МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ГОУ ВПО

«ОМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМ Ф.М. ДОСТОЕВСКОГО»

КАФЕДРА МЕНЕДЖМЕНТ

**КУРСОВАЯ РАБОТА**

По дисциплине «История менеджмента»

На тему: Сравнительная характеристика научной и административной школ менеджмента

Выполнила студентка

Заочной формы обучения

Группы ЭМ\_831-з

Гурина Ксения Андреевна

Научный руководитель

К. э. н., доцент

Чач Людмила Анатольевна

Омск – 2010

**Оглавление**

Введение

Глава 1. Возникновение, формирование и содержание школы научного управления и административной школы

1.1 Школа научного управления

1.2 Административная школа

Глава 2. Сравнительная характеристика административной школы и школы научного управления. Их значение для развития менеджмента

2.1 Сходства и различия во взглядах представителей двух школ

2.2 Достижения прошлого в современном управлении

Заключение

Список использованной литературы

# Введение

Любая наука базируется на использовании исторического опыта. Изучение уроков истории позволяет избежать противоречий и ошибок, встречающихся на ранних этапах развития науки.

Наука управления в этом отношении мало отличается от других наук. Как и любая другая, она интересуется прошлым, настоящим и будущим. Анализ прошлого позволяет лучше понять настоящее, чтобы спрогнозировать будущее развитие.

Объектом данной курсовой работы является развитие и становление взглядов представителей административной школы и школы научного управления по вопросам, касающимся управления производством. Предметом является изучение основных трудов и достижений, для развития менеджмента, представителей данных школ.

Основная цель работы – провести сравнительный анализ двух школ: административной и школы научного управления. Чтобы достичь этой цели необходимо выполнить следующие задачи: охарактеризовать эти два направления в развитии науки управления, а так же выявить их сходства и различия.

Среди методов, применяемых в процессе работы по данной теме, можно выделить следующие: сравнение, анализ и синтез, индукция и дедукция, а так же исторический метод.

Курсовая работа состоит из двух глав, каждая из которых разделена на две часть, заключения и списка используемой литературы.

В первой части первой главы рассмотрены труды и достижения известных научных деятелей в области развития менеджмента, относящихся к «школе научного управления». Вторая часть содержит в себе информацию о наиболее значимых и известных деятелях науки, внесших вклад в развитие менеджмента, которые относились к «административной школе» управления. Так же перечислены их основные открытия и нововведения, сформировавшие данную науку. Вторая глава начинается с части, в которой рассмотрены сходства и различия во взглядах представителей школы научного управления и административной школы. Во второй части перечислены те достижения развития науки управления, которые находят применение в современном менеджменте.

**Глава 1. Возникновение, формирование и содержание школы научного управления и административной школы**

**1.1 Школа научного управления**

Управление как научная дисциплина возникло в США в начале ХХ века. Основателем научного менеджмента по праву считается Фредерик Тейлор (20.03.1856 - 21.03.1915).Тейлор начал жизненный путь простым рабочим, выбился в мастера, затем в главные инженеры, стал пайщиком нескольких крупных компаний. А под конец жизни стал миллионером, известным всему миру публицистом и консультантом, преподавателем в лучших американских университетах и школах бизнеса[7, С. 81]. Его важной заслугой было положение о том, что управлять можно «научно», опираясь на экономический, технический и социальный эксперимент, это и положило начало развитию школы научного управления. Благодаря разработке концепции научного управления менеджмент был признан самостоятельной областью научных исследований. В своих работах "Управление фабрикой" (1903) и "Принципы научного менеджмента" (1911) Ф. Тейлор разработал ряд методов научной организации труда, основанных на изучении движений рабочего с помощью хронометража, стандартизации приемов и орудий труда, математическом способе исчисления себестоимости, дифференциальной системе оплаты труда и многом другом, что позднее вошло в так называемый механизм «научного менеджмента».Основой этого механизма стали четыре научных принципа, так называемые законы управления Тейлора.

1. Создание научного фундамента, заменяющего собой старые, грубо-практические методы работы, научное исследование каждого отдельного вида трудового действия.

2. Отбор рабочих и менеджеров, их тренировка и обучение на основе научных критериев. (Позже такую процедуру ученые назвали профотбором, профконсультированием и профобучением).

3. Сотрудничество между администрацией и рабочими в деле практического внедрения НОТ.

4. Равномерное и справедливое распределение обязанностей (ответственности) между рабочими и менеджерами. Будучи необходимым участником производственного процесса, каждый из них должен точно и своевременно выполнять свой собственный круг задач [16, C. 97].

Великой заслугой Тейлора явилось не просто декларирование, а реализация сформулированных им принципов управления на практике и достижение впечатляющих успехов. Он хронометрировал операции лучших рабочих, отбирал правильные и рациональные движения, беспощадно отсекал все лишнее, так как энергии расходовалось больше на ненужные, чем на рациональные движения. 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 %.

Тейлор придерживался принципа: контролировать не производительность рабочего, а метод его работы. Такие элементы контроля работы, как нормализация инструментов и оборудования, подготовка работы и ее распределение, инструкционные карточки и проверка качества работы, которым поначалу Тейлор не придавал особого значения, позже получили детальную проработку. Важным признается установление двух максимумов — определение особо высокой платы за самую тяжелую работу и самой низкой платой за легкую работу. Итогом его поисков в этом направлении стала шкала премирования (процентные надбавки к средней зарплате) по видам работы.

Тейлор пришёл к выводу, что главная причина низкой производительности кроется в несовершенной системе стимулирования рабочих. Поэтому он разработал систему материальных стимулов. По его утверждению, именно награда представляет собой тот принцип, которым следует овладеть всякому, кто хочет эффективно управлять человеком. Для поддержания у рабочего постоянного ожидания награды Тейлор предлагал использовать «прогрессивную» систему оплаты. Он доказал, что если ввести соответствующие усовершенствования в трудовой процесс и заинтересовать рабочего, то за отведённое время тот сделает в три – четыре раза больше, чем в обычных условиях [1, C. 173].

Ф. Тейлор ввел свою знаменитую систему дифференциальной оплаты. Он предлагал, чтобы рабочие получали заработную плату в соответствии с их выработкой(отстающие штрафуются, передовики награждаются, а середняки получают норму), т. е. он основное значение придавал системе сдельных ставок заработной платы. Создание этой системы оплаты стало в своё время большим шагом вперёд.

Подводя итог, 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.

Тейлор нашёл многих своих сторонников. Видными последователями его системы были Г. Ганнт, известный своими работами по реорганизации предприятий, калькуляции и учету", Г. Эмерсон - автор "Двенадцати принципов производительности", супруги Ф. и .Л. Гилбрет, Г. Форд и др.

Генри Лоуренс Ганнт (1861 – 1919) один из виднейших учеников Ф. Тейлора, американский инженер. Он интересовался уже не отдельными операциями и движениями, а производственным процессом в целом.

Ганнт является первооткрывателем в области оперативного управления и календарного планирования деятельности предприятий; он разработал целую систему плановых графиков («графики Ганнта»), позволивших благодаря его высокой информированности осуществлять контроль за запланированным и составлять календарные планы на будущее [1, C. 175]. К числу организационных изобретений Ганнта следует отнести его систему заработной платы с элементами повременной и сдельной форм оплаты. Такая система оплаты работников резко повысила их заинтересованность в выполнении и перевыполнении высокой нормы выработки.

Крупнейшими последователями Тейлора были его соотечественники Лилиан и Френк Гилберт. Они изучали трудовые операции, используя кинокамеру и изобретенный ими специальный прибор — микрохронометр, который мог измерять и фиксировать промежутки времени продолжительностью до 1/2000 секунды. Таким образом супруги Гилберт первыми применили фотоаппарат и кинокамеру для исследования движений работников. С помощью метода стоп-кадров им удалось выявить и описать 18 основных движений кисти руки и их продолжительность, что позволило найти возможность устранить те из них, которые при выполнении стандартных действий на обычном оборудовании были лишними, непродуктивными. Например, для укладки кирпича было установлено 4 движения вместо прежних 18, что обеспечило рост производительности труда каменщиков на 50%.

Ещё один из последователей Тейлора известный американский учёный Гаррингтон Эмерсон (1853 – 1931). Согласно Эмерсону, одной из самых больших проблем были недостатки организации. Решению этих проблем должен был способствовать, вышедший в 1912 году, главный труд его жизни «Двенадцать принципов производительности». В этой работе он сформулировал 12 следующих принципов, которые не потеряли значение по сей день:

1. Точно поставленные идеалы или цели, к достижению которых стремятся каждый руководитель и его подчиненные на всех уровнях управления.
2. Здравый смысл, т. е. подход с позиций здравого смысла к анализу каждого нового процесса с учетом перспективных целей.
3. Компетентная консультация, т. е. необходимость специальных знаний и компетентных советов по всем вопросам, связанным с производством и управлением. Подлинно компетентный совет может быть только коллегиальным.
4. Дисциплина - подчинение всех членов коллектива установленным правилам и распорядку.
5. Справедливое отношение к персоналу.
6. Быстрый, надежный, полный, точный и постоянный учет, обеспечивающий руководителя необходимыми сведениями.
7. Диспетчирование, обеспечивающее четкое оперативное управление деятельностью коллектива.
8. Нормы и расписания, позволяющие точно измерять все недостатки в организации и уменьшать вызванные ими потери.
9. Нормализация условий, обеспечивающая такое сочетание времени, условий и себестоимости, при котором достигаются наилучшие результаты.
10. Нормирование операций, предлагающее установление времени и последовательности выполнения каждой операции.
11. Письменные стандартные инструкции, обеспечивающие четкое закрепление всех правил выполнения работ.
12. Вознаграждение за производительность, направленное на поощрение труда каждого работника [13, C. 124].

В целом же заслуга Ф. Тейлора, Г. Ганнта, супругов Гилбрет и др. заключается в утверждении следующих принципов научного управления:

1. Использование научного анализа для определения оптимальных способов выполнения задачи.
2. Отбор работников, наиболее подходящих для выполнения определённых задач, и их обучение.
3. Обеспечение работников ресурсами, требуемыми для эффективного выполнения задач.
4. Систематическое и и правильное использование материального стимулирования для повышения производительности.
5. Выделение планирования и обдумывания в отдельный процесс.
6. Утверждение менеджмента в качестве самостоятельной формы деятельности, науки. Формирование функций менеджмента [22, C. 7].

Таким образом, можно с уверенностью сказать, что именно школа научного управления положила начало современному менеджменту и утвердила его как самостоятельную науку. Кроме того, была сформулирована идея о том, что управление — это не только наука, но и искусство. И, безусловно, роль Ф. Тейлора в её становлении велика, но при этом не стоит забывать и о трудах других представителей школы научного управления.

**1.2 Административная школа**

Классическая или административная школа в управлении занимает отрезок времени с 1920 по 1950 гг. Родоначальником этой школы считается Анри Файоль(1825—1925), французский горный инженер, выдающийся менеджер-практик, один из основоположников теории управления. В течение 30 лет он возглавлял крупную горнодобывающую и металлургическую компанию во Франции. Приняв ее в крайне неблагополучном экономическом состоянии, фактически награни банкротства, Файоль к 1918 г. вывел фирму в число самых могучих и процветающих предприятий [5, C. 336].

Так же важную роль в развитии идей этой школы сыграли Л. Урвик, Д. Муни, Л. Гьюлик, М. Вебер и др.

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

Анри Файоль является автором четырнадцати принципов управления, включающих в себя

1. **Разделение труда**, т.е. специализация, необходимая для эффективного использования рабочей силы, применительно ко всем видам труда, как управленческого, так и исполнительского.
2. **Власть и ответственность**. По мнению Файоля, власть и ответственность связаны между собой, причем последняя является следствием первой. Он считает, что власть сочетает официальный (основанный на занимаемой должности) и личный (заключающий в себе сплав умственного развития, опыта, морального уровня, навыков по роду прежней службы и пр.) факторы.
3. **Дисциплина**. Понимая дисциплину как уважение соглашений, рассчитанных на то, чтобы обеспечить повиновение, прилежание, энергичность и внешнее проявление уважения, Файоль подчеркивает, что для поддержания дисциплины необходимо наличие хороших руководителей на всех уровнях.

Из всех средств воздействия па подчиненных в целях укрепления дисциплины одним из самых действенных Файоль считал личный пример начальника. По его убеждению, если начальник подает пример аккуратности, никто нс смеет являться с опозданием. Если он деятелен, мужественен, предан, ему подражают, и если он умеет вести дело, ему удастся заставить сотрудников полюбить работу.

Но и плохой пример также заразителен и, исходя из верхов, он дает иногда самые губительные последствия для всех.

1. **Единоначалие**. Единоначалие, но мнению Файоля, имеет по сравнению с коллегиальностью то преимущество, что оно обеспечивает единство точки зрения, единство действия и единство распорядительства. Поэтому оно имеет тенденцию к преобладанию.
2. **Единство руководства**. Виды деятельности, преследующие одну и ту же цель, должны иметь одного руководителя и руководствоваться единым планом. Двойное руководство может возникнуть, по мнению Файоля, лишь вследствие неоправданного смешения функций и несовершенного разграничения их между подразделениями, что нс только излишне, но и крайне вредно. Ни в одном из случаев, по его мнению не бывает приспособления социального организма к дуализму распорядительства.
3. **Подчинение частных интересов общим**. Интересы служащего или группы служащих нс должны ставиться выше интересов предприятия; интересы государства должны быть выше интересов гражданина или группы граждан... Казалось бы, подобное правило не нуждается в напоминаниях. Но невежество, честолюбие, эгоизм, леность и всякие людские слабости и страсти толкают людей к пренебрежению общими интересами в угоду частных.
4. **Вознаграждение**. Методы стимулирования труда должныбыть справедливыми и доставлять максимально возможное удовлетворение сотрудникам и работодателям.
5. **Централизация**. Не прибегая к термину "централизация власти", Файоль говорит о степени концентрации или рассредоточения власти. Конкретные обстоятельства будут определять, какой вариант "даст лучший общий результат".
6. **Скалярная цепь**, т.е., по определению Файоля, "цепь начальников" от самого высшего до самого низшего ранга, от которой не нужно отказываться, но которую следует сократить, если слишком тщательное следование ей может нанести вред.
7. **Порядок**, т.е. "всему (каждому) свое место, и все (каждый) на своем (его или ее) месте".
8. **Справедливость**. Лояльность и преданность персонала должны обеспечиваться уважительным и справедливым отношением администрации к подчиненным.
9. **Стабильность рабочего места для персонала**. Файоль считал, что излишняя текучесть кадров является одновременно и причиной, и следствием плохого управления, и указывал на связанные с этим опасности и издержки.
10. **Инициатива**, т.е., но определению Файоля, обдумывание и выполнение плана. Поскольку это "доставляет большое удовлетворение всякому мыслящему человеку", Файоль призывает администраторов "поступиться личным тщеславием", с тем чтобы подчиненные получили возможность проявить личную инициативу.
11. **Корпоративный дух**, т.е. принцип "в единении сила"[19, C. 112].

В теории администрирования Анри Файоля две части. Первая связана с пониманием принципов, вторая — с пониманием его функций. В данном случае функция определяет сферу деятельности, ответственности и компетенции управленца. Она отвечает на вопрос, что делает руководитель. Напротив, принцип отвечает на вопрос, как руководитель делает это.

Файоль выделяет пять функций администрации:

1. предвидение
2. организации
3. распределение
4. координирование
5. контроль [8, C. 70].

Исторически они означали важный шаг вперед. Современное определение управления включает все файолевские функции.

Файолю принадлежит ещё одна заслуга – выделение шести групп операций: технические, коммерческие, финансовые, страховые, учётные и административные. Прим это последнюю группу операций он разделил на планирование, организацию, мотивацию, контроль и координацию.

Свой вклад в развитие управленческой науки внесли и Л. Урвик, Л. Гьюлик. В системе Файоля было 5 функций и 14 принципов. У Гьюлика появляется 7 функций, а Урвик перечисляет 29 принципов управления. Благодаря такому расширению система элементов администрации Гьюлика, включающая планирование, организацию, комплектование штатов, руководство, координацию, отчетность и составление бюджета, приобрела законченный вид. В ней не было пропущено ничего важного, и она учитывала все многообразие реальных ситуаций.

Классическая школа первой выдвинула так называемый принцип департаментализации (создания новых подразделений), который и сейчас эффективно применяется на практике. Согласно такому принципу, предлагалось строить организацию снизу вверх, тщательно анализируя на каждом этапе необходимость создания новых подразделений.

Макс Вебер (1864-1920) не менее яркий и значимый представитель классической школы управления. Он чувствовал потребность установления рациональной основы под администрирование крупномасштабными предприятиями, и результатом его работы в этом направлении стала концепция бюрократии как идеала организационного устройства. Ему хотелось охарактеризовать идеальный тип в целях теоретического анализа. Бюрократический идеал служил бы как нормативная модель. Осмысление Вебером достоинств бюрократии послужило основанием для названия его отцом теории организации.

Концепция Вебера лучшей административной системы поразительно аналогична тейлоровской, поскольку управление или администрация означали для них осуществление контроля на основе знаний.

Необходимыми элементами идеальной бюрократии Вебера были следующие:

1. Разделение труда, в котором власть и ответственность была ясно определена для каждого члена и закреплена в официальных обязанностях.

2. Четкое построение по иерархическому принципу.

3.Системой правил, норм, формальных процедур, определяющих права и обязанности работников, их поведение в конкретных ситуациях и служащих основой административного управления и контроля

4. Построение внутренней системы отношений на формальных началах как взаимодействия между должностями, а не личностями.

5. Подбор кадров по формальным признакам, на конкурентной основе с последующим продвижением в зависимости от старшинства, стажа работы и достигнутых в предыдущем периоде результатов, что должно было обеспечивать продвижение наверх самых квалифицированных работников[9, C. 107].

Подводя итоги, необходимо сказать, что основной вклад представителей административной школы в теорию менеджмента состоит в следующем: они рассматривали управление как универсальный процесс, состоящий из нескольких взаимосвязанных функций, и изложили основные принципы управления, а так же выделили управление как особый вид деятельности. Помимо этого, Гьюлик и Урвик смогли соединить в единое целое подходы Тейлора, Файоля и Вебера, подогнали друг к другу различные принципы управления. Хотя сделать это было не так просто.

Каждая из этих школ шла по индивидуальному пути развития, не смотря на это, в концепциях обеих имеются не только различия, но и сходства.

административный научный школа управление менеджмент

**Глава 2. Сравнительная характеристика административной школы и школы научного управления. Их значение для развития менеджмента**

**2.1 Сходства и различия во взглядах представителей двух школ**

В идеях Тейлора и Файоля больше сходств, чем различий. И Тейлор, и Файоль решительно выступали против сложившейся системы подготовки руководящих кадров, против излишнего развития у них инженерно-технических навыков в ущерб собственно управленческим. Файоль полагал, что чем выше должностной ранг руководителя, тем меньше ему необходимы технические знания и больше — организационные. Поэтому руководителей надо учить администрированию, а не инженерным дисциплинам. Тейлор пришел к тому же выводу по иным причинам: инженеров учат общим принципам организации, хотя и недостаточно, но их совсем не учат управлять людьми. Выпускникам технических вузов нужна как минимум годичная стажировка на предприятии, где они могли бы общаться с теми, кем завтра должны руководить [7, C. 210].

Складывается впечатление, что Файоль, находясь на посту высшего руководителя, смотрел на администрацию сверху вниз, что давало ему более широкий обзор проблем управления. Тейлор же, будучи техническим специалистом, вынужден был взирать на руководство снизу вверх. Но ведь и Тейлор в конце своей карьеры занимал высшие руководящие посты. Поэтому дело, видимо, в другом. Для Файоля руководитель — это прежде всего функционер. Хотя административные функции, согласно его подходу, существуют на любом уровне, даже у рабочих. Но чем выше уровень организационной иерархии, тем выше административная ответственность и власть, тем чаще руководитель выступает в роли администратора и функционера. Для Тейлора же руководитель никогда не был бюрократом, он всегда оставался «достигающим индивидом», человеком, способным принимать рискованные решения.

Теории управления Тейлора и Файоля имеют не только сходство, но и различия.

Файоль не просто перечислил основные функции, он заложил основы особого направления — структурно-функционального подхода в менеджменте. Функциональным его нужно считать noтомy, что управленческие функции — несущий элемент всего каркаса управления, исходная клеточка организационной иерархии. Структурным же подход Файоля является потому, что функции определяют структуру организации, а не выступают неким довеском к ней. У Тейлора одна функция (планирование) — одно структурное подразделение (плановое бюро). У Файоля 5 функций и целая система функциональных служб.

Что касается принципов управления, то А. Файоль не только выделил на два принципа больше Ф. Тейлора, но и заменил некоторые из них полностью. Таким образом, в списке А. Файоля появились такие принципы как инициатива и корпоративный дух. Однако большинство из них остались либо без изменений, либо просто имеют иной характер. Например, в принцип вознаграждения, в отличие от Тейлора, Файоль вообще не внес ничего нового, ограничившись перечислением известных ему систем оплаты и их оценкой.

Ф. Тейлор предлагал устанавливать рациональное управление предприятиями «снизу», а А. Файоль – «сверху». Файоль неоднократно подчёркивал, что никакого противоречия между его теорией и теорией Тейлора нет, просто они рассматривают разные уровни организации производства: Тейлор – цеховое управление, а он – высшее административное. Файоль усиленно оттеняет волевой момент у организатора, у директора-администратора. Он занимается вопросом о постановке поведения верховного администратора. Тейлор занимается постановкой цехового производства. Файоль усиленно подчёркивает волевой момент в постановке и развёртывании производства. Тейлор всё время отстаивает чисто организационную технику. Файоль занимается главным образом вопросами общего управления. Тейлор занимается тонкой организационной механикой производства. Давая характеристику администратора, Файоль привёл подробный список качеств, которыми должен обладать верховный администратор. Тейлор, мельком упоминая о качествах верховного распорядителя, дал детальный список этих качеств для мастера. У верховного администратора Файоля фигурируют такие качества: «сознательная, твёрдая, упорная воля; активность, энергия и, в известных случаях отвага; мужество ответственности; чувство долга; забота об общем интересе» [12, C. 37]. Качествами хорошего мастера, по мнению Тейлора, должны быть: «ум, образование, специальные или технические знания, ловкость руководителя или сила, такт, энергичность, выдержка, честность, собственное мнение и здравый смысл, хорошее здоровье» [8, C. 112].

И так, перечислив основные сходства и различия школы научного управления и классической школы можно сделать вывод, что основная причина различий - это, в первую очередь, разные взгляды на одни и те же проблемы. Тейлор и его сторонники предпочитали рассматривать и решать имеющиеся проблемы в управлении производством «снизу». А вот «классики» решение всех организационных проблем видели в изменении, прежде всего, «верхушки» управления. Возможно, это связано именно с личным опытом как Ф. Тейлора, так и А. Файоля. Ведь первый большую часть своей трудовой жизни провёл на производстве, работая инженером, а второй в течение 30 лет возглавлял крупную горнодобывающую и металлургическую компанию во Франции.

**2.2 Достижения прошлого в современном управлении**

Не смотря на то, что прошёл ни один десяток лет с того времени когда Тейлором были выведены принципы управления, а Файоль выделил 6 групп операций, выделил функции управления, создал «теорию администрации» всё это не потеряло свою актуальность и для современного менеджмента.

В наше время все административные операции делятся на планирование, организацию, мотивацию, контроль и организацию.

1. Планирование – функция управления, определяющая цели деятельности, необходимые для этого средства, а так же разрабатывающие методы, наиболее эффективные в конкретных условиях.
2. Организация –формирование структуры объекта и обеспечение всем необходимым для его нормальной работы – персоналом, материалами, оборудованием, зданиями, денежными средствами и др.
3. Мотивация – активизация работающих и побуждение их эффективно трудиться для выполнения целей, с помощью экономического и морального стимулирования.
4. Контроль – количественная и качественная оценка и учёт результатов работы.
5. Координация –достижение согласованности в работе всех звеньев системы путём установления рациональных связей между ними [1, C. 185].

Эти утверждения не потеряли свою актуальность и на сегодняшний день.

По-прежнему на практике применяются так называемые «графики Ганнта» - плановые графики, позволяющие осуществлять контроль за запланированным и составлять календарные планы на будущее.

Лилиан Гилбрет первой начала заниматься вопросами управления кадрами, их научным подбором, расстановкой и подготовкой. И сейчас невозможно представить ни одной организации, ни одного предприятия без отдела кадров.

Подводя итоги, можно сказать, что прошлое «делает» настоящее. Если бы в своё время А. Файоль, Ф. Тейлор, М. Вебер Эмерсон и другие представители рассмотренных выше школ управления не достигли своих результатов, неизвестно на каком уровне развития находился бы сейчас менеджмент.

**Заключение**

Управление как исторический процесс развивалось с того момента, когда появилась необходимость регулировать совместную деятельность коллективов людей. И наибольший вклад в это развитие внесли представители школы научного управления и административной школы, такие как, Ф. Тейлор, Г Ганнт, Г. Эмерсон, супруги Ф. и .Л. Гилбрет, Г. Форд, Л. Урвик, Д. Муни, Л. Гьюлик, М. Вебер и др.

Если сравнивать эти два направления, то можно выявить массу расхождений во взглядах их представителей. Основное различие в том, что представители школы научного управления изучали производство «снизу вверх», а представители административной школы предпочитали проводить изменения в управления «сверху вниз».

Не смотря на это, достижения научных деятелей обеих школ имеют большое значение для становления науки управления и находят применение и в современном менеджменте.

# Список использованной литературы

1. Валовой Д.В. История менеджмента: Учеб.пособие. – М.: ИНФРА-М, 1997. - 256 с.
2. Гольдштейн Г.Я. Основы менеджмента: Учебное пособие. – Таганрог: ТРТУ, 2003 – 157 с.
3. Гончаров В.И. Менеджмент: Учебное пособие. Мн.: Мисанта, 2003 – 254 с.
4. Иванова Л.А. Основы менеджмента: Методическое пособие. Новосибирск: НГТТИ, 2006 – 67 с.
5. Кабушкин Н. И Основы менеджмента: Учебное пособие. – М.: Новое издание, 2009. – 336 с.
6. Кравченко А.И. История менеджмента: Учебное пособие для студентов вузов. —М.: Академический Проект, 2000. — 352 с.
7. Кравченко А.И. История менеджмента: Учебное пособие для вузов.— 5-е изд. — М.: Академический Проект: Трикста, 2005.— 560 с.
8. Кузнецова Н.В. История менеджмента: Учебное пособие. – Владивосток: ТИДОТ ДВГУ, 2001 – 199 с.
9. Мазур И.И, Шапиро В.Д, Ольдерогге Н.Г. Всеобщая история менеджмента – М.: Элима, 2007 – 888 с.
10. Менеджмент: Учебник для вузов/ М.М. Максимцов, А.В. Игнатьева, М.А. Комаров и др.; Под ред. М.М. Максимцова, А.В. Игнатьевой. – М.: Банки и биржи, ЮНИТИ, 2004. – 212 с.
11. Мескон М.Х. Альберт М. Хедоури Ф. Основы менеджмента. М.: «ДЕЛО ЛТД». 2004 – 704 с.
12. Петров В.В. Школы менеджмента: Учебное пособие. – М.: Равновесие, 2005 – 94 с.
13. Семенова И.И. История менеджмента: Учеб. пособие для вузов. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2003. – 242 с.
14. Субочева А.О. Менеджмент. История менеджмента: Курс лекций. - М.: МИИГАиК, 2001 – 176 с.
15. Травин В.В., Дятлов В.А. Основы менеджмента. - М.: Дело, 2005 – 213 с.
16. Уткин Э.А. История менеджмента – М.: Ассоциация авторов и издателей «Тандеш»: Издательство ЭКМОС, 2007. – 327 с.
17. Ходеев Ф.П. Менеджмент /Серия «Учебники и учебные пособия». Ростов-на-Дону: Изд-во «Феникс», 2002. – 224 с.
18. Чудновская С.Н. История менеджмента: Учебник для вузов, СПб Питер. 2004 – 298 с.
19. Шевчук Д.А. История менеджмента: Учебное пособие. – М.: Эксмо, 2009 – 430 с.
20. История зарождения менеджмента, 2009г (опубликовано 24.08.09.) www.soft.softodrom.ru
21. Научные школы и направления менеджмента, 2007г (опубликовано 23. 12. 2009.) www.managment.аaanet.ru.
22. Основы менеджмента (конспект лекций), 2003г (опубликовано 4.03.09.)www.mirknig.ru
23. Школа научного управления как этап в развитии менеджмента 2004г (опубликовано 15.03.2007) www.managment.аaanet.ru.
24. Этапы формирования и развития менеджмента 2009г (опубликовано 24.05.2009.) revolution.