ШКОЛЫ МЕНЕДЖМЕНТА

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Школы  менеджмента | Родонача-льники школ | Положительные черты | Отрицательные черты | Проделанная работа, итоги, вклад |
| Школа научного управления  1885 - 1920 | Ф. Тейлор  Ф.и Л. Гилберт  Г. Эмерсон  Г. Форд  Г. Грант  О. 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) школа  1920 - 1950 | А. Файоль  Л. Урвик  Д. Муни  А. Рейбли  А. Слоун  А.Гинсбург  И.Бутаков  В.Добрынин  А.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 отношений  и поведенчес-ких наук  1930 - наст. время | А. Маслоу  П. Фоллет  Э. Мейо  М. Паркер  Р.Лайкерт  Д.Грегор  Ф.Герцберг  С.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) школа  1950-наст.время | В.Немчиков  П.Самуэль-сон  В.Гибсон  К.О’Делл  Л.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 школа  1980-е – наст.время | М. Фоллет  Р.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 школа  сер.1970-х – наст.время | Л.Берда-ланфи  Богданов  Розенберг  Каст | * 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) |