МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

КАМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ

Колледж Идель-Урал

Экономический колледж

**Р Е Ф Е Р А Т**

по дисциплине: История менеджмента

на тему: **«История возникновения менеджмента»**

Выполнила: студентка

Проверил:

Набережные Челны

2006

**СОДЕРЖАНИЕ**

Введение

1. Эволюция менеджмента как научной дисциплины

2. Школа научного управления (1885 - 1920 гг.)

3. Классическая (административная) школа (1920 - 1950 гг.)

4. Школы человеческих отношений и поведенческих наук

5. Школы 1940 - 1960-х годов

Заключение

Список использованной литературы

**ВВЕДЕНИЕ**

Выполнение управленческих функций обязательно, если организация собирается добиться успеха. Практикауправления так же стара, как организации, а это означает, что она действительно очень древняя. На глиняных табличках, датированных третьим тысячелетием до нашей эры, записаны сведения о коммерческих сделках и законах древней Шумерии. Это явление представляет собой четкое доказательство существования там практики управления. По археологическим раскопкам можно проследить и более древние доказательства существования организаций: даже до исторические люди часто жили организованными группами.

Труд управленческий и труд непосредственно производительный в сферах материального и духовного производства качественно разнородны. Индивидуальный производительный труд редко оказывается трудом общественно значимым. Он может обрести такую значимость в глазах общества в весьма отдаленное от жизни труженика время. Управленческий труд в общественном объединении труда неизбежно, начиная с какого-то уровня в иерархии социальной организации, оказывается трудом в целом общественного уровня значимости уже в период осуществления человеком управленческой деятельности, поскольку он определяет жизненные обстоятельства для множества людей. Так, все общество оказывается в зависимости от довольно узкого круга управленцев общественного уровня значимости.

Согласно концепции Р. Ходжеттса, управление как вид деятельности сложился в результате трех управленческих революций, произошедших в древности:

1. Религиозно-коммерческая. Она произошла в Шумерии в третьем тысячелетии до н.э. На определенном этапе жрецы отказались от приношения кровавых жертв богам, а стали взимать дань продуктами. Они накапливались, обменивались и пускались в дело.

2. Светско-административная. Связана с деятельностью вавилонского правителя Хаммурапи (1792-1750 гг. до н.э.), который попытался организовать эффективную систему управления своей огромной империей. Знаменитый свод Хаммурапи, содержащий 285 законов управления государством, является определенным этапом в развитии менеджмента.
Хаммурапи, по мнению Ходжеттса, был первым, кто стал целенаправленно работать над созданием своего образа «заботливого покровителя народа».

3. Производственно-строительная. Связана с правлением в Вавилоне царя Навуходоносора XI (605-562 гг. до н.э.), который значительно усовершенствовал организацию труда на текстильных фабриках и
зернохранилищах.

Однако первое проявление настоящего интереса к управлению как к самостоятельному виду профессиональной деятельности относится только к началу двадцатого века.

В данной работе сделана попытка раскрыть период зарождения и этапы развития менеджмента как научной дисциплины.

**Целью** контрольной работы является изучение основных подходов к управлению, определившие эволюцию управленческой мысли в 20-м веке.

В процессе изучения ставятся следующие **задачи:**

Определить достижения школы научного управления;

Рассмотреть основные принципы, сформулированные Тейлором и его школой;

Привести основные положения концепции административной школы и ее вклад в развитие управленческой мысли;

Сформулировать концепцию управления школы человеческих отношений.

**1. ЭВОЛЮЦИЯ МЕНЕДЖМЕНТА КАК НАУЧНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ**

Первое проявление настоящего интереса к управлению как к самостоятельному виду профессиональной деятельности следует отнести к началу двадцатого века.

Изменение отношения к управлению организацией не было неожиданным. Понимание проблемы необходимости рационального управления для более эффективного достижения целей организации начало развиваться с середины XIX века.

Первой объективной предпосылкой, которая стимулировала интерес к управлению, стала промышленная революция в Англии.

Однако идея того, что само управление может реально внести существенный вклад в развитие и успех организации, впервые была воспринята в Америке. Этому способствовали объективные факторы, определяемые конкретными условиями развития бизнеса, которые сложились в начале XX века в США. В том числе были созданы благоприятные условия для проявления личной компетентности, когда человек мог преодолеть трудности, связанные с его происхождением и национальностью. Этому способствовало создание там самого большого рынка рабочей силы, который состоял в основном из трудолюбивых и энергичных людей. Миллионы европейцев, стремящихся улучшить свою судьбу, иммигрировали в Америку. Эти люди были готовы и способны выполнять различные роли в бизнесе, включая управление с учетом открывшихся возможностях получения необходимого образования. Сложившаяся рыночная ситуация стала второй объективной предпосылкой стимулирования развития управления.[2, с. 52]

Третья предпосылка связана с возникновением трансконтинентальных компаний. Их создание было завершено в конце XIX — начале XX века и превратило Америку в самый крупный единый (континентальный) рынок мира. В Америке в то время не существовало государственного регулирования в бизнесе, что позволяло предпринимателям, добившимся успеха в развитии своего бизнеса, становиться монополистами. Эти и другие факторы сделали возможным формирование крупных отраслей и конкретных предприятий, масштабы и сложность которых требовали формализованных способов управления.

Появление и оформление управления как области научных исследований было, во-первых, ответом на потребности большого бизнеса в профессиональном управлении. Во-вторых, этому способствовала открывшаяся возможность воспользоваться преимуществами техники, созданной в период промышленной революции. И, в-третьих, явилось достижением небольшой группы инициативных и любознательных людей, проявивших горячее желание искать лучшие и эффективные приемы и способы выполнения работы.

Успехи в развитии науки управления были взаимосвязаны с достижениями в других областях знаний, в том числе с развитием техники и исследованиями человека и человеческих отношений (математика, инженерные науки, психология, социология и др.). В силу этого менеджмент как управление организацией приобрел междисциплинарный характер. По мере того, как развивались эти области знаний, теоретики и практики управления получали все больше информации о факторах, влияющих на успех организации. Междисциплинарную науку управления организацией стали называть управленческой мыслью. Полученные новые знания помогали специалистам осознать причины, почему более ранние теории в определенных условиях не выдерживали проверки практикой, и находить новые подходы к решению управленческих проблем.

В то же время в мире происходили великие перемены, связанные с научно-техническим прогрессом, с изменением в отношениях общества и правительств к бизнесу. Эти и другие факторы заставили представителей управленческой мысли глубже понимать наличие не только внутренних, но и внешних по отношению к организации факторов, влияющих на достижение успеха в бизнесе. Были разработаны новые подходы к управлению, которые фактически отражали эволюцию менеджмента как науки.

**С учетом этой эволюции известны четыре подхода к управлению:**

Подход к управлению с позиций выделения различных
школ, базирующихся на соответствующих концепциях.

Процессный подход.

Системный подход.

Ситуационный подход. [2, с. 54]

Основные этапы эволюция управленческой мысли могут быть представлены табл. 1.

Таблица 1

**Эволюция управленческой мысли**

|  |  |
| --- | --- |
| **Подходы, школы** | **Годы**  |
| Подход с позиций школ управления |  |
| Подход научного управления | 1885-1920  |
| Подход административного управления | 1920 - 1950  |
| Подход с позиций человеческих отношений | 1930 - 1950  |
| Подход с позиций науки о поведении | 1950 - по настоящее время  |
| Подход с позиций количественных методов | 1950 - по настоящее время |
| Подход к управлению как к процессу | 1920 - по настоящее время |
| Системный подход | конец время 1950-х — по настоящее |
| Ситуационный подход | конец время 1960-х — по настоящее |

**2. ШКОЛА НАУЧНОГО УПРАВЛЕНИЯ (1885 - 1920 гг.)**

Научное управление связано с работами Фредерика У. Тейлора, Франка и Лилии Гилберт и Генри Гантта. Школа научного управления получила развитие в США в начале XX века.

Первым этапом становления методологии научного управления был анализ содержания работы и определение ее основных компонентов. Были выдвинуты аргументы в защиту отделения управленческих функций, названных функциями обдумывания (анализа) и планирования, от непосредственного выполнения работы. В результате Ф.Тейлором был сформулирован важный вывод, ставший началом формирования концепции научного управления:

Работа по управлению — это определенная специальность, и организация в целом выиграет, если каждая группа (администрация и рабочие) будет сосредоточена на том, что она делает лучше всего.

Авторы работ по научному управлению выдвинули и обосновали важность отбора и необходимость обеспечения обучения людей, которые физически и интеллектуально соответствовали бы выполняемой ими работе. Сущность достижений школы научного управления (известных также как система Тейлора) заключалась в рациональной организации труда, разработке формальной структуры организации и определении мер по сотрудничеству между управляющим и рабочими.

**Основные принципы Тейлора и его школы** могут быть сформулированы в следующем виде:

Создание научного подхода (методики) к организации выполнения конкретной работы. Этот подход включал разделение работы на отдельные элементы и определение научно обоснованного способа ее выполнения на базе научного исследования каждого элемента, заменяющего собой старые традиционные и практически сложившиеся методы работы.

Отбор рабочих для выполнения конкретной работы на основе научных критериев, их тренировка и обучение новым способам ее выполнения.

Сотрудничество между администрацией и рабочими в деле практического внедрения научно разработанной системы организации труда.

Равномерное распределение труда и ответственности между администрацией и рабочими. [2, с. 55]

Важным вкладом этой школы было систематическое использование стимулирования, чтобы заинтересовать работников в увеличении производительности и объема производства. Ключевым элементом в данном подходе было то, что люди, которые производят больше, должны получать более высокое вознаграждение.

Концепция научного управления стала начальным этапом становления и признания менеджмента как науки и самостоятельной области исследования. Начало развитию школы научного управления положила книга Тейлора «Принципы научного управления».

**3. КЛАССИЧЕСКАЯ (АДМИНИСТРАТИВНАЯ) ШКОЛА (1920 -1950 гг.)**

Концепция административного управления была направлена на разработку общих проблем и принципов управления организацией в целом.

Целью классической школы было создание универсальных принципов управления. Исходная идея концепции административной школы сводилась к тому, что существуют определенные Универсальные принципы управления, следование которым приведет организацию к успеху.

Авторами и видными последователями этой концепции и школы в целом были: Анри Файоль, Линдал Ф. Урвик, Джеймс Муни, Макс Вебер и Ральф С. Дэвис. А. Файоль руководил большой французской компанией по добыче угля, впоследствии организовал Французский центр административных исследований. Л.Ф.Урвик основал одну из крупнейших консультационных фирм в Англии, в разные годы был директором Международного института по управлению в Женеве и вице-президентом Британского института управления. Дж.Муни работал под руководством Альфреда П. Слоуна в «Дженерал Моторс». Макс Вебер (немецкий социолог), сформулировал принципы рациональной бюрократии. Р.С.Дэвис был президентом Американской академии управления, занимал многие руководящие посты в Американском обществе совершенствования управления. Основными направлениями при формировании новой концепции стали: разработка рациональной системы управления организацией; построение структуры организации и управления ее работниками.

Главный вклад административной школы в теорию управления состоит в том, что ее концепция определяла управление как универсальный процесс, состоящий из нескольких взаимосвязанных функций, включая: планирование, организацию, контроль. [2, с. 56]

**Управлять (по Файолю) — значит предвидеть, организовать, а также сопрягаться, согласовывать, контролировать (1923 г.).**

Таблица 2

**Принципы управления Файоля**

|  |  |
| --- | --- |
| **Принципы** | **Содержание принципов** |
| **1** | **2** |
| 1. Разделение труда | Реализация этого принципа позволяет уменьшитьчисло объектов, на которых концентрируется внимание каждого участника управленческого процесса. Он применим к любому труду, выполняемому значительным количеством людей и требующему разнообразных способностей. |
| 2. Власть и ответственность | Они взаимосвязаны: власть — это право отдавать приказы и сила, требующая повиновения. Она бывает официальной (должностной) или же личной (идущей от индивидуальных качеств). Но нет власти без ответственности. Ответственность требует мужества, и ее боятся в такой же мере, как и ищут власти. Боязнь ответственности парализует инициативу. |
| 3. Дисциплина | Дисциплина предполагает повиновение. Стремление руководства организации к повышению благосостояния работников не исключает возможность применение санкций к нарушителям дисциплины |
| 4. Единство распоряжения (единоначалие) | При любом роде деятельности работник должен получать приказы только от одного вышестоящего лица. |
| 5. Единство дирекции | Сущность этого принципа заключается в том, что в организации должен быть единый глава и единый план работ. |
| 6. Подчиненность личных интересов общим | Интересы одного человека или группы работников не должны быть выше интересов всей организации. |
| 7. Вознаграждение персонала | Вознаграждение персонала — это цена оказываемых им услуг. Она должна быть справедливой и приносить удовлетворение как работнику, так и нанимателю. |
| 8. Централизация | В любом организме должен быть мозг (управленческий центр). Проблема централизации или децентрализации заключается в определении их правильного сочетания. |
| 9. Скалярная цепь | Скалярная цепь — это цепь подчинения, начиная от верхних эшелонов иерархии и кончая низшими ее звеньями. Власть прокладывает себе путь через каждое звено этой цепи |
| 10.Порядок | Данный принцип предусматривает, что в организации должно быть рабочее место для каждого работника, и |
| 11. Справедливость | Руководитель организации должен стараться вселить дух справедливости на всех уровнях скалярной цепи. Только в этом случае персонал будет заинтересован в выполнении своих обязанностей с полной отдачей и преданностью организации. |
| 12. Стабильность пребывания персонала в должности | Этот принцип означает, что работнику требуется определенное время для овладения приемами работы на должном (необходимом) профессиональном уровне, |
| 13. Инициатива | Означает разработку плана и обеспечение его успешной реализации. При этом инициатива всегда должна быть вознаграждена при положительном результате ее реализации (независимо от того, где будет находиться автор этой инициативы в это время). Такой подход в оценке инициативы придает организации силу и энергию. |
| 14. Корпоративный дух | Этот принцип означает, что гармония между членами персонала является силой организации. |

А. Файолю принадлежит также разработка принципов построения структуры организации и управления производством, которые не потеряли своей актуальности и в современном менеджменте. В силу этого школу административного управления называют также классической школой. Содержание основных принципов управления, сформулированных А. Файолем, приведено в табл. 2.

В рамках концепции административной школы в 20-е годы сформулировано понятие организационной структуры организации, как системы взаимосвязей, имеющей определенную иерархию. При этом организация рассматривалась как замкнутая система, улучшение функционирования которой обеспечивается внутренней рационализацией ее деятельности без учета влияния внешней среды. [2, с. 57]

**4. ШКОЛЫ ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ ОТНОШЕНИЙ И ПОВЕДЕНЧЕСКИХ НАУК**

**Концепция психологии и человеческих отношений (1930-1950 гг.).** Хотя авторы научного управления и классической школы признавали значение человеческого фактора, их дискуссии и учет этого фактора ограничивались справедливой оплатой, экономическим стимулированием и установлением формальных функциональных отношений.

Движение за человеческие отношения зародилось в ответ на неспособность осознать человеческий фактор как основной элемент организации. Так как это движение и концепция явились реакцией на недостатки классической (административной) школы управления, школа человеческих отношений получила название неоклассической. Самыми крупными авторитетами этой концепции являются Мэри Паркер Фоллетт и Элтон Мейо. Последователями этой школы были также: А. Маслоу, и другие.

Концепция управления с позиций психологии и человеческих отношений впервые определила менеджмент как «обеспечение выполнения работы с помощью других лиц» (Фоллетт).

Исследования, проведенные психологом А. Маслоу, показали, что мотивами поведения и поступков людей являются не экономические факторы, как считали сторонники концепции научного управления, а различные потребности, которые не могут быть удовлетворены в денежном выражении. Производительность труда рабочих могла повышаться не столько в связи с увеличением зарплаты, сколько в результате изменения отношений между рабочими и менеджерами, наличия удовлетворенности работниками своим трудом и отношениями в коллективе.

**Школа поведенческих наук и теория человеческих ресурсов.** Школа поведенческих наук возникла в 30-е годы прошлого столетия. Активизация же деятельности школы приходится на 1950-1960-е гг. Свое название школа получила от широко известных психологических терминов «бихейвио», «бихейвиоризм» (поведение, наука о поведении). Исходная предпосылка бихейвиоризма заключается в том, что необходимо изучать не сознание, а поведение человека, которое представляет собой реакцию на стимул.

В управлении такой подход был перенесен на работающего человека и конкретно на отношения между менеджерами и работающими. Суть этих отношений основана на том, что работающий, получая хорошее вознаграждение (материальное и моральное) от менеджера, отвечает на него положительной реакцией — хорошей работой.

Школу поведенческих наук можно представить как развитие и углубление концепции человеческих отношений, но при этом в рамках новой школы возникли и иные концепции, существенно отличные от школы человеческих отношений.

Начало новой концепции в науке управления положил У. Барнард, опубликовавший в 1938 году работу «Функции администратора». Среди более поздних последователей этой концепции следует отметить: Р. Лайкерта, Ф. Герцберга, А. Маслоу, Д. Мак-Грегори. Эти и другие исследователи занимались вопросами социального взаимодействия на предприятии, мотивации потребностей, характера менеджмента, форм общения в коллективе, лидерства в организационной структуре. Основной целью этой школы был поиск путей повышения эффективности организации за счет повышения эффективности ее человеческих ресурсов. Поэтому новая концепция получила название теории человеческих ресурсов. Новый подход был направлен на разработку таких приемов менеджмента, которые способствовали бы осознанию человеком его возможностей на основе применения основных концепций поведенческих наук к управлению организацией.

В рамках этой теории был разработан ряд концепций и положений об индивиде и «кооперации», формальной и неформальной системах, мотивации и потребностях, лидерстве в организации. [2, с. 59]

Заслугой школы является изучение проблемы мотивов и потребностей, а также возможностей их эффективного использования в менеджменте. Мотивация работника имеет три уровня: потребности, цели, вознаграждения. Для эффективного использования сотрудника следует учитывать еще два фактора: факторы усилий и способностей человека.

Вывод этой школы, что работа человека будет в том случае успешной, если положительная мотивация сопровождается достаточными усилиями и определенными способностями, стал программой эффективного управления трудовыми ресурсами, а научная концепция стала известной как теория человеческих ресурсов.

**5. ШКОЛЫ 1940 - 1960-х ГОДОВ**

1940-1960 гг. характеризуются развитием менеджмента в рамках нескольких школ, отличных от школы поведенческих наук. Такими школами были: эмпирическая или прагматическая школа управления, школы, связанные с теориями технократического менеджмента и школа науки управления. Эти школы оставили определенный след в развитии управленческой мысли, но в основном они носили характер частного развития определенных сфер и проблем управления организацией.

**Эмпирическая (прагматическая) школа управления.** Основатели школы: Э. Петерсен, Г. Саймон, Р. Дэвис и др. В развитии школы принимали участие представители крупного бизнеса. Специалисты этой школы не отрицали значения теоретических принципов и использования достижений конкретных наук, но считали более важным анализ непосредственного опыта управления. Основной вклад школы в развитие управленческой мысли может быть определен следующим образом:

1. Развитие внутрифирменного менеджмента, в том числе разработка рекомендаций по управленческим структурам, по организации линейных и функциональных служб, систем технического и информационного управления и другим вопросам менеджмента.

2. Исследование и внедрение в практику управления новых,
эффективных приемов обучения менеджеров (пример: слоуновская школа менеджеров).

3. Идеологи школы предприняли попытку разработать ряд
проблем, которые стали особенно актуальными в 70—80-е годы
(вопросы централизации и децентрализации управления, введение целевого управления, классификация функций управления, организация труда руководителей и т.д.).

4. Профессионализация менеджмента.

**Теории технократического менеджмента.** В 1950—1960-е гг. наиболее известными были концепции (школы): теория элит, теория технократии и теория индустриального общества.

**1. Теория элит.** В основе этой концепции лежит деление общества на всемогущую элиту и подчиненную ей толпу, в управлении такому подходу соответствует выделение квалифицированных руководителей и неквалифицированных масс.

**2. Теория технократии.** Суть концепции: грядущая эпоха будет эпохой государства инженерной и технической интеллигенции. Менеджмент будущего станет менеджментом технократии (представителей науки и техники).

**3. Теория индустриального общества.** Положения теории
включают два ключевых момента: противоречия в обществе объясняются различной степенью образованности людей, и ведущая роль в управлении отводится технократическому менеджменту. Фактор образованности является базисным в экономической жизни общества. При разрешении проблемы эффективного управления предпочтение отдано групповому решению. [2, с. 60]

Теории технократического управления внесли новые элементы в управленческую мысль своей направленностью на повышение качественного (образовательного) уровня общества и менеджмента.

**Школа науки управления.** Получила развитие в 50-х годах как результат использования достижений прикладной математики и инженерных наук в развитии управленческой мысли. Следует обратить внимание на различие переводов двух понятий scientific management (научное управление), которое в американской литературе прямо связано со школой Тейлора и его последователями, и management science (наука управления), которая связана с применением количественных методов в управлении.

Количественные методы под общим названием «исследование операций» были разработаны для решения прикладных задач во время второй мировой войны (эффективное использование средств противовоздушной обороны, война подводных лодок при сопровождении конвоев, минирование японских портов и др.).

Исследование операций по своей сути представляло использование методов научного исследования для решения проблем управления, в основу которых были положены модели ситуаций. Применение моделей позволило упростить сложные проблемы для их более глубокого изучения и понимания.

Ключевой характеристикой школы науки управления является использование математических моделей для количественной оценки и анализа исследуемых процессов и проблем. Развитие компьютерной техники ощутимо повлияло на развитие количественных методов в управлении, что позволило разрабатывать и использовать в практических исследованиях математические модели возрастающей сложности, приближающиеся к реальным процессам. [2, с. 61]

**ЗАКЛЮЧЕНИЕ**

Как наука менеджмент появилась 100 лет назад, а в начале ХХ века Ф.Тейлор сформулировал и опубликовал принципы управления. Существовали такие школы менеджмента как: 1) школа научного управления (рационалистическая школа) 1885-1920 - Тейлор, Гилберт, Гантт. Основной принцип, главная идея - рационализация труда в трудовом производстве плюс материальная заинтересованность рабочих ведут к повышению производительности труда; 2) административная (поведенческая) школа - 1920-50 г.г. - А.Файоль, Урвик, Вебер. Основная идея - существуют “универсальные” принципы управления, применение которых гарантирует успех в любой организации; 3) школа человеческих отношений (1930-50г.г.) Мейо, Фоллетт, Маслоу - для эффективного достижения целей организации необходимо и достаточно наладить межличностные отношения между работниками; 4) поведенческая школа (1950-настоящее время), представители - Арджирис, Лайкерт, Мак-Грегир, Блейк - “эффективность достижения целей организации требует максимального использования человеческого потенциала на основе данных психологии и социологии; 5) количественная школа (1950-настоящее время) - Винер, Акофф, Берталанфи - оптимальные управленческие решения ищутся с помощью компьютеров на основе использования математических моделей ситуации.

В науке современного менеджмента выделяются следующие черты: 1) системный подход к управлению; 2) ситуационный принцип управления; 3) определяющая роль организационной культуры; 4) механизация и автоматизация управленческих процессов; 5) демократизация управления; 6) интернационализация менеджмента.

Так сформировалась современная наука, применение принципов которой на практике приносят повышение эффективности производства. Символический ключ менеджмента – “цели человек-эффективность”. Золотое правило менеджмента: “эффективный менеджмент, обеспечивающий выживание и успех в условиях рыночной конкуренции, требует ориентации на человека: во внешней среде - на потребителя, во внутренней - на персонал”.

**СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ**

1. Валовой Д.В. История менеджмента. Учебное пособие. – М.: Инфра – М, 2000 – 300 стр.

2. Гончаров В. И. Менеджмент: Учебное пособие. – Мн.: Мисанта, 2003 - 624 с.

 3. Кравченко А.И. История менеджмента. Учебное пособие. – М.: Академический Проект, 2002 – 560 стр.

4. Кредисов А.И. История учений менеджмента – Киев: ВИРА-Р, 2000 – 336 стр.

5. Мескон М.Х., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента. – М.: Даю, 2003