

image not found or type unknown



Развитие теории менеджмента, как и других наук, происходил путем эволюции. Большинство экономистов мира разделяют развитие ее на несколько фаз, в частности: предфаза, научное управление, классическая школа, движение человеческих отношений, школа поведенческих наук, современная фаза и тому подобное.

Параллельное развитие психологии, социологии, а позже соционики, совершенствование методов исследований этих наук улучшили изучение поведения человека на рабочем месте, обусловили возникновение ответвления от школы человеческих отношений, которое получило название «школа поведенческих наук (бихевиористская школа)». Основателем школы считают американского исследователя Б.-Е. Торндайка, а название предложено американцем Дж. Уотсоном в 1913 г.

Поведенческая школа интенсивно развивалась с 40-х до конца 60-х годов XX в., так хронологически ее можно отнести к современной фазы развития теории менеджмента. Виднейшими представителями ее являются американские психологи А. Маслоу, Крис Арджирис, Дэвид Мак-Клелланд, Д. Мак-Грегор, Ф. Герцберг и др. Эта поведенческая школа пыталась оказать помощь работнику в осознании собственных возможностей для самовыражения в процессе труда. С этой целью разрабатывали концепции по построению управления организациями путем повышения эффективности использования человеческих ресурсов на основе мотивации труда.

Особенностью теории менеджмента в период предфазы является переход к иерархически пирамидальной построения организаций и применения менеджерами в управлении преимущественно авторитарного стиля руководства.

Главным в теории периода фазы развития школы поведенческих наук (бихевиористской школы), по утверждениям американского экономиста Ф. Герцберга, является оказание помощи менеджером подчиненному в осознании им своих собственных возможностей для самовыражения в процессе труда.

В современной фазе развития теории менеджмента характерно разработка моделей управленческих решений в зависимости от тех или иных ситуаций. С

помощью построения современных управленческих моделей происходит сокращение количества влиятельных переменных после оценки существенности влияния их на конечный результат. Таким образом, остаются наиболее влиятельные переменные составляющие, дает менеджерам возможность объективно описать каждую переменную, в частности, а также сравнить их влияние между собой.

Теоретические исследования такого направления в нашей стране практически не проводились. Большинство работ в этом направлении посвящена крышке теории как средства эксплуатации трудящихся капиталистами.

А. Маслоу построил свою психологическую теорию мотивации на основе классификации человеческих потребностей на категории по степени важности: физиологические потребности; потребности в безопасности; потребности в уважении; потребности в самореализации.

По его мнению, мотив к повышению производительности труда возникает у человека в момент перехода от низших потребностей (после их удовлетворения) к высшим. Следовательно, менеджер должен знать, на какой ступени потребностей находится его каждый непосредственный подчиненный и какова степень их удовлетворения. Создавая условия для удовлетворения потребностей подчиненного, менеджер побуждает его к переходу на более высокую ступень, в результате чего добивается высокой производительности труда.

Теория потребностей А. Маслоу получила научного распространения, хотя убедительно не была подтверждена на практике. Несколько позже эту классификацию потребностей были модифицированы. Самая известная из модификаций - теория ЖВР, предложенная К. Алдерфера. Согласно ей потребности человека имеют три уровня: Ж - жизненные потребности (физиологические и потребности в безопасности) В - потребности во взаимоотношениях с другими; Р - потребности роста (уважения и самореализации).

Д. Мак-Клелланд считал, что людям присущи потребности во власти, в достижениях и в причастности. Потребность во власти проявляется как желание воздействовать на других людей. Не обязательно она свидетельствует о карьеристскими стремление индивида. Чаще всего такая необходимость возникает у человека, который проявляет инициативу по обеспечению своего коллектива средствами и способами достижения его целей. Основное внимание Д. Мак-Клелланд уделил стремлению к достижениям и на этом построил теорию

мотивации труда (достижений). Стремлением к достижениям он считал достаточно стабильную склонность индивида к высоким результатам и успехам. А. Маслоу эту потребность не выделяет так явно, но по его классификации ее можно отнести к высоким нужд (уровня самореализации).

Р. Лайкерт пытался совместить проблемы рентабельности организации и человеческих отношений, считая главными следующие положения:

- решение человеческих проблем имеет непосредственное отношение к экономическим результатам организации;
- временная производительность является результатом принуждения, а постоянная - следствием убежденности персонала в необходимости производительного труда;
- каждый человек стремится чувствовать определенную ответственность.

На этом основывались его рекомендации по формированию эффективного стиля управления. В дальнейшем взгляды Лайкерта стали основой партисипативного менеджмента.

Партисипативный (англ. Participant - участие) менеджмент - менеджмент, основанный на широком участии работников организации в процессе управления.

В конце 50-х годов XX в. важной вехой в развитии бихевиористской теории стали исследования Д. Мак-Грегора, который с помощью пары противоположностей (теорий X и Y) описал два портрета человека, экстремально отличаются друг от друга. Макгрегор считал, что любое управленческое решение опирается на гипотезы о природе человека и отношения между людьми. Теория X утверждает, что человек имеет врожденную отвращение к труду, пытается любым способом избежать ее, а теория Y - существующие индивиды, для которых труд является источником удовольствия. Если такая личность разделяет цели организации, то не нужен сторонний контроль, у него развивается самоконтроль и собственная инициатива. Важнейшим стимулом к труду является удовлетворение потребностей собственного «Я» и стремление к самореализации.

Существенный вклад в развитие школы поведенческих наук сделал Ф. Герцберг, который в 1959 году. Опросил примерно 200 бухгалтеров и инженеров о приятных и неприятных ситуациях на работе («Можете ли Вы описать точно ситуацию, которую считаете очень хорошей или плохой?»). Принимая во внимание, что очень редко причины (факторы) приятных и неприятных переживаний на работе были

одинаковыми, Герцберг пришел к выводу о двух типах факторов, влияющих на отношение человека к труду:

- факторы, которые не дают чувство удовлетворения (факторы «гигиены») - политика предприятия, продолжительность рабочего дня, оплата и условия труда и др.;

- факторы, приносят чувство удовлетворения (факторы «мотивации») - достижение, признание, интересная по содержанию труд, ответственность, возможность служебного продвижения и др.

С возникновением научных школ науку менеджмента была признана отдельной отраслью знаний и научных исследований. Разнообразие школ и подходов к изучению практики менеджмента отражает сложность и многогранность управленческих проблем, требующих научного изучения и обобщения. Фаза научных школ в менеджменте имела важное значение и с точки зрения проблематики и направлений развития науки менеджмента в современный период

Литература:

1. Балашов А.П. Основы менеджмента: Учебное пособие / А.П. Балашов. – М.: Вузовский учебник, ИНФРА-М, 2012. – 288 с.
2. Вердиева Ю.Н. Менеджмент. – Владивосток: ДВФУ, 2012. – 311 с.
3. Веснин В.Р. Основы менеджмента. – М.: Проспект, 2013. – 320 с.
4. Гончарова В.И. Менеджмент. – Минск: Современная школа, 2010. – 635 с.
5. Дафт Ричард Л. Менеджмент. – СПб.: Питер, 2012. – 863 с.
6. Репина Е.А. Основы менеджмента. – М.: Академцентр, 2013. – 240 с.
7. Тебекин А.В. Роль школы научного менеджмента в развитии современного менеджмента. // Журнал исторических исследований. – Том 3, – № 1, – 2018, – с. 48–56.