ШКОЛЫ МЕНЕДЖМЕНТА

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Школыменеджмента | Родонача-льники школ | Положительные черты | Отрицательные черты | Проделанная работа, итоги, вклад |
| Школа научного управления1885 - 1920 | Ф. ТейлорФ.и Л. ГилбертГ. ЭмерсонГ. ФордГ. ГрантО. А. Ерманский | * Отбор рабочих и менеджеров на основе научных критериев, их профотбор и профобучение
* Специализация функций в производстве, выполнение каждым сотрудником только тех функций, на которые он более всего пригоден, его обучение
* Система материального стимулирования рабочих для увеличения их производительности (деньги, соц. нововведения и т.д.)
* Учет и контроль за проводимыми работами
* Разделение административной и исполнительной работ. Введение иститута мастеров, руководящих работниками
* Сотрудничество администрации с рабочими в вопросах практического внедрения нововведений
* Равномерное распределение отвественности между работниками и менеджерами
 | * Сведение смулирующих моментов к удовлетворению утилитарных потребностей людей
* Механический подход к управлению: преподавание менеджмента к преподаванию промышленного инжиниринга
 | * Создание научного фундамента взамен старых сугубо практических методов работы
* Научное исследование каждого отдельного вида трудовой деятельности
* Использование научного анализа для определения оптимальных способов выполнения задачи
* Обеспечение работников ресурсами, требуемыми для эффективного выполнения задач
* Выделение планирование и обдумывания в отдельных процесс
* Утверждение менеджмента в качестве самостоятельной формы деятельности, науки
* Формирование функций менеджмента
* Рациональное управление предприятием «снизу»
 |
| Администра-тивная (классичес-кая) школа1920 - 1950 | А. ФайольЛ. УрвикД. МуниА. РейблиА. СлоунА.ГинсбургИ.БутаковВ.ДобрынинА.Гостев | * Вопрос о необходимости выделения собственной управленческой деятельности в особый объект исследования
* Необходимость компетентности и наличия знаний у менеджера
* Разработка целостной системы управления организацией
* Структура управления и организации предприятия работниками на основе принципа единоначалия
* Создание системы принципов управления, приводящих организацию к успеху
 | * Невнимание социальным аспектам управления
* Невнимание человеческому фактору на предприятии
* Осваение новых видов работ на основе личного опыта, а не с применением научных методов
 | * Рациональное управление предприятием «сверху»
* Рассмотрение управления как универсального процесса, состаящего из нескольких взаимосвязанных операций: технические, коммерческие, финансовые, страховые, учетные, административные
* Изложение основных принципов управления: разделение труда, власть и отвественность, дисциплина, единоначалие, единство руководства, вознаграждение, централизация, скалярная цепь, инициатива, корпоративный дух, справедливость и т.д.
* Формулировка систематизированной теории управления всей организации, выделяя управление как особый вид деятельности
* Разработка вопросов общего управления
* Формулирование систематизированной теории управления всей организацией с выделением управления в особый вид деятельности
* Выделение волевого момента в постановке и развертывании производства
 |
| Школа человечес-ких отношенийи поведенчес-ких наук1930 - наст. время | А. МаслоуП. ФоллетЭ. МейоМ. ПаркерР.ЛайкертД.ГрегорФ.ГерцбергС.Стрель-бицкий | * Выявление необходимости активизировать характерные для каждого человека духовные стимулы
* Затраты на человека – активы компании, которые надо правильно использовать
* Формулирование основных требований для отбора людей на руководящие должности
* Руководитель ориентируется на своих сотрудников
* Разработка теории социального управления
* Стремление помочь работнику в осознании собственных возможностей
* Идея гармонии труда и капитала, достигаемая при правильной мотивации и учете интересов всех заинтересованных лиц
 | * Отсутствие строгих математических методов, конкретного расчета
* Неприемлимость других методов в управлении кроме как применения науки о поведении
 | * Разработка и применение методов управления межличностными отношениями для повышения производительности труда и удовлетворенности трудом
* Разработка теории потребностей
* Использование наук о человеческом поведении в управлении и формировании организации с тем, чтобы работник мог быть использован в соотвествии с его потенциалом в полной мере
* Использование в управлении методов, ориентированных на особенности межличностных отношений
 |
| Количест-венная (управлен-ческая) школа1950-наст.время | В.НемчиковП.Самуэль-сонВ.ГибсонК.О’ДеллЛ.Колпако-вич | * Формализация ряда управленческих функций, сочетание труда, человека и ЭВМ
* Использование аналитических методов и моделей в управлении вместо словесных рассуждений
* Применение математических методов в управлении для объективной оценки любой ситуации
* Концентрация производства-«волшебный фактор» при увеличении уровня производительности труда и конкурентоспособности предприятия
* Разрабротка «новведенческого конвеера»
* Объединение в организации гибкости и оперативности мелкого серийного производства с низкими издержками и высокой производительностью труда массового производства
* Разработка и применение концепции материального стимулирования с темпами роста, опережающими рост заработной платы
 | * Рассмотрение управления как сугубо логического процесса, который может быть выражен в математическом виде
* Недостаточный для применения сложных количественных методов уровень образования у многих руководителей (до 60-х)
* Невнимание проблеме человеческих отношений при смещении приоритетов в сторону математических методов
 | * Разработка новых методов внутрифирменного планирования (службы учета, маркетинга и т.д.)
* Разработка имитационного моделирования решений
* Разработка методов анализа в условиях неопределенности
* Математического обеспечение оценки многоцелевых управленческих решений
* Разработка теории и 3-х дефицитах (бюджетный, образовательный, торговый)
 |
| Ситуацион-ная школа1980-е – наст.время | М. ФоллетР.Стогдилл | * Воспитывает личные качества и умение контролировать ситуацию
* Использование нестандартных методов обучения
* В центре внимания ситуация-набор обстоятельств, непосредственно влияющих на организацию
* Использование конкретных приемов управления в связи с конкретной ситуацией
* Наличие общего подхода для решения стандартных проблем и использование различных конкрентных методов управления для каждой возникшей ситуации для max успеха
* Попытка варьировать многообразие частных подходов
 | * Отсутствие возможности выделить факторы, непосредственно влияющие на успех организации, и рассмотреть их только их
 | * Направление на выработку ситуативного мышление и приложения полученных теоритических знаний к конкретным реальным процессам
* Определение конкретных переменных и их влиния на успех организации
* Эффективное обучение менеджеров на основе изучения меняющейся рыночной ситуации, недвиденных ситуаций, влияния стихийных бедствий
* Расширение практического применения теории систем на основе внутренних и внешних переменных, влияющих на организацию
* Наличие возможностей прямого приложения науки в реальной жизни
 |
| Системная школасер.1970-х – наст.время | Л.Берда-ланфиБогдановРозенбергКаст  | * Применение принципа соотношения количества и качества потребляемых ресурсов на входе-выходе в процессе производства для улучшения результатов управления предприятием
* Формирование нового образа мышления, постоенного на единстве всех явлений внутренней и внешней среды
* Рассмотрение всех явлений в виде определенных целостных систем
* Ориентир систем на достижение конкретных целей
 | * Теория системной школы не определяет конкретных факторов, влиющих на функцию управления
* Невнимание влиянию окружающей среды на управленческую деятельность и результаты функционирования организации
* Не выделяет элементы системы, необходимые для создания предприятия
 | * Разработка теории непредвиденных ситуаций (каждая возникшая ситуация может стать стать сходной с другими, но с некоторыми уникальными свойствами)
 |