СОДЕРЖАНИЕ

|  |  |
| --- | --- |
| ВВЕДЕНИЕ | 3 |
| 1. Важнейшие направления в развитии организациионно-управленческой мысли. | 4 |
| 2. Истоки становления и развития организационно-управлеческой мысли. | 5 |
| 3. Эволюция научных взглядов на организационно-управленческую деятельсность. | 8 |
| 3.1. Классическая теория. | 8 |
| 3.1.1. Научное управление. | 8 |
| 3.1.2. Теория организации. | 9 |
| 3.1.3. Бюрократическая теория организации. | 10 |
| 3.2. Всеобщая организационная наука – тектология. | 10 |
| 3.3. Факторы эффективной организации. | 11 |
| 3.4. Теория Саймона. | 11 |
| 3.5. Теория Гласиера. | 12 |
| 3.6. Формирование жизнеспособной структуры Г.Минтцберга. | 13 |
| 3.7. Теория организационного потенциала. | 14 |
| 3.8. Теория институтов и институциональных изменений | 14 |
| 3.9. Ресурсная теория организации. | 15 |
| 3.10. Современные направления. | 16 |
| 3.10.1.Реинжениринг | 16 |
| 3.10.2. Концепция внутренних рынков корпораций | 16 |
| 3.10.3. Теория альянсов | 16 |
| 3.10.4. Концепция «экологически осознанного руководства» предприятием. | 16 |
| ЗАКЛЮЧЕНИЕ | 17 |
| СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ | 18 |

ВВЕДЕНИЕ

Теоретические основы построения организаций как часть общей науки об управлении разрабатывались на стыке разных отраслей знаний — менеджмента, социологии, антропологии, психологии, юриспруденции и др.

Развитие точных наук, наук о человеке послужили основой для разработки научных подходов к организациям, принципов и методов управления ими. Это вызвало к жизни множество идей о закономерностях развития, построения, основных чертах и стимулах функционирования.

Целью данной контрольной работы является рассмотреть важнейшие направления в развитии организационно-управленческой мысли, основные черты направлений и основоположников.

1. ВАЖНЕЙШИЕ НАПРАВЛЕНИЯ В РАЗВИТИИ ОРГАНИЗАЦИОННО-УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ МЫСЛИ

Теоретические основы построения организаций как часть общей науки об управлении разрабатывались на стыке разных отраслей знаний — менеджмента, социологии, антропологии, психологии, юриспруденции и др.

Развитие точных наук, наук о человеке послужили основой для разработки научных подходов к организациям, принципов и методов управления ими. Это вызвало к жизни множество идей о закономерностях развития, построения, основных чертах и стимулах функционирования.

Существуют разные подходы:

- универсальные теории, которые утверждают, что существует единственно лучший способ построения организации;

- ситуационные теории, согласно которым оптимальная структура может различаться от ситуации к ситуации в зависимости от таких факторов, как технология, факторы внешней среды.

Теории различаются по способу разработки: одни результат логической дедукции; другие сформулированы на основе исследовательских разработок.

Теории различают по своей основе: одни описывают лучшую организацию; другие ищут основу для описания организаций.

Теории по масштабу подхода: сосредоточены на задачах подразделений; другие анализируют организации в целом.

2. ИСТОКИ СТАНОВЛЕНИЯ И РАЗВИТИЯ ОРГАНИЗАЦИОННО-УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ МЫСЛИ:

Началом научного становления организаторской мысли в обществе считается период формирования античной парадигмы, возникшей в Древней Греции в IV в. до н.э. Ее творцами были Платон (427 - 347 гг. до н. э.) и Аристотель (384 - 322 гг. до н. э.). В классических трудах Платона «Государство», «Законы», «Политика» заложены основы не только философии, но и теории организации государства и права. В трудах Аристотеля - ученика Платона, превзошедшего своего учителя (диалог «О философии», «Органон», «Категории», «Политика», «Риторика», «Метафизика», «О душе»), излагаются основы логики и теории познания, политически-правовых наук и этики, искусствознания, политической экономии. Это была подлинная энциклопедия накопленных за время трех первых цивилизаций знаний о рациональной организации общества и была общепризнанной в течение почти двух тысячелетий. В Римской империи, Византии, арабских халифатах эти взгляды развивались и дополнялись в частностях, но основы их сохранялись.

Другая, более ранняя разновидность античной парадигмы, возникшая в Китае, была сформулирована в трудах Конфуция (551 - 470 г.г. до н.э.) и его последователей. Центральное место в учении Конфуция занимает человек, концепция гуманности, человечности отношений в семье, обществе, государстве, в основе чего лежит уважение к родителям, старшим, властям. Конфуций разрабатывал основы философии, политики, этики. Элементы учения конфуцианства сохранились в Китае до наших дней, равно как и реликты парадигмы обществоведения, сложившейся и Индии в IV - III вв. до н.э.

Средневековая парадигма обществоведения относится к периоду расцвета феодализма. Отличительной чертой было господство мировых религий (христианской, буддийской, мусульманской, иудейской), признание божественных законов, предопределявших поведение и судьбу человека, народа, государственное устройство, незыблемость правовых и этических норм, освященных религиозными канонами. Преуспел в этом Фома Аквинский (1225 – 1247 г.г.), который, объединив естественную и сверхъестественную (результат божественного откровения) теологию, стремился приспособить философию Аристотеля к нуждам церкви.

Постепенно менялось отношение схоластов к собственности, цене (учение о справедливой цене), коммерческой деятельности, кредиту, отражая развитие рынка и рождение капиталистических отношений. Лидирующая роль переходит к экономическим доктринам, которые выражали менталитет «экономического человека» и отражали разные подходы к пониманию организации рыночно-капиталистических экономических отношений (классическая буржуазная политическая экономика, марксистская экономическая теория, кейнсианство, либерализм и неолиберализм).

Крупным событием стало рождение социологии, как фундаментальной, так и многочисленных прикладных направлений, помогавших объяснить и более успешно решать практические задачи организации усложнявшейся социальной структуры и общественной жизни позднеиндустриальной цивилизации.

Формирование организационных основ новой постиндустриальной парадигмы проходит в несколько этапов. Первый из них относится к 20 - 30-м годам XX в., когда итоги Первой мировой войны, волны революций и мирового экономического кризиса 1929-1933 г.г. подорвали веру в прочность основных положений господствовавшей индустриальной доктрины и подтолкнули научную мысль к активному поиску новых подходов, способных объяснить происходящие перемены. Вторым этапом ухода от этой доктрины считается время после Второй мировой войны. Глобальные кризисы, охватившие все стороны организации жизнедеятельности общества в последней четверти нашего столетия, поставили точку в судьбе индустриальной парадигмы.

Новым шагом в развитии организационно-управленческой мысли становится человек в системе источников саморазвития общества. Это не исключает признания того факта, что человек как существо биосоциальное является высшим продуктом эволюции природы, что его существование невозможно без окружающей среды, материального производства. Но не это главное в современном человеке. Главное - накопленные усилиями десятков и сотен поколений научные знания, культурное наследие, нормы нравственности, идеологические установки.

Конец XX в., характеризуется становлением основ гуманистического постиндустриального общества, в связи с чем на передний план выдвигаются науки о человеке и обществе. В методологии обществоведения на первое место выходит познание закономерностей циклической динамики, статики и генетики. Для конца XX в. характерна новая волна синтеза наук.

3. ЭВОЛЮЦИЯ НАУЧНЫХ ВЗГЛЯДОВ НА ОРГАНИЗАЦИОННО-УПРАВЛЕНЧЕСКУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ:

3.1. Классическая теория. Идеи и концепции, образующие классическую теорию организации, разрабатывались многими учеными и практиками. Основные разделы классической теории: научное управление, теория организация, бюрократическая теория.

3.1.1. Научное управление: Ф.У. Тейлор, Ф. Гилбрет, Л. Гилбрет, Г.Л. Гантт, X. Манстерберг, X. Эмерсон, ГЛ. Таун, МЛ. Кук

Сущность научного управления выражена Тейлором в следующих четырех основных положениях:

1) вместо волевых решений научно обосновывать каждый элемент работы;

2) с помощью определенных критериев отбирать, а затем обучать, образовывать и развивать рабочую силу;

3) тесно сотрудничать с людьми, обеспечивая при этом выполнение работы в соответствии с разработанными принципами науки;

4) обеспечивать обоснованное разделение труда и ответственности между руководителем и работниками. Руководители выполняют ту работу, для которой они лучше подготовлены, чем рабочие, тогда как в прошлом почти вся работа и большая часть ответственности лежала на исполнителях.

Рассматриваемые направления:

разделение планирования работ и их выполнения (специализации труда как руководителей, так и рабочих);

функциональное руководство группой (каждый человек должен иметь столько функций, сколько он может выполнить; отделение планирования от самой работы, т.е. разделение функций между работниками);

исследование в действии и во времени (системный анализ работы, определение наилучшего пути выполнения задания и стандартного времени его выполнения, хронометраж, нормирование, сокращение ненужных операций);

премиальная система заработной платы (систематическое и правильное использование материального стимулирования для возрастания производительности труда. Тейлор считал, что работник должен получать заработную плату пропорционально своему вкладу; Гант полагал, что каждый рабочий должен иметь некоторую гарантию фиксированного заработка безотносительно к выполняемой работе и премию за перевыполнение нормы);

отбор и обучение. Отбор работников, лучше всего подходящих для выполнения задач и обеспечение их обучения (прежде всего новые рабочие учились у опытных рабочих, традиционные рабочие навыки передавались от одного к другому). Гантт в 1908г. выдвинул идею об использовании инструктора для подготовки, но она не прижилась до 1930г. Широко стала применяться перед II мировой войной.

обеспечение работников ресурсами, требуемых для эффективного выполнения задач.

3.1.2. Теория организации. Представители – А. Файоль, Дж.Д. Лизни, А.С. Рейлц, Л. Урвик.

А. Файоль предложил ряд организационных принципов, которые он посчитал полезными для управления крупной угледобывающей компанией во Франции. Он рассматривал искусство управления как выбор соответствующих принципов, применимых в данной ситуации:

Структурные принципы:

принцип разделения труда;

принцип единства цели и руководства;

принцип соотношения центрального и децентрального;

принцип власти и ответственности;

принцип цепи.

Принцип процесса:

справедливость;

дисциплина

вознаграждение персонала;

единство команд (один начальник);

подчинение главному интересу.

принципы конечного результата;

корпоративный дух;

порядок;

стабильность;

инициатива.

3.1.3. Бюрократическая теория организации (Макс Вебер):

четкое разделение труда → высококвалифицированный специалист в каждой области;

иерархичность уровней услуг, вышестоящий уровень контролирует нижестоящий;

наличие норм и правил, стандартов, обеспечивающих однородность выполнения обязанностей и координирование различных задач.

дух формальной обезличенности;

осуществление найма на работу в строгом соответствии с квалифицированными требованиями.

3.2. Всеобщая организационная наука – тектология. В изданных в 1920-е годы научных работах, в том числе в монографии «Всеобщая организационная наука (тектология)», выдающийся русский ученый Александр Александрович Богданов сделал попытку систематизировать организационный опыт человечества в целом и разработать концепцию триединой организации – вещей, людей и идей. Цель – создание принципов и законов, общих для всех систем: в технике (организация вещей), экономике (организация людей) и идеологии (организация идей).

Он высказал идею необходимости системного подхода к изучению организации, дал характеристику соотношения системы и ее элементов. При этом элементы всякой организации проявляются в «активностях» и «сопротивлениях». Их сочетания сводятся к трем типам организации — организованным, дезорганизованным и нейтральным комплексам.

3.3. Факторы эффективной организации (Лайкерт)

Исследования Лайкерта в Мичиганском университете привели к тому, что эффективная организация отличается от неэффективной по ряду структурного изменений. Согласно Лайкерту эффективна та организация, которая побуждает руководителя сосредоточить главное внимание на стремлении создать эффективную рабочую группу с высокопроизводительными целями.

Согласно Лайкерту «Система-4» - это направление, по которому должны двигаться наиболее прибыльные и производительные организации. Во всех случаях руководители должны использовать человеческие ресурсы, полный спектр человеческих мотиваций: принятие решений, контроль, процесс постановки целей, децентрализацию.

3.4. Герберт Саймон в своих работах исследовал процессы влияния установленных целей на рациональное поведение в организациях. Критически относясь к теоретическим обобщениям Тейлора и принципам управления Файоля, он рассматривал поведение «делового человека» (полностью информированного о деятельности организации), которое мотивировано личным интересом. Саймон предложил концепцию «административного работника», который преследует собственные интересы, но не всегда знает, каковы они. Он осознает только несколько из всех возможных вариантов действий и склонен принять адекватное решение, а не оптимальное.

С точки зрения Саймона, организации могут упростить процесс принятия решения организацией — ограничить цели, на которые направлена деятельность. Цели определяются на основе ценностных предпосылок решений. Организации поддерживают рациональное принятие решений не только путем разделения обязанностей между участниками, но и путем предоставления им необходимых средств для их выполнения — ресурсов, информации, оборудования. В основе модели организационного принятия решений Саймона лежит концепция познавательных ограничителей индивидуального принятия решений.

3.5. Теория Гласиера.

Результат длительного исследования проекта, начавшийся в 1948г. в Гласиеровской металлической компании в Лондоне. Эта теория выделяет сосуществование четырех подсистем в организации:

исполнительная - это структура, состоящая из функций, исполнители которых должны выполнять определенные требования. Процесс разделения труда департаментализации и передача власти приводят к созданию различных функций, которые должны взаимодействовать для выполнения работы в организации;

аппеляционная подсистема - каждый может обжаловать любое решение своего руководителя на следующем уровне управления. Жалоба рассматривается в свете существующей политики, установленного порядка;

представительная подсистема – формируется путем избрания представителей, входящих в состав вместе с руководителями;

законодательная - выработка политики для всей организации с участием избранных представителей.

3.6. Формирование жизнеспособной структуры Г.Минтцберга

Также получила распространение концепция формирования эффективных организаций, имеющая краткое название «структура-5». Ее автор — Генри Минтцберг, профессор Мак-Гильского университета в Канаде, посвятил этой концепции ряд книг и статей. В наиболее полном и развернутом виде концепция изложена в монографии «Проектирование эффективных организаций», опубликованной в 1993 г. в Лондоне.

Название «структура-5» связано с тем, что все разновидности рассматриваемых автором организационных структур управления (независимо от отраслевой, продуктовой или иной принадлежности организации) так или иначе включают пять координационных механизмов, связывающих организации воедино и обеспечивающих их согласованную деятельность. К таким механизмам относятся: взаимное регулирование, прямое управление, стандартизация рабочих процессов, стандартизация выпуска; стандартизация рабочих навыков. Это основные базовые элементы структуры, скрепляющие все элементы организации.

Типология организаций, предлагаемая Минтцбергом, предусматривает подразделение их на следующие типы:

предпринимательская организация образуется и управляется одним лидером на основе жесткой централизации деятельности;

машинная организация (возрастает значение техноструктуры);

профессиональная организация – ведущую роль выполняют знания и навыки работников-профессионалов.

инновационная организация, используются такие принципы построения деятельности, как объединение в коллектив специалистов различных областей знаний, оперативное изменение его состава, что обеспечивается организацией проектных команд.

миссионерская организация, наибольшее развитие получают ценности, разделяемые ее членами.

3.7. Теория организационного потенциала (в начале 70 г.г., профессор Игорь Ансофф, США).

Промышленную организацию Игорь Ансофф рассматривал как некоторую систему, осуществляющую взаимосвязи с источниками ресурсов и с внешней средой (рынки сбыта, конкуренты, правительство и др.). Исходя из этого, выделяется два исторически сложившихся подхода к формированию организационных структур. Первый из них — структурный подход – был характерен для периода до Второй мировой войны, основной упор на внутреннем строении фирм, разделение функций, рационализацию управления (статистический подход, не учитывающий влияние внешней среды).

Второй – динамический подход - основной упор на анализ связей фирмы со средой, в которой она действует и источниками ресурсов.

ФИРМА

РЕСУРСЫ

СРЕДА

В рамках этого подхода анализ управленческих проблем происходит в два этапа:

в условиях стабильных внешних связях (статический аспект). Организационные проблемы носят оперативный характер;

изучает влияние на организацию изменений внешней среды (динамический аспект). Организационные проблемы носят стратегический характер, т.к. изменение внешних условий приводит к необходимости изменения стратегии фирмы и ее организационных характеристик.

3.8. Теория институтов и институциональных изменений (к 80 г.г. - н.90 г.г., Дуглас Норт, США).

Рынок - это сложное и неоднозначное явление. Это структура, охватывающая различные институты: законы, правила игры и определенные кодексы поведения, типа отношений и связей.

Институты – это разработанные людьми формальные (законы, конституции) и неформальные (договоры и добровольно принятые кодексы поведения) ограничения, а также факторы принуждения, структурирующие их взаимодействие. Институциональное же развитие экономики происходит под влиянием взаимодействия между институтами и организациями, когда первые определяют правила игры, а вторые - «игроки».

Новые институты появляются тогда, когда общество усматривает возможность получения прибыли, которая не может быть получена в условиях имеющейся институциональной системы, тогда велики шансы возникновения новых институтов. Если законы могут меняться быстро, то неформальные нормы меняются постепенно.

3.9. Ресурсная теория организации

С позиций этой теории «...фирма – больше чем административная единица; она – также совокупность производительных ресурсов, распределенных между различными пользователями с помощью административных и экономических решений». Это означает, что разнородные и малоподвижные ресурсы создают возможности для фирмы получить экономическую ренту из различных источников. Ресурсная теория отдает приоритет анализу нематериальных ресурсов, таких, как человеческие ресурсы, интеллектуальный капитал и знания.

Ресурсная теория призвана выявить связи и объяснить факторы конкурентных преимуществ, их динамику в категориях ресурсов фирмы. Выдвинутая в работе К. Вернерфельта теория была развита Р.Румельтом и другими исследователями. Отдельные аспекты ресурсного обмена непосредственно изучают такие отрасли знания, как общий менеджмент и его разделы, маркетинг, логистика, правоведение, психология и иные.

3.10. Современные направления

3.10.1.Реинжениринг - перестройка на современной информационной и технологической основе организационного производства и управления. В рамках этого направления рассматривают новые импульсы повышения эффективности, связанные с сокращением размеров и оптимально хозяйствующих субъектов, потенциал матричных структур, органически сочетающих линейное и программное руководство и т.д.

3.10.2. Концепция внутренних рынков корпораций, речь идет о перенесении закономерностей и принципов рыночного хозяйства во внутреннюю деятельность корпораций. На этой основе формируются сетевые организации.

3.10.3. Теория альянсов (ассоциативных форм организации). Интеграционные процессы в управлении, ориентированные на более эффективное использование всех видов ресурсов, приводят к появлению многообразных форм городского объединения организаций. Новая корпоративная модель предусматривает расширение кооперирования среди конкурентов, поставщиков, потребителей и тем самым меняет представление о границах организации.

3.10.4. Концепция «экологически осознанного руководства» предприятием. Ее основой является рассмотрение предприятия как экологической субсистемы и, следовательно, как части природного кругооборота. В данном случае в центре внимания оказываются экологические процессы.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В контрольной работе расскрыты важнейшие направления в развитии организационно-управленческой мысли, истоки становления и развития организационно-управлеческой мысли, эволюция научных взглядов на организационно-управленческую деятельность.

Существую разные подходы к теоретическим основам построения организаций, которые разрабатывались на стыке разных отраслей знаний, а следовательно и менялись направления в развитии организационно-управленческой мысли.

В отличие от классических законов организации, новые законы имеют гораздо большую практическую значимость и позволяют логично увязать различные подходы и методы теории управления и многих управленческих наук.

На основе эволюционного подхода можно составить новую типологию организаций, которая поможет однозначно отнести ту или иную организацию к какому-либо виду, а также отследить общие признаки и характеристики видов.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Латфуллин Г.Р., Райченко А.В. Теория организации: Учебник для ВУЗов. - СПб.: Питер, 2007.

2. Лафта Дж.К. Теория организации: учеб. пособие. - М.: Проспект, 2006

3. Туровец О.Г., Родионова В.Н., Теория организации: учеб. пособие. - М.:Инфра-М, 2007