



Введение

На сегодняшний день менеджмент представляет собой область знаний, научную дисциплину, а также сферу профессиональной деятельности, которая направлена на обеспечение достижения целей предприятия посредством рационального применения имеющихся у организации ресурсов. Главной целью менеджмента в организации служит управление, ориентированное на успешную деятельность фирмы. Менеджмент нацелен на обеспечение выживания организации в конкурентной среде, сохранение места на рынке в течение длительного периода времени. За долгое время развития управленческой науки разрабатывались различные подходы к управлению организациями, рассмотрение которых сегодня представляется актуальным и значимым для изучения теории и практики менеджмента.

Школами менеджмента называют развитие теории управления, исследуемое с выделением подходов к управлению. Исторические процессы менеджмента структурируются по этапам развития управленческой мысли, выделяются определенные школы, следующие друг за другом во времени и дополняющие друг друга новыми содержательными аспектами понимания управления.

Одной из важнейших школ менеджмента являются классические школы. Их целью являлась выработка универсальных принципов управления.

Школа научного управления тесно связана с именем Ф. Тейлора, Френка и Лилиан Гилбрет, Г. Гантта. Позиция основателей этой школы менеджмента была такова, что, используя логику и анализ, проводя замеры и наблюдения, можно усовершенствовать большую часть процесса ручного труда и повысить его эффективность и производительность.

Ключевыми принципами школы научного управления являются:

1. Разработка формальной структуры организации.
2. Рациональная организация труда, то есть предлагалось вместо традиционных методов работы использовать ряд правил и стандартов, выведенных на основе анализа, с последующей грамотной расстановкой рабочих и обучением их

рациональным рабочим приемам.

3. Выделение управленческих функций в отдельную сферу профессиональной деятельности.
4. Поддержание дружеских отношений между управляющими и работниками.
5. Оплата по результатам труда и продуманная система санкций и стимулирования (чем больше рабочий производил – тем большее вознаграждение он получал).
6. Точное следование разработанным стандартам.

Начало применению научной организации труда (НОТ) было положено Фредериком Уинслоу Тейлором, изложившим свои взгляды в монографии «Принципы научного менеджмента» (1911).

Таким образом, в рамках НОТ решаются следующие задачи:

1. Улучшение форм разделения труда;
2. Рационализация методов труда;
3. Совершенствование организации рабочих мест;
4. Обучение рабочих кадров;
5. Оптимизация нормирования труда.

Вклад школы научного управления в теорию менеджмента был огромен: выделенные им принципы организации труда и управления заложили основу и дали толчок для дальнейшего развития теории менеджмента. Научный подход Тейлора стал первым шагом к формальному разграничению и тех, кто фактически выполняет работу (персонал), и тех, кто её планирует и осуществляет надзор за выполнением (руководители).

Однако и в этой теории были недостатки, а именно:

1. Механистическое понимание человека, его места в работе производства и сущности его труда.
2. Тейлор был склонен относиться к рабочим как к необразованным, нетворческим людям. Работника он и его единомышленники воспринимали только в качестве исполнителя простых операций и средство достижения цели.
3. Тейлор не признавал и не учитывал существование противоречий и конфликтов между людьми.
4. В данной теории рассматривались только материальные потребности сотрудников.

Идеи, выдвинутые школой научного управления, были в дальнейшем развиты, дополнены и применены к управлению представителями административной школы управления.

Согласно административной школе управления, менеджмент любой организации имеет пять функции (по Анри Файолю): планирование – составление планов и прогнозов; организация – обеспечение хозяйственной деятельности всем необходимым для функционирования; мотивация – побуждение людей к деятельности с определенной целью; координация – распределение; контроль – надзор за происходящими в организации процессами, проверка их соответствия утвержденному плану.

Административная теория управления, в отличие от научной школы Тейлора, стала учитывать не только рациональную организацию непосредственно производственного процесса, но и социально-психологическую компоненту трудовой деятельности. В основе точки зрения А.Файоля на управление была идея, что в любой организации имеется два организма: материальный и социальный. Первый включает сам труд, средства труда и предметы труда, а ко второму он относил отношения людей в процессе труда.

Рассмотренные теории в рамках классических школ управления внесли весомый вклад в развитие науки о менеджменте и послужили фундаментом для дальнейшего ее совершенствования в рамках неоклассической школы. Основоположниками неоклассической школы считаются Элтон Майо и Мэри Паркер Фоллетт.

В основе неоклассической теории управления лежат достижения психологии и социологии. В процессе управления предлагалось сосредоточить внимание на работнике, а не на его задании, то есть осуществить повышение эффективности организации за счёт повышения эффективности её человеческих ресурсов.

В рамках неоклассической теории управления выделяют школу «человеческих отношений» (1930 – 1950) и школу поведенческих наук (1950 – по настоящее время). Мэри Фоллетт и Элтона Мэйо в своих научных трудах они впервые обратили внимание на то, что далеко не всегда только высокая зарплата приводит к росту производительности труда. Достигнуть увеличения выработки можно при большем внимании и заботе о подчинённых со стороны руководителя.

Кроме того, рабочие действуют и принимают решения чаще как члены группы, а не как отдельные личности. При этом каждое лицо оказывает влияние на других членов группы, одновременно находясь под их влиянием. Эффективность труда работника, по мнению учёных, в значительной степени зависит от знания руководителем мотивов его поведения. В свою очередь, грамотное использование научных методов науки о поведении человека может способствовать повышению эффективности деятельности организации.

Заключение

Таким образом, можно заключить, что эволюция подходов к управлению организациями проделала долгий путь.

Вклад школы научного управления в теорию менеджмента был огромен: выделенные им принципы организации труда и управления заложили основу и дали толчок для дальнейшего развития теории менеджмента. Идеи, выдвинутые школой научного управления, были в дальнейшем развиты, дополнены и применены к управлению представителями административной школы управления. Классические школы послужили фундаментом для дальнейшего совершенствования подходов к управлению организациями в рамках неоклассической школы, основоположниками которой считаются Элтон Майо и Мэри Паркер Фоллетт. В рамках неоклассической теории управления выделяют школу «человеческих отношений» (1930 – 1950) и школу поведенческих наук (1950 – по настоящее время).

В современных условиях продолжают возникать новые подходы к пониманию сущности менеджмента, основанные на обобщении и комбинировании лучших идей классических и неоклассических школ.

Список использованных источников

1. Бондалетова, Н.Ф. Эволюция взглядов на персонал организации как на объект управления / Н.Ф. Бондалетова, Э.Ш. Низамова // Материалы Афанасьевских чтений. – 2019. – №1(26).
2. История менеджмента: учеб. пособие / Э.М. Коротков, А.А. Беляев, Е.М. Трененков; под ред. Э.М. Короткова. – М.: ИНФРА-М, 2018. – 240 с
3. Кравченко, А.И. История менеджмента: учеб. пособие для студентов вузов / А.И. Кравченко. – М.: Академ. Проект, 2016. – 189 с.

4. Мацкевич, А.Ю. Социологические основы теории организации // Теория и практика общественного развития. – 2016. – №4.