

image not found or type unknown



Создание принципиально новой системы управления в России, является неотъемлемой составляющей построения нового общества.

Любая наука базируется на использовании исторического метода, позволяющего хорошо изучить историю развития управленческой мысли во всем ее многообразии. Изучение уроков истории позволяет избежать противоречий и ошибок, встречающихся на ранних этапах развития науки.

Наука управления в этом отношении мало отличается от других наук. Как и любая наука, она интересуется прошлым, настоящим и будущим. Анализ прошлого позволяет лучше понять настоящее, чтобы спрогнозировать будущее развитие. Знание и осмысление прошлого способствует лучшему пониманию современного состояния науки, а также появлению и формированию новых идей. Развитие науки управления свидетельствует, что нежизненные концепции гибнут, а оставались только самые ценные, проверенные практикой и временем. В реферате я ставлю целью рассмотреть историю развития управленческой мысли, которая способствовала формированию специальной области знания - науки управления в контексте её исторических этапов развития с позиций исторически сложившихся научных школ и основных подходов.

История развития управления имеет свой предмет исследования, им является управленческая мысль.

Между историей развития управления и процессом развития системы управления нельзя ставить знака равенства. Как правило, история развития управленческой мысли опережает процесс совершенствования систем управления на практике. Вместе с тем между ними существует как прямая, так и обратная связь. С одной стороны, развитие управленческой мысли способствует совершенствованию системы управления, с другой - практика управления, ее недостатки и погрешности дают дополнительный импульс для появления новых идей и концепций. [4]

Создание принципиально новой системы управления в России, является неотъемлемой составляющей построения нового общества.

Любая наука базируется на использовании исторического метода, позволяющего хорошо изучить историю развития управленческой мысли во всем ее многообразии. Изучение уроков истории позволяет избежать противоречий и ошибок, встречающихся на ранних этапах развития науки.

Наука управления в этом отношении мало отличается от других наук. Как и любая наука, она интересуется прошлым, настоящим и будущим. Анализ прошлого позволяет лучше понять настоящее, чтобы спрогнозировать будущее развитие. Знание и осмысление прошлого способствует лучшему пониманию современного состояния науки, а также появлению и формированию новых идей. Развитие науки управления свидетельствует, что нежизненные концепции гибли, а оставались только самые ценные, проверенные практикой и временем. В реферате я ставлю цель рассмотреть историю развития управленческой мысли, которая способствовала формированию специальной области знания - науки управления в контексте её исторических этапов развития с позиций исторически сложившихся научных школ и основных подходов.

История развития управления имеет свой предмет исследования, им является управленческая мысль.

Между историей развития управления и процессом развития системы управления нельзя ставить знака равенства. Как правило, история развития управленческой мысли опережает процесс совершенствования систем управления на практике. Вместе с тем между ними существует как прямая, так и обратная связь. С одной стороны, развитие управленческой мысли способствует совершенствованию системы управления, с другой - практика управления, ее недостатки и погрешности дают дополнительный импульс для появления новых идей и концепций.

1. ИСТОРИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ МЫСЛИ

Развитие управленческой мысли с позиции научных школ

Школа научного управления

Термин «научное управление» впервые был предложен в 1910г. Л. Брайдейсом.

Научное управление наиболее тесно связано с работами Ф.У. Тейлора, Френка и Лилии Гилбрет и Генри Гантта. Эти представители научного подхода к управлению полагали, что, используя наблюдения, замеры, логику и анализ можно

усовершенствовать многие операции ручного труда, добиваясь их более эффективного выполнения. Первой фазой методологии научного управления был анализ содержания работы и определение ее основных компонентов. Метод исследования Тейлора заключался в расчленении процесса физического труда и его организации на составные части (труд исполнительский и труд распорядительский) и последующем анализе этих частей. Целью Тейлора было создание системы научной организации труда, базирующейся на основе экспериментальных данных и анализе процессов физического труда и его организации. Создавая свою систему, Тейлор не ограничивался только вопросами рационализации труда рабочих. Значительное внимание он уделял лучшему использованию производственных фондов предприятия. Требование рационализации распространялось также и на планировку предприятия и цехов. Функции осуществления взаимодействия элементов производства были возложены на плановое или распределительное бюро предприятия, которому в системе Тейлора отводилось центральное место. Важным вкладом Тейлора было признание того, что работа по управлению - это определенная специальность. Основной задачей предложенной им системы Тейлор считал сближение интересов всего персонала предприятия.

Философскую основу системы Тейлора составила концепция так называемого экономического человека, получившая в тот период широкое распространение. В основе этой концепции лежало утверждение о том, что единственным движущим стимулом людей являются их потребности. Тейлор считал, что с помощью соответствующей системы оплаты труда можно добиться максимальной его производительности. Другой принцип системы Тейлора заключался в провозглашении единства экономических интересов рабочих и менеджеров. Идеи Ф. Тейлора были развиты его последователями, среди которых в первую очередь следует назвать Генри Гантта, Френка Гилбрета и его супруги Лилиан Гилбрет занимавшихся вопросами рационализации труда рабочих и исследованием возможностей увеличения выпуска продукции за счет роста производительности труда. Г. Эмерсон исследовал принципы трудовой деятельности применительно к любому производству независимо от рода его деятельности. Генри Форд продолжил идеи Тейлора в области организации производства. В системе Тейлора центральное место занимал ручной труд. Форд заменил ручной труд машинами, т.е. сделал дальнейший шаг в развитии системы Тейлора.

Появление концепции научного управления стала серьезным переломным этапом, благодаря которому, управление стало широко признаваться как самостоятельная

область научных исследований. Появляются школы и разнообразные подходы управления.

Административная (классическая) школа

Школы человеческих отношений и поведенческих наук

Школа науки управления (количественная школа)

Основные подходы в теории и практике управления

Процессный подход к управлению

Системный подход к управлению

Ситуационный подход к управлению

1. СОДЕРЖАТЕЛЬНЫЕ ТЕОРИИ МЕНЕДЖМЕНТА

Сущность функции мотивации заключается в том, чтобы персонал организации выполнял работу в соответствии с делегированными ему правами и обязанностями и сообразуясь с принятыми управленческими решениями.

В общем смысле мотивация – это процесс побуждения себя и других к деятельности для достижения определенных целей.

Содержательные теории основываются на определении внутренних побуждений, которые заставляют людей действовать определенным образом. Согласно теории Маслоу, все потребности человека можно разделить на пять групп:

- физиологические потребности – необходимые для выживания;
- потребности в безопасности и уверенности в будущем;
- социальные потребности – потребности в причастности к какому-либо человеческому сообществу, группе людей;
- потребности в уважении, признании;
- потребности самовыражения.

Располагая потребности в виде строгой иерархической структуры, Маслоу показывал, что потребности низших уровней (физиологические и потребности в

безопасности) требуют первоочередного удовлетворения. Прежде чем потребность следующего уровня станет наиболее мощным определяющим фактором в поведении человека, должна быть удовлетворена потребность более низкого уровня (причем необязательно полностью). Менеджеру необходимо наблюдать за подчиненными, чтобы определить, какие активные потребности движут ими.

Д. Мак-Клелланд выделял три уровня потребностей:

- потребность власти – желание воздействовать на других людей. Тех, у кого наивысшей является потребность власти и отсутствует склонность к авантюризму или тирании» надо готовить к занятию высших руководящих должностей;
- потребность успеха. Удовлетворяется не провозглашением успеха какого-либо человека, а процессом доведения работы до успешного завершения;
- потребность в причастности. Означает, что люди заинтересованы в компании знакомых, налаживании дружеских отношений, оказании помощи другим.

Ф. Герцберг выделил две группы факторов, которые влияют на поведение людей:

- гигиенические факторы: условия труда, социальные отношения, стиль руководства организации, вознаграждение, социально-психологический климат на предприятии;
- факторы мотивации: работа как ценность сама по себе, чувство ответственности, возможность совершенствования. В случае положительного проявления наступает удовлетворение работой.

Для того чтобы использовать теорию Герцберга, менеджеру необходимо составить перечень гигиенических и, особенно, мотивирующих факторов и дать сотрудникам возможность самим определить и указать то, что они предпочитают.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Василенко И.А. Административно-государственное управление в странах Запада: США, Великобритания, Франция, Германия: Учебное пособие. Изд. 2-е, перераб. и доп.- М.: Изд-ская кор-ция «Логос», 2010.

2. Гольдштейн Г.Я. Основы менеджмента: Учебное пособие, изд. 2-е, дополненное и переработанное. Таганрог: Изд-во ТРТУ, 2009.
3. Гончарова Н.Е. Теория управления: Конспект лекций. М.: Приор-издат, 2009.
4. Егошин А.П. Управление персоналом. - Новгород: Издательство «Март», 2009.
5. История менеджмента: Учебное пособие для вузов.-- 5-е изд. - М.: Академический Проект: Трикта, 2009.
6. История менеджмента: Учеб-е пос. для вузов ЮНИТИ-ДАНА, 2009.
7. История политических и правовых учений. Учебник для вузов. Изд. 2-е. Под общ. ред. члена-корреспондента РАН, доктора юридических наук, профессора В.С. Нерсесянца. - М.: Издательская группа НОРМА-ИНФРА. М, 2008.
8. Кнорринг В.И. Теория, практика и искусство управления. Учебник для вузов по специальности «Менеджмент». - 2-е изд., изм. и доп. - М.: НОРМА - ИНФРА-М, 2008.
9. Коротков Э.М. Концепция менеджмента. Учебное пособие. - М.: Дека, 2007.
10. Кузнецова Н.В. История менеджмента. Издательство Дальневосточного университета, Владивосток, 2009.