

image not found or type unknown



Выбранная тема эссе является исследованием в области стратегического менеджмента, в частности в области подходов к управлению организациями и их развитию. Данная тема является актуальной сегодня, так как знание истории развития подходов к управлению организацией влияет на действия управленца, дает возможность анализировать происходящее, а также развивать свои навыки, основываясь на уже описанном опыте. Такой подход позволяет изучить предшествующие школы менеджмента и определить, в каком направлении развивается подход управления данной организацией. В данном эссе рассмотрим подходы разных школ менеджмента, годы их развития и их вклад в развитие менеджмента.

Первым делом, рассмотрим школу Научного управления, представителями которой, являются такие ученые как Фредерик Тейлор, Генри Гантт, Франк Гилберт и др. Это направление было основано в 1885 году и успешно развивалось до 1920 года, так как Административного управления было достаточно для достижения поставленного результата. Такой подход к управлению заключался в рациональной организации труда, разработке формальной структуры организации и определению мер по сотрудничеству между управляющим и работником. Подход был слабо структурированным, с весьма бюрократическими действиями. Также заметно, что при таком подходе, реакция организации на изменения внутренней и внешней среды была медленной и неадекватной, так как управляющий все время занимался надзором за процессом выполнения работ и не обращал внимания на окружение. Школа Научного управления внесла свой вклад в развитие подходов к управлению, например, Использование научного анализа для определения лучших способов выполнения задачи; Отбор работников, наиболее подходящих для выполнения задачи; Систематическое, правильное использование материального стимулирования для повышения производительности; и Отделение планирования от самой работы.

Таким образом, школа Научного управления повлияла на зарождение Классической (Административной) школы управления. Данный подход зародился в 1920 году и развивался до 1950 года. Среди основоположников такого подхода к управлению были Анри Файоль, Макс Вебер, Оливер Шелдон и др. Главной задачей этой школы было создание универсальных принципов управления, следование которым,

должно привести организацию к успеху, путем выявления общих характеристик и закономерностей организаций. Главные достижения Классической школы заключаются в развитии принципов управления, описании функций управления, систематизации подхода к управлению **всей** организацией. Классическая школа управления основывалась на управлении на основании целей (MBO - Management By Objectives). Это был системный организованный подход, который позволял руководителю/управленцу сосредоточиться на достижимых целях и получить лучший результат при тех же ресурсах. Принцип такой системы заключался в обеспечении того, чтобы все сотрудники понимали цели организации и знали свою роль и ответственность за достижение этих целей.

В 1930 годах, также зародилась еще одна школа управления, так называемая Школа Человеческих отношений, в создании и развитии которой, принимали участие такие ученые, как Элтон Мейо, Честер Бернارد, Абрахам Маслоу и др. Данная школа основывалась на предположении, что социальные и психологические факторы оказывают значительно большее влияние на рост производительности, нежели физические, но при условии, что сама организация уже достаточно развита, рациональна и эффективна. (В 1950 году) Такой подход вскоре немного изменил вектор изучения и переродился как Школа Поведенческих наук, основоположниками которой, являлись такие ученые, как Дуглас МакГрегор, Франк Абрамс, Фредерик Герцберг и др. Исходными посылами данного подхода были следующими: необходимо изучать не сознание человека, а его поведение, которое представляет собой реакцию на стимулы. В результате школа Человеческих отношений и школа Поведенческих наук привнесли в подходы к управлению организацией и свой вклад: Применение приемов управления межличностными отношениями для повышения степени удовлетворенности и производительности, а также, применение наук о человеческом поведении к управлению и формированию организации таким образом, чтобы каждый работник мог быть полностью использован в соответствии с его потенциалом.

Развитие такого подхода к управлению остается актуально и развивается и по сей день как и Школа Науки управления, которая появилась в 1950 году. Основателями данной школы были такие ученые как Герберт Александер Саймон, Леонид Канторович, Винер Норберт и др. Эта школа основывается на использовании методов научного исследования для решения проблем управления, в основе которых были положены модели ситуаций. Главными достижениями этой школы на сегодня являются углубленное понимание сложных управленческих проблем благодаря разработке и применению моделей, а также, развитие количественных

методов в помощь руководителям принимающим решения в сложных ситуациях. Такие подходы позволяют организации быть адаптивной к внутренним и внешним изменениям и помогают управленцу принимать решения в неоднозначных ситуациях.

Если коротко говорить о разработанных подходах на протяжении существования и развития школ управления, то можно выделить три наиболее распространенных подхода.

Процессный подход - управление рассматривается как процесс, например, планирование, организация, контроль, мотивация. Процессный подход рассматривает управление, как непрерывную серию взаимосвязанных управленческих функций. Эта концепция широко применяется и в настоящее время. Считается, что основателем такого подхода является Анри Файоль, по его словам «управлять означает предсказывать и планировать, организовывать, распоряжаться, координировать и контролировать». Эти первичные процессы управления также объединены такими процессами, как коммуникация и принятие решений.

Системный подход - при таком подходе обозначаются цели, задачи, строится дерево целей, система разбивается на подсистемы, а организация на подразделения. Системный подход подразумевает, что руководитель должен рассматривать организацию, как совокупность взаимосвязанных элементов, которые ориентированы на достижение различных целей организации в условиях изменяющейся внешней среды. Минус такого подхода в том, что организация не готова к каким-либо внутренним изменениям, ведь если немного изменить отдельный элемент - изменится и система в целом. Системный подход - это не набор руководств или принципов, а способ мышления по отношению к организациям и управлению.

Ситуационный подход - при таком подходе производится анализ результатов деятельности организации в различных ситуациях и исследуется динамика этих результатов. Такой подход сконцентрирован на том, что пригодность различных методов управления определяется конкретной ситуацией. Используя такой подход, руководитель может лучше понять, какие приемы будут в большей степени способствовать достижению целей организации в конкретной ситуации. Для этого необходимо правильно определить, какие факторы являются наиболее важными в данной ситуации и какой вероятный эффект может повлечь изменение одного или нескольких из них. Ситуационный подход представляет собой наиболее широкую и

удовлетворительную систему, разработанную к настоящему времени, для того, чтобы сделать управление эффективным.

Таким образом исходя из рассмотренных подходов к управлению и обзором школ управления развивающихся уже около века, можно четко определить эволюцию подходов управления. На протяжении всего развития подходов заметно наличие все больших факторов, которые влияют на эффективность и результативность управления, а умение их определять и правильно влиять - и называется подходом к управлению организацией. Сочетание различных подходов к управлению на сегодняшний день является довольно распространенной практикой, и возможно, будет новым витком эволюции подходов к управлению организациями. В заключении необходимо отметить, что выбранная тема эссе была раскрыта.