Содержание:

Введение

1. Школа научного управления Фредерика Тейлора
2. Школа администрирования Анри Файоля
3. Формирование классической школы
4. Школа «человеческих отношений»
5. Математическая школа менеджмента

Заключение

Список используемых источников

**Введение**

Наиболее четкие и научно обоснование представления о менеджменте как профессии, опирающейся на достижения междисциплинарных наук и практики, сформулированы в ХХ веке в концепциях, идеях подходах Фредерика Тейлора, Генри Форда (старшего), Макса Вебера, Анри Файоля, и целого ряда других имен. Они достаточно полно и широко освещены в литературе и сегодня стали доступными для широко чтения.

Наиболее благоприятные условия для развития менеджмента сложились в Америке. Однако знания, связанные с наукой управления, накапливались задолго до этого в рамках различных наук, трудах крупных политических деятелей, ученых и даже в древнейших рукописных памятниках.

Знание о становлении и развитии основных школ менеджмента определяет многие возможности его эффективного совершенствования. Ведь современный менеджмент - это совокупность факторов, которые объективно зародились в прошлом и ранее были как бы невидимыми, неразличимыми, но по мере развития стали играть ключевую роль. Анализ развития основных школ позволяет ответить на вопрос, какие методы управления следует применять в настоящее время, что является главным, а что - второстепенным.

Потребность в знании истории какой-либо науки возникает на определенном этапе развития - и самой науки, и общества в целом. До тех пор пока не оформилась в относительно целостном виде концепция самой науки, история развития ее предмета и ее идей всегда выглядят фрагментально и противоречиво. Когда же концепция вполне определена, дальнейшее развитие науки в значительной мере зависит от осмысления ее исторических положений, бреши, которые надо заполнить и перспективы.

Все это в полной мере относится к современной науке управления. Она утвердилась как особая область знаний, оформилась в основных концептуальных положениях, стала предметом изучения высшей школы. Её дальнейшее развитие и практическое использование во многом определяется знанием истории.

1. **Школа научного управления Фредерика Тейлора**

В конце XIX – начале XX вв. складывается управленческая наука как самостоятельная отрасль знания. Объем общественного производства, развитие технического прогресса требовали изменения управления, новой организации труда.

Первым ответом на это требование явилась доктрина Ф. Тейлора.

Выделим суть системы : «Наука вместо традиционных навыков, гармония вместо противоречий, сотрудничество вместо индивидуальной работы; максимальная производительность вместо ограничения производительности; развитие каждого отдельного рабочего до максимально допустимой его производительность и максимального благосостояния»[[1]](#footnote-1).

Некоторые ученые считают, что Ф. Тейлор упрощал представления о человеке, считал рабочего ленивым и неспособным рационализировать свой труд. Это представление отражает конкретный опыт руководства сталелитейной компанией и другими промышленными коллективами на рубеже XIX – XX вв. Своей биографией Тейлор показал, как можно быть блестящим ученым и преуспевающим миллионером. Родившись в состоятельной семье в Филадельфии, он не последовал советам родителей посвятить себя гуманитарным наукам.

Закончив Стивенсовский институт и получив фундаментальную подготовку по инженерным и математическим наукам, он работал простым рабочим, мастером, главным инженером, купил акции в нескольких крупных компаниях, к концу жизни стал миллионером, консультантом, преподавателем в лучших американских университетах, школах бизнеса.

Книга инженера Тейлора «Научный менеджмент» принесла ему мировую известность.

Ф.Тейлор вводит функциональную систему управления, когда специалист, руководитель осуществляют деятельную организацию труда рабочего по каждой из выполняемых им функций.

В основе «Тейлоризма» лежат четыре основных правила управления[[2]](#footnote-2):

1. *Развитие научно обоснованного знания о трудовой деятельности*, начиная от разработки новой конфигурации лопаты для угольщиков и линейки с 14 независимыми переменными до исследования элементов трудового процесса на уровне руководителя и работника.
2. *Отбор и обучение работников* на основе критериев, позволяющих работнику стать первоклассным в определенном виде работ.
3. *Сочетание знания о трудовой деятельности с возросшими трудовыми возможностями отобранных работников* как процесса взаимодействия между руководителем и подчиненным.
4. *Специализация видов трудовой и организационной деятельности в форме распределения ответственности между руководителями и работниками*, позволяющая полностью исключить трудовые конфликты.

Эти положения системы Тейлора позволяют сформулировать некоторые общие принципы организации труда:

*а) изучение процесса труда с целью проектирования наиболее рациональных приемов и действий;*

*б) отбор и обучение людей рациональным приемам труда с целью выбора эталонного работника;*

*в) определение трудового задания с целью разработки предложений по экономическому стимулированию работников.*

Концепция «научного управления» раскрывает и некоторые другие положения:

- управление людьми признано наукой, самостоятельной областью исследований;

- задача этой науки – повышение эффективности труда;

- работа по управлению людьми требует особых качеств от человека – умения думать и брать на себя ответственность за организацию труда подчиненных.

С позиций сегодняшнего дня Тейлор символизировал новый тип менеджера, мало чем отличающийся от современного преуспевающего менеджера.

1. **Школа администрирования Анри Файоля**

Начиная с 20-х годов и вплоть до 50-х годов XIX в. одно из ведущих мест в развитии научного менеджмента занимала административная школа управления.

В то время как Тейлор сосредоточил свое внимание на проблемах «экономического человека» или стимулировании труда через денежное вознаграждение в рамках производственной инженерии, французский инженер Анри Файоль (1841 – 1925) обратился к проблемам управленческого труда, содержанию управленческой деятельности. Вместо термина «менеджмент» он употребляет понятие «администрирование», поскольку оно было более привычным для французов.

Начальник, имеющий обязанности распорядительства, по мнению А.Файоля, должен обладать глубоким знанием персонала; уметь расставаться с неспособными; быть хорошо знаком с договорами, существующими между предприятием и служащими; подавать хороший пример; систематически контролировать работу; проводить совещания; не загружать свое внимание мелочами; добиваться того, чтобы среди персонала господствовал дух действенности, инициативы и сознания долга.

Развивая свою теорию администрирования Файоль выделяет в ней:

- *функции управления как сферу деятельности, ответственности компетенции управленца* – предвидение, организация, распределение, координирование и контроль, другими словами, *что делает руководитель*;

- *принципы* управления - *как руководитель делает это*.

Администрирование относится к высшей части управленческой иерархии, руководящему персоналу учреждения, следовательно, в нем мало бизнеса и коммерции, но много от бюрократии и командования.

С сегодняшним днем созвучна и идея Файоля о том, что административная деятельность является только частью управления, поскольку управлять - значит, вести учреждение к определенной цели, извлекая максимум из ресурсов, а вести к цели, это значит – маневрировать на рынке сбыта.

1. **Формирование классической школы**

Еще одним приверженцем административных и экономических методов управления является М.Вебер. Здесь доминируют строгая дисциплина, индивидуальная рационализация встраивается в рамки правил и инструкций. Дисциплина – это принцип работы, а не внешний фактор. Служба - это карьера. Служащие ограждены от произвольного увольнения, что обеспечивает корпоративный дух среди служащих.

Вебер известен, как разработчик принципов «идеальной организации», сформулировал ряд положений, важных для менеджмента. Он типизировал все предприятия по трем видам, в зависимости от характера власти, которой обладает руководитель:

- харизматической (построенной на личных качествах лидера)

- традиционной

- идеальной (бюрократической)

Согласно этой теории руководитель осуществляет свои функции в духе формалистической безличности, без гнева и пристрастия, не проявляя никаких чувств и эмоциональных оценок.

Характеристики идеальной (бюрократической) организации, предложенные Вебером, позволили выделить определенные параметры организации и определить направления формирования ее деятельности.

Фундаментом данной школы выступают принципы научной организации труда Тейлора, теория бюрократической организации Вебера, административная система Файоля. В единую школу они объединяются в большей степени тематически, нежели организационно.

Многие элементы классической школы управления стали нормой современного менеджмента:

* принцип единоначалия - когда работник получает приказы сразу от двух руководителей, то происходит дублирование как неэффективное управление, а когда приказы еще и противоречивые, то неэффективным становится не только исполнение, но распыляется и ответственность административных лиц за неправильный приказ;
* принцип департаментализации, который эффективно применяется и в современной практике. Организация строится снизу вверх, с анализом необходимости создания новых подразделений по следующей схеме:

- выделение цели;

- определение процесса или типа деятельности;

- выяснение лица или объекта взаимодействия;

- определение места;

* принцип наделения властью, повиновения руководителю конкретной области деятельности подразделения (тематика, круг задач);
* принцип «диапазона контроля»: человек не способен контролировать одновременно множество людей в связи с особенностями организма. Современные ученые установили: при физической работе число подчиненных не должно превышать 30 человек, при умственной - не более 8;
* принцип делегирования полномочий имеет большое значение для высших менеджеров.

1. **Школа «человеческих отношений»**

Однако модель , ориентированная только на «экономического человека» или побуждение к труду через денежное вознаграждение, уже в 30-е годы прошлого столетия уступает место другому направлению – поведенческому, включающему в качестве новых механизмов управления психологические, социальные, культурологические факторы, другими словами, человеческие отношения, человеческий фактор, человеческий ресурс.

Школа «человеческих отношений» явилась попыткой менеджмента рассматривать каждую организацию как «социальную систему». Основоположник этой школы Э. Мейо (1880-1949) считал, что организация обладает единой социальной структурой. И задача менеджмента состоит в том, чтобы в дополнение к формальным зависимостям между членами организации развивать плодотворные неформальные связи, которые влияют на результаты деятельности. По определению одного из основателей школы человеческих отношений Ф. Ротлисбергера, неформальная организация представляет собой действия, ценности, нормы, убеждения и неофициальные правила, а также сложную сеть социальных связей, типов членства и центров. У. Френч и Ч. Белл, например, сравнивают организацию с айсбергом, в подводной части которого находятся различные элементы неформальной системы, а в верхней - формальные аспекты организации. Тем самым подчеркивается приоритет этой системы над официально установленными взаимоотношениями в организации.

Достижением Мэйо и его последователей в анализе неформальной структуры было доказательство необходимости расширения границ организационного анализа за пределы должностной структуры.

В рамках школы «человеческих отношений» сформирован целый ряд теорий. Среди них можно выделить, прежде всего, «Теорию Х» и «Теорию У» Д. Мак Грегора (1906-1964). Автор этой теории в книге «Человеческая сторона предприятия» выдвинул в 1960 г. два следующих положения, характеризирующих представление управляющих об отношении работников к труду. Одна из них - «Теория Х». Средний индивидуум туповат, ленив, стремится при первой возможности избежать труда, поэтому необходимо постоянно понукать, угрожать наказанием, чтобы он работал напряженно для достижения целей фирмы. Средний человек предпочитает, чтобы им руководили, стремится избежать ответственности, сравнительно нечестолюбив, и более всего беспокоится о своей собственной безопасности. «Теория У» освещает производственный процесс несколько иначе. Затраты физических и умственных усилий человека в процессе труда столь же естественны, как в играх, на отдыхе. Средний индивидуум при соответствующей подготовке и условиях не только принимает на себя ответственность, но и стремится к ней.

Усложнение задач, решаемых на предприятии, сместило внимание на внутренний мир человека , к ценностям, которыми он руководствуется в процессе трудовой деятельности.

Абрахам Маслоу обращает внимание на следующие факты:

1. *Не сама по себе потребность движет человеком, а степень ее удовлетворенности;*
2. *Доминирование неудовлетворенных потребностей над удовлетворенными.*

Отличительной чертой школы «человеческих отношений» является анализ на уровне малых групп, а еще чаще на уровне индивидов. Недостатки Мэйо и его последователей, по мнению Л. Урвика, прежде всего, выражаются в том, что мэйонисты обнаружили утрату осознания специфики больших социальных и технологических систем, придерживались предпосылки, будто рабочими можно манипулировать, чтобы вогнать их в существующие промышленные рамки. Они исходили из того, что кооперация и сотрудничество естественны и желанны, обойдя значительно более сложные вопросы социальных конфликтов. Более того, они смешали цели и средства, предположив, что удовольствие и счастье в будущем вели бы работников к гармоническому равновесию и успеху организации.

Первым, кто соединил классическое и бихевиоральное направления менеджмента в единую науку, был П. Дракер. Он является родоначальником широко известной школы рационального менеджмента. Согласно определению Дракера, менеджмент увязывает между собой три элемента: сферу бизнеса, организацию (фирму) и личность менеджера. Этот треугольник признан сторонниками как жесткого администрирования в рамках классического подхода, так и гибкого бихевиорального направления. Вместе с тем каждая из сторон рассматривает треугольник со своих позиций. Заслуга Дракера состоит в том, что он органически объединил эти подходы.

1. **Математическая школа менеджмента**

Математическая школа управления (иногда ее называют теорией количественных методов менеджмента) сформировалась в начале 40-х гг., прежде всего, в управлении войсками во время 2-й мировой войны. Затем опробованные количественные методы трансформировались применительно к управлению гражданскими организациями. Математическая школа характеризуется использованием в менеджменте исследований операций и моделирования. По существу эта школа количественных методов для решения управленческих и производственных проблем.

Исследование операций в области менеджмента - это применение количественных методов к операционным проблемам организации. Авторы книги «Основы менеджмента» указывают, что ключевой характеристикой этой школы является замена словесных рассуждений и описательного анализа моделями, символами и количественными показателями. Формирование и развитие этой школы связано с такими именами как Р. Акофф, С. Бир, Д. Форрестер и др. Наряду с исследованиями операций и моделированием в рамках этой школы получает развитие системный подход к проблемам менеджмента на основе системного анализа, что привело к созданию «системотехники».

Математика, статистика, инженерные науки и связанные с ними области знания внесли существенных вклад в теорию управления. Их влияние можно проследить в применении Ф. Тейлором научного метода при анализе работы. Но до второй мировой войны количественные методы использовались в управлении недостаточно. Англичане должны были отыскивать способ наиболее эффективного использования ограниченного числа своих боевых истребителей и средств противовоздушной обороны с тем, чтобы избежать уничтожения во время массированных воздушных ударов. Позднее пришлось искать способ максимизации военных поставок по обеспечению высадки союзников в Европе. Количественные методы, сгруппированные под общим названием исследование операций, были использованы при решении этих или других проблем, включающих войну подлодок и минирование японских портов.

Исследование операций и моделей. По своей сути, исследование операций  
- это применение методов научного исследования к операционным проблемам организации. После постановки проблемы группа специалистов по исследованию операций разрабатывают модель ситуации. Модель - это форма представления реальности. Обычно модель упрощает реальность или представляет её абстрактно. Модели облегчают понимание сложностей реальности. Модели, разработанные в исследовании операций, упрощают сложные проблемы, сокращая число переменных до управляемого количества.

После создания модели, переменные задаются количественными значениями.  
Это позволяет объективно сравнить и окисать каждую переменную и отношение между ними. Ключевой характер науки управления является замена словесных рассуждений и описательного анализа моделями, символами и количественными значениями. Самый крупный толчок к применению количественных методов в управлении дало развитие ЭВМ. ЭВМ позволил исследователям операций конструировать математические модели возрастающей сложности, которые наиболее близко приближаются к реальности и являются более точными.

Влияние количественного подхода. Влияние науки управления или количественного подхода было значительно меньше, чем влияние поведенческих наук, отчасти потому, что гораздо большее число руководителей ежедневно сталкиваются с проблемами человеческих отношений, человеческого поведения, чем с проблемами, которые являются предметом исследования операций. Кроме того, до 60-х годов лишь у немногих руководителей было образования достаточно для понимания и применения сложных количественных методов. В настоящее время положение быстро меняется, т. к. всё больше школ бизнеса предлагают курсы количественных методов с применение ЭВМ.

**Заключение**

Таким образом, зарождение и развитие управленческой мысли может быть представлено как взаимопереплетенная цепь трех различных философий: классическая (научная и административная школы); философия человеческих отношений или бихевиоральное направление и математическая школа. В тот или иной исторический период каждому звену цепи придавалось преобладающее значение.

Эволюция управленческой мысли доказала, что все три звена взаимосвязаны и необходимы для формирования научно-обоснованной концепции управления информационной деятельностью библиотек, значение которой возрастает в условиях трансформации общественно-экономических отношений.

Основателем классической школы «научного менеджмента» считается Фредерик Тейлор (1856-1915) - инженер-практик и менеджер, решавший в своей повседневной работе проблемы рационализации производства и труда с целью повышения производительности и эффективности. Основные взгляды Тейлора изложены в книгах «Управление предприятием» (1903), «Принципы научного управления» (1911).

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, следует совершенствовать систему оплаты труда. Практическое применение идей Тейлора доказало всю свою важность, обеспечив значительный рост производительности труда.

**Список используемых источников:**

1. История менеджмента: Учеб. Пособие. – М.:Инфра-М., 1997.- С.172, 198, 212-226.
2. Кротова Н.В., Клеппер Е.В. управление персоналом: Учебник. – М.: Финансы и статистика, 2005. – 320с.
3. Тейлор Ф. Принципы научного менеджмента.- М., 1991. – С.49.
4. Чижиков В.М., Чижиков В.В. теория и практика социокультурного менеджмента: учебник. М.: МГУКИ, 2008. 608 с.
5. *Веснин В.Р.* Менеджмент: учебник. - М.: Проспект, 2008.
6. *Виханский О.С., Наумов А.И.* Менеджмент: учебник. - М.: Гардарики, 2008.
7. *Мазур И.И., Шапиров В.Д.* Эффективный менеджмент. - М.: Высшая школа, 2003.

1. Тейлор Ф. Принципы научного менеджмента.- М., 1991. – С.49. [↑](#footnote-ref-1)
2. См.: История менеджмента: Учеб. Пособие. – М.:Инфра-М., 1997.- С.172, 198, 212-226. [↑](#footnote-ref-2)