле-продаже продукции и услуг, на отношениях собственности, на равновесии интересов продавца и покупателя.

На каждом этапе развития менеджмента формировались соответствующие школы управления. М.Мескон выделяет четыре такие школы, в которых показаны методы и принципы их формирования.

В число основных направлений развития научных школ управления можно отнести такие подходы научного направления:

. административный;

. с точки зрения человеческих отношений;

. с точки зрения науки о поведении;

. с точки зрения количественных методов;

. к управлению как к процессу;

. системный,

. ситуационный.

Адекватно соответствующим этапам происходит процесс формирования научных школ.

**Глава 3. Школы менеджмента**

**3.1 Школа научного управления**

Научный менеджмент, лидером которого был Ф.Тейлор, является составной частью более широкого образования - классической школы менеджмента. К идеям, к которым придерживаются представители этой школы, также относится теория бюрократии М. Вебера, административная теория А. Файоля и (синтетический подход), разработанный главным образом европейцами.

Европейские представители » классической» школы внесли значительный вклад в развитие менеджмента. Одним из самых авторитетных знатоков организационной структуры, несомненно, является М.Вебер. В истории менеджмента Вебер известен как создатель классической теории бюрократии. Она вошла практически во все учебники управления, ее анализу посвящены сотни научных исследований.

Концепцию бюрократии Вебера надо понимать в тесной связи с его методологией идеальных типов, учением о социальном действии, рациональном экономическом поведении, организованных экономических группах, разделении и специализации труда, а также в связи с типологией власти и экономической социологии в целом. Однако самым важным для понимания бюрократии выступает принцип рационализации. Рационализация становится тотальной реальностью, исторической судьбой западной цивилизации. Рационализация производства усиливается благодаря отделению рабочей силы от средств производства. Бюрократия рассматривается Вебером как идеальный тип легального господства и формальной рациональности, как безличный механизм, основное правило которого - четкое и безошибочное функционирование, направленное на максимизацию прибыли.

Возникновение современной науки управления относится к началу XX в. и связано с именами Ф.У.Тейлора, Френка и Лилии Гилбрет и Генри Гантта. Важной заслугой этой школы было положение о том, что управлять можно «научно», опираясь на экономический, технический и социальный эксперимент, а также на научный анализ явлений и фактов управленческого процесса и их обобщение.

Этот метод исследования впервые был применен к отдельному предприятию американским инженером Ф.У.Тейлором, которого следует считать основоположником научного управления производством. Он считал, что цель производства – это увеличение комфорта и благосостояния человечества. Миссия « научного менеджмента» состоит в конструктивном вкладе в экономическое и социальное улучшение общества. Термин «научное управление» впервые был предложен в 1910 г. Л.Брайдейсом. После смерти Тейлора это название получило всеобщее признание применительно к его концепции.Метод исследования Тейлора заключался в расчленении процесса физического труда и его организации на составные части:

-труд исполнительский;

- распорядительский труд;

- последующий анализ этих частей.

Целью Тейлора было создание системы научной организации труда, базирующейся на основе экспериментальных данных и анализе процессов физического труда и его организации. Создавая свою систему, Тейлор не ограничивался только вопросами рационализации труда рабочих. Значительное внимание Тейлор уделял лучшему использованию производственных фондов предприятия. Требование рационализации распространялось также и на планировку предприятия и цехов. Функции осуществления взаимодействия элементов производства были возложены на плановое или распределительное бюро предприятия, которому в системе Тейлора отводилось центральное место.

Важным вкладом Тейлора было признание того, что работа по управлению – это определенная специальность. Основной задачей предложенной им систем. Тейлор считал сближение интересов всего персонала предприятия. Философскую основу системы Тейлора составила концепция так называемого экономического человека, получившая в тот период широкое распространение. В основе этой концепции лежало утверждение о том, что единственным движущим стимулом людей являются их потребности. Тейлор считал, что с помощью соответствующей системы оплаты труда можно добиться максимальной производительности труда. Другой ложный принцип системы Тейлора заключался в провозглашении единства экономических интересов рабочих и менеджеров. Цели не были достигнуты. Идеи Ф.Тейлора были развиты его последователями, среди которых в первую очередь следует назвать Генри Гантта, наиболее близкого его ученика. Гантт внес значительный вклад в разработку теории лидерства. Френк Гилбрет и его супруга Лилиан Гилбрет занимались вопросами рационализации труда рабочих и исследованием возможностей увеличения выпуска продукции за счет роста производительности труда. Значительный вклад в развитие системы Тейлора внес Г.Эмерсон. Эмерсон исследовал принципы трудовой деятельности применительно к любому производству независимо от рода его деятельности. Генри Форд продолжил идеи Тейлора в области организации производства. В системе Тейлора центральное место занимал ручной труд. Форд заменил ручной труд машинами, т.е. сделал дальнейший шаг в развитии системы Тейлора.

**3.2 Классическая (административная) школа в управлении**

Фундамент «классической» теории управления заложили представители нового поколения – Тейлор, Файоль и Вебер. Сделали они это еще в первой половине 20 века.

Научный менеджмент, лидером которого был Ф.Тейлор, является составной частью более широкого образования - классической школы менеджмента. К идеям, к которым придерживаются представители этой школы, также относится теория бюрократии М. Вебера, административная теория А. Файоля и (синтетический подход), разработанный главным образом европейцами.

Европейские представители » классической» школы внесли значительный вклад в развитие менеджмента. Одним из самых авторитетных знатоков организационной структуры, несомненно, является М.Вебер. В истории менеджмента Вебер известен как создатель классической теории бюрократии. Она вошла практически во все учебники управления, ее анализу посвящены сотни научных исследований.

Концепцию бюрократии Вебера надо понимать в тесной связи с его методологией идеальных типов, учением о социальном действии, рациональном экономическом поведении, организованных экономических группах, разделении и специализации труда, а также в связи с типологией власти и экономической социологии в целом. Однако самым важным для понимания бюрократии выступает принцип рационализации. Рационализация становится тотальной реальностью, исторической судьбой западной цивилизации. Рационализация производства усиливается благодаря отделению рабочей силы от средств производства. Бюрократия рассматривается Вебером как идеальный тип легального господства и формальной рациональности, как безличный механизм, основное правило которого - четкое и безошибочное функционирование, направленное на максимизацию прибыли.

Исследования представителей второго поколения – Урвика, Гьюлика, Муни и Рейли велись уже в рамках оформившейся программы. Свои усилия они направили на расширение и детализацию исходных принципов, уточнение понятий и методов, повышение практических возможностей инструментов.

Классическая или административная школа в управлении занимает отрезок времени с 1920 по 1950 гг. Родоначальником этой школы считается Анри Файоль, французский горный инженер, выдающийся менеджер-практик, один из основоположников теории управления.

Анри Файоль соединил идеи функциональной администрации Тейлора и старый принцип единоначалия, в результате чего получил новую схему управления, которая легла потом в основу современной теории организации.

В идеях Тейлора и Файоля больше сходства, чем различия. И не удивительно, поскольку они принадлежат к одной школе менеджмента. И Тейлор, и Файоль решительно выступали против сложившейся системы подготовки руководящих кадров. Файоль полагал, что чем выше должностной ранг руководителя, тем больше ему необходимы организационные знания.

В теории администрирования Файоля две части. Первая связана с понимание функции управления, а вторая с пониманием его принципов. Он выделяет пять функций администрации: предвидение, организация, распределение, координирование и контроль. Файоль не просто перечислил основные функции, он заложил основы особого направления – структурно - функционального подхода в менеджменте. Функциональный потому, что управленческие функции выступают как несущий элемент всего каркаса управления. Структурным же подход является потому, что функции определяют структуру организации, а не выступают как довесок к ней.

Концепции Файоля оставили заметный след в развитии менеджмента. Разработанная им теория администрирования, функции управления и некоторые принципы поведения до сих пор активно применяются в практической деятельности.

В отличие от школы научного управления, которая занималась в основном вопросами рациональной организации труда отдельного рабочего и повышением эффективности производства, представители классической школы занялись разработкой подходов к совершенствованию управления организацией в целом.

Целью классической школы было создание универсальных принципов управления. Файоль и другие относились к администрации организаций, поэтому часто классическую школу называют административной.

Заслуга Файоля заключается в том, что он разделил все функции управления на общие, относящиеся к любой сфере деятельности, и специфические, относящиеся непосредственно к управлению промышленным предприятием.

Последователями Файоля, развившими и углубившими основные положения его доктрины, являются Линдал Урвик, Л.Гьюлик, М. Вебер, Д.Муни, Алфред П.Слоун, Г.Черч.

На основе разработок Файоля и его последователей сформировалась классическая модель организации, базирующейся на четырех главных принципах:

четкое функциональное разделение труда;

передача команд и распоряжений сверху вниз;

единство распорядительства («никто не работает более чем на одного босса»);

соблюдение «диапазона контроля» (осуществление руководства ограниченным числом подчиненных).

Все вышеуказанные принципы построения организации справедливы и для настоящего времени, несмотря на то, что достижения НТП наложили на них определенный отпечаток. Так, широкое использование в практической деятельности электронно-вычислительной техники упростило связи между органами (звеньями) управления в организации за счет ускорения обработки информации.

В целом же для классической школы менеджмента характерно игнорирование человека и его потребностей. За это представители школы подвергаются справедливой критике со стороны теоретиков и практиков менеджмента.

Однако сторонники классического, научного менеджмента не единственные представители классического периода в развитии мирового менеджмента. Научный менеджмент- это лишь одно (правда, центральное) направление в более широком научном образовании так называемой (классической) школе управления. Кроме американских исследователей, составивших основу «научного менеджмента» - Ф.Тейлор, Г. Гантта, А.Хелси, Ф.Джилбретта, Х.Хетвейя, С.Томсона, Г.Эмерсона,- к классической школе также причисляют английских, французских и немецких ученых. Это- Л. Гьюлик, А. Файоль, М.Вебер, Л. Урвик, Дж. Муни, А. Рейли, Э. Бреч и Р.Шелтон.

Основными подходами, составившими теоретико-методологический и научно-методический фундамент данной школы, выступают принципы научной организации труда Тейлора, социологическая теория бюрократической организации Вебера, административная система Файоля, и (синтетическая) концепция управления Гьюлика, Муни, и Рейли. Все они объединяются в школу скорее хронологически и тематически, чем организационно. Но это не научное сообщество или группа единомышленников, этот (синтетический) подход возник как теоретическое обобщение всех предшествующих концепций менеджмента. Этот подход характеризуется превращением разрозненных, возникающих на практике методов и принципов рационального производства в относительно целостную научную дисциплину.

**3.3 Школа психологии и человеческих отношений**

Одним из недостатков школы научного управления и классической школы было то, что они до конца не осознавали роли и значения человеческого фактора.

В конечном счете, человек является основным элементом эффективности организации. Поэтому школу психологии и человеческих отношений, которая устранила недостатки классической школы, часто называют неоклассической школой.

Первая попытка применить психологический анализ к практическим задачам производства была предпринята профессором Гарвардского университета США Г. Мюнстербергом.

В 20–30-е годы нашего столетия зародилась школа человеческих отношений, в центре внимания, которой находится человек. Возникновение доктрины «человеческих отношений» обычно связывают с именами американских ученых Э. Мэйо и Ф.Ротлисбергера. Они стали известны своими исследованиями в области социологии производственных отношений.

Одним из главных отличий школы психологии и человеческих отношений является внесение в нее бихевиоризма, т.е. теории человеческого поведения.

Одним из основателей школы психологии и человеческих отношений является профессор Школы бизнеса Гарвардского университета Элтон Мэйо.

Движение «человеческие отношения» положило начало новому этапу в развитии менеджмента. Данное направление или в узком значении слова научная школа и по сей день, сохраняет свои позиции. Новые концепции и теории, возникшие в последние десятилетия, например» «обогащение труда» и «качества рабочей жизни» берут свое начало в исследованиях Э. Мэйо. Именно он нашел самый убедительный способ –экспериментальный- чтобы доказать, наличие тесной связи производительности труда и участия рабочих в принятии решений, касающихся выполнения заданий. Главный теоретический вывод гласил: предприятие представляет собой социальную систему, состоящую из неформальных групп, регулирующих человеческое поведение.

На смену модели»экономического человека» который ради высокого заработка готов терпеть плохие условия труда, продолжительный рабочий день, высокую интенсивность и монотонность труда пришла концепция « человеческих отношений». Во главу угла были поставлены интересы, потребности, ожидания индивида, а также групповые нормы и ценности.

Представители школы «человеческих отношений» рекомендовали уделять серьезное внимание изменению неформальной структуры при перестройке формальной структуры организации. Формальный менеджер должен стремиться к тому, чтобы стать и неформальным лидером, завоевав «привязанности людей». Это – не простая задача, а «социальное искусство».

К недостаткам школы психологии и человеческих отношений можно отнести:

- игнорирование вопросов самоуправления и самоорганизации рабочих на производстве. Учеными был явно завышен уровень воздействия на рабочих с них помощью социально-психологических методов. Однако, несмотря на критику, которой подвергалась школа психологии и человеческих отношений, основные ее положения нашли впоследствии отражение в новых, более сложных и современных концепциях менеджмента.

Большое место в исследованиях ученых, примыкающих к школе психологии и человеческих отношений, занимают проблемы мотивации людей в организации. К числу исследователей, уделивших этим проблемам значительное внимание, следует отнести: А.Маслоу, Ф.Герцбергера, Д.Макклеланда, К.Альдерфера. Наиболее последовательно концепция мотивации развита видным представителем школы психологии и человеческих отношений, профессором школы менеджмента Мичиганского университета Дугласом Макгрегором. Макгрегор внес значительный вклад в развитие содержания теории человеческих ресурсов, сосредоточив свое внимание на вопросах лидерства, стиля руководства, поведения людей в организациях.

**3.4 Школа науки управления (количественная школа)**

Становление школы науки управления связано с развитием математики, статистики, инженерии и других, смежных с ними областей знаний.

Наиболее известными представителями этой школы являются Р.Акофф, Л.Берталанфи, С.Бир, А.Гольдбергер, Д.Фосрестер, Р.Люс, Л.Клейн, Н.Джорджеску-Реган.

Школа науки управления сформировалась в начале 50-х гг. и успешно функционирует и в настоящее время. В школе науки управления различают два главных направления:

Рассмотрение производства как «социальной системы» с использованием системного, процессного и ситуационного подходов.

Исследование проблем управления на основе системного анализа и использования кибернетического подхода, включая применение математических методов и ЭВМ.

Системный подход предполагает, что каждый из элементов, составляющих систему (рассматриваемую организацию), имеет свои определенные цели.

Процессный подход основывается на положении о том, что все функции управления зависят друг от друга.

Ситуационный подход непосредственно связан с системным и процессным подходами и расширяет их применение на практике. Сущность его заключается в определении понятия ситуации, под которой подразумевается конкретный набор обстоятельств, переменных, оказывающих влияние на организацию в определенное время.

Заслуга школы науки управления заключается в том, что она сумела определить основные внутренние и внешние переменные (факторы), влияющие на организацию.

Второе направление школы науки управления связано с развитием точных наук и, прежде всего, математики. В современных условиях многие ученые называют это направление новой школой.

Начало применения математических методов в экономических исследованиях в XIX в. связывают с именем французского экономиста А. Каунота (1801–1877).

Возможность использования математики для решения экономических проблем вызвала большой интерес в России.

Ряд крупных специалистов, таких как В.К.Дмитриев, Г.А.Фельдман, Л.В.Канторович, внесли большой вклад в разработку и развитие экономико-математических методов (ЭММ).

Особое место принадлежит Д.Е. Слуцкому, известному своими работами по теории вероятности и математической статистике. В 1915 г. он опубликовал статью «К теории сбалансированности бюджета потребителя», которая оказала большое влияние на развитие экономико-математической теории. Через 20 лет эта статья получила мировое признание.

Первая в стране Лаборатория экономико-математических методов была создана в 1958 г. в Академии наук B.C. Немчиновым.

В 1930 г. в г. Кливленде (США) была образована ассоциация «Международное общество для развития экономической теории в связи со статистикой и математикой», в которую входили известные буржуазные экономисты И.Шумпетер,

И.Фишер, Р.Фриш, М.Калецкий, Я.Тинберген и др. Ассоциация стала выпускать журнал «Эконометрика». Образование этой ассоциации послужило отправным моментом создания математической школы экономистов.

Отличительной особенностью науки управления является использование моделей. Модели приобретают особенно важное значение, когда необходимо принимать решения в сложных ситуациях, требующих оценки нескольких альтернатив.

Таким образом, 50-е гг. XX в. характеризуются формированием нового этапа в развитии управленческой мысли. На основе синтеза идей, выдвинутых в предшествующие периоды, исследователи пришли к пониманию необходимости комплексного подхода к управлению. Кроме того, была сформулирована идея о том, что управление – это не только наука, но и искусство.

**Заключение**

Всемирная история представляется не просто как нагромождение фактов и событий. С точки зрения менеджмента, она - история нашей производительности и не производительности, история нашей неорганизованности и бесполезной траты сил. История, из которой бизнесмен или предприниматель может почерпнуть для себя полезные выводы или наставления. Но это не хроника исторических явлений. Скорее она напоминает кладезь поучительных уроков о том, что и как надо делать.

Толковые или бестолковые организаторы, имеющие на вооружении эффективную или неэффективную концепцию управления, часто рискующие, терпящие неудачу или добивающиеся успеха, но всегда четко знающие какую цель он преследуют, и какую выгоду они получат. Поражение лидеров - это поражение их концепций, подхода, образа мыслей и принципов организации.

Замечено, что организация и управление становятся для науки самостоятельным предметом изучения в тот момент, когда уровень развития техники и технологии вступает в резкое противоречие со сложившейся системой производственных отношений. Со всей очевидность это обнаружилось в период перехода классического капитализма в свою высшую монополистическую стадию, т.е. в эпоху, когда складывались объективные предпосылки для зарождения научного менеджмента.

**Список литературы**

1. Веснин В.Р. «Основы менеджмента». М . - 1997.

2. Галькевич Р.С. Набоков В.И. «Основы менеджмента». М . – 1998 .

3. Кабанов А.Я. «Управление персоналом организации». М . – 1997 .

4. Кравченко А.И. «История менеджмента». М. 2002.

5. Кунц Г., О’Доннел С. «Управление: системный и ситуационный анализ управленческих функций». – М.: Прогресс - 1981.

6. Лэнд П.Э. «Менеджмент - искусство управлять». М. - 1995 .

7. Максимцев М.М., Игнатьева А.В. «Менеджмент» – М . 1998 .

8. Мескон М.Х., Альберт М., Хедоури Ф. «Основы менеджмента» –М. 2000.

9. Попов А.В. «Теория и организация американского менеджмента». М. - 1991.

10. Розенберг Д.М. «Бизнес, менеджмент». М . – 1997.

11. Семенова И.И. «История менеджмента: Учебное пособие для вузов». – М. 2000.

12. Тейлор Ф. «Основы научного менеджмента». М. – 1992.

13. Уткин Э.А. «Управление фирмой». М . – 1996 .

14. Фатхутдинов Р.А. «Система менеджмента». М . – 1996 .

15. Ховард К. «Принципы менеджмента». М . – 1996 .