



Введение

Актуальность темы "Эволюция подходов к управлению организацией" объясняется тем, что в настоящее время необходимое условие для организации, которая собирается добиться определенного успеха – это выполнение управленческих функций.

Наука об управлении развивалась следующим образом: по мере развития различных областей знаний выявлялись все новые факторы, влияющие на успех в деятельности организации.

Известный факт: любая компания создается для того, чтобы достичь определенной цели/целей. Это может быть быстрая прибыль и уход с рынка, может — постоянное развитие и укрепление своей рыночной позиции и т.д. В любом случае, любой учредитель всегда ставит перед собою некую цель, ради которой он создает свою компанию. В зависимости от цели, структура компании будет различной.

Одной из важных задач менеджмента является проектирование оптимальной структуры компании, которая способна реализовать стратегические цели организации. Под «структурой» в данном случае понимается не только организационная структура, сколько взаимосвязь видов деятельности, осуществляемых в компании. Ведь именно от того, насколько слаженно будет протекать работа внутри компании, будет напрямую зависеть результат деятельности организации.

Основная часть

1.1 Процессный подход

Наиболее известны четыре важнейших подхода, которые внесли существенный вклад в развитие теории и практики управления.

Подход с позиций выделения различных школ в управлении включает в себе фактически четыре разных подхода. Здесь управление рассматривается с четырех различных точек зрения. Это школы научного управления, административного управления, человеческих отношений и науки о поведении, а также науки управления, или количественных методов.

Данный подход был впервые предложен приверженцами школы административного управления, которые пытались описать функции менеджера. Процессный подход рассматривает функции управления как взаимосвязанные. Управление рассматривается как процесс, потому что работа по достижению целей с помощью других - это не какое-то единовременное действие, а серия непрерывных взаимосвязанных действий. Эти действия, каждое из которых само по себе является процессом, очень важны для успеха организации. Их называют управленческими функциями. Каждая управленческая функция тоже представляет собой процесс, потому что также состоит из серии взаимосвязанных действий. Процесс управления является общей суммой всех функций.

1.2 Системный подход

В Системном подходе акцент делается на то, что руководитель должен рассматривать организацию как совокупность взаимозависимых элементов, таких как люди, структура, задачи и технология, которые ориентированы на достижение различных целей в условиях меняющейся внешней среды.

Изначальный недостаток подходов различных школ к управлению заключается в том, что они сосредоточивают внимание только на каком-то одном важном элементе, а не рассматривают эффективность управления как результирующую, зависящую от многих различных факторов. Применение теории систем к управлению облегчило для руководителей задачу увидеть организацию в единстве составляющих ее частей, которые неразрывно переплетаются с внешним миром. Эта теория также помогла интегрировать вклады всех школ, которые в разное время доминировали в теории и практике управления.

1.3 Ситуационный подход

Ситуационный подход концентрируется на том, что пригодность различных методов управления определяется ситуацией. Поскольку существует такое обилие факторов, как в самой организации, так и в окружающей среде, не существует единого «лучшего» способа управлять организацией. Самым эффективным методом в конкретной ситуации является метод, который более всего соответствует данной ситуации.

Центром ситуационного подхода являются ситуации, которые сильно влияют на организацию в данное конкретное время. Из-за того, что в центре внимания оказывается ситуация, ситуационный подход подчеркивает значимость «ситуационного мышления». Используя этот подход, руководители могут лучше

понять, какие приемы будут в большей степени способствовать достижению целей организации в конкретной ситуации.

Основные школы управления и их характеристика

Становление управления как научной дисциплины происходило эволюционным путем. Четко различимые школы управленческой мысли получили развитие в первой половине XX в. Хронологически они могут быть представлены в следующем порядке:

1. школа научного управления (1885-1920 гг.);
2. классическая (административная) школа управления (1920- 1950 гг.);
3. школа человеческих отношений и поведенческих наук (1930- 1950 гг.);
4. школа количественных методов (с 1950 г.).

Основатель **школы научного управления**, Ф. Тейлор, пытался найти ответ на вопрос: как сделать так, чтобы рабочий работал как машина? Представителями этой школы были созданы научные основы управления производством и трудом. В 1920-е гг. из этого научного направления выделились самостоятельные науки: научная организация труда, теория организации производства и др.

Целью **классической (административной) школы управления** было создание универсальных принципов и методов успешного управления организацией. Основатели этой школы А. Файоль и М. Вебер разрабатывали принципы и методы управления организацией и хотели, чтобы вся организация работала как машина.

Школа человеческих отношений делала основной упор на коллектив, на увеличение внимания социальным потребностям работников. Школа науки о поведении сконцентрировала внимание на методах налаживания межличностных отношений, мотивации, лидерстве, изучении индивидуальных способностей отдельных работников.

Ключевой характеристикой **школы количественных методов** является замена словесных рассуждений моделями, символами и количественными значениями. Она базируется на достижениях таких наук, как математика, кибернетика, статистика; на использовании математических методов и моделей при подготовке управленческих решений.

Заключение

Эволюция подходов к управлению организацией, таких как: процессный , системный, ситуационный и основных школ управления, помогают руководителям спроектировать оптимальную структуру компании, которая способна реализовать стратегические цели организации, а также наладить работу внутри организации.

Именно постоянная эволюция управленческих подходов даёт возможность организации успешно существовать.