Содержание

Введение 3

Глава 1. Развитие управленческой мысли 4

1.1 Понятие менеджмента 4

1.2 Концепция революции менеджеров 8

1.3 Классификация школ управления 11

Глава 2. Развитие школы человеческих отношений 18

2.1 Сторонники школы человеческих отношений 18

2.2 Теория Дугласа Мак-Грегора 23

2.3 Системы управления человеческими ресурсами Ренсиса Лайкерта 26

Глава 3. Становление школы поведенческих наук 28

3.1 Предпосылки развития школы поведенческих наук 28

3.2 Сторонники поведенческой школы 30

3.3 Теория Честера Барнарда 36

Заключение 38

Список литературы 40

Введение

Генезис менеджмента представляет собой последовательную смену периодов развития управленческой мысли, каждому из которых присуще преобладание тех или иных приоритетов в развитии человека, производства и общества.

Генезис менеджмента позволяет изучив прошлый опыт и накопленные знания, оценить современное состояние, т.е. сопоставив прошлое, настоящее и будущее и увидеть тенденции развития менеджмента в будущем, поэтому его изучение необходимо для эффективного управления.

Актуальность темы обусловлена тем, что изучение истории имеет огромное значение для всех руководителей, так как речь идет об образе мышления, установление взаимосвязей между происходящими событиями и оценить возможность повторения этих событий в будущем. История является как бы контекстом современных проблем. Только обращение к истории позволит выявить истинный смысл происходящего, оценить развитие ситуации и указать менеджерам наиболее перспективные направления развития организации.

Цель курсовой работы – изучение становления менеджмента.

Для достижения цели необходимо решение задач:

* изучение развития управленческой мысли;
* рассмотрение школы человеческих отношений;
* описание становления школы поведенческих наук.

Объектом курсовой работы выступает наука «менеджмент». Предмет курсовой работы – развитие менеджмента как науки.

Глава 1. Развитие управленческой мысли

1.1 Понятие менеджмента

Несмотря на очень давнее возникновение менеджмента, буквального аналога слову «менеджмент» в античной Греции не существовало. Самое близкое по звучанию и значению слово master имело значение: «ведущий поиски», «умеющий разыскивать», но никак не «умеющий руководить». Искусство управления людьми по-гречески именовалось «демагогией». «Demagogia» переводится как «руководство народом», «управление страной» (demos — народ, аgо — веду).

Древнегреческое «аgо», даже не будучи соединенным, с «demos», несет в себе смысл руководства, управления, а, кроме того - ведения дел, воспитания. Стоит только поменять приставку «demos» на приставку «раid» (дитя), а корень «аgо» оставить неизменным, и мы получим новое слово — педагогика. Педагогика — это искусство воспитания и ухода за детьми. Вместе с тем, древнегреческое «раidagogeo» обозначало не только «воспитывать», но и «руководить», «организовывать», «устраивать», «обучать». Первоначально педагогом назывался раб, провожавший ребенка в школу, либо слуга, приставленный к ребенку. Позже у этого слова появился дополнительный смысл— «вождь», «руководитель». [2, с. 81]

В латинском языке существует слово «mancepts» — предприниматель, подрядчик. Первоначально так назывался откупщик государственных доходов. В Древнем Риме «mancipium» обозначало право собственности и само имущество, находящееся в чьей-либо собственности.

Немецкий историк И.Шайд выводит этимологию современного термина «менеджмент» из итальянского «maneggiare» — умения управлять лошадью.

Английское слово «manage» означает не просто управлять, но ухитряться, не просто руководить, но умудряться. Умение управлять лошадью заключается в том, чтобы она «исполняла определенные движения, которые, будучи на свободе, она выполняет в некоторых условиях совершенно свободно». Управление есть совокупность искусства и науки, задача которых, вопервых, стимулировать людей и направлять их, чтобы они действовали в рамках порученного им дела так же, как они поступали бы по собственной инициативе при условии понимания ими всех взаимосвязей, причин и последствий каждой конкретной ситуации; и, во-вторых, объединять деятельность всех людей внутри организации.

В книге «Менеджмент и Макиавелли» Энтони Джей пишет, что слово «менеджер» несет оскорбительный, уничижительный оттенок. Менеджера эпохи первоначального накопления воспринимали то как «заместителя» капиталиста, то как «мальчика на побегушках».

Слово «менеджер», по мнению Э.Джея, восходит к тем незапамятным временам, когда собственник шахты или медеплавильного завода не мог поспеть сразу во все места, т. е. не мог осуществлять личный надзор за простыми, в сущности, производственными процессами. Вот он и нанял помощника, руководившего в его отсутствие. Менеджеры тогда рекрутировались даже из среды рабочих и на них перекладывались самые неприятные задачи, которые до того выполнял работодатель. [9, с. 45]

В годы становления менеджмента как науки, последняя имела несколько терминологических обозначений. Родоначальник этой отрасли знания американский инженер Ф. У. Тейлор внедрил название «научный менеджмент», что в переводе на русский язык значило «научное управление». Популяризатор и толкователь принципов Ф. Тейлора французский ученый профессор деШателье перевел это название на французский язык как «научная организация труда». В Германии новая область науки быстро распространилась под именем «рационализация». В России все эти обозначения нередко употреблялись как синонимы, а развитие научного менеджмента долгое время шло под флагом «НОТ» - научная организация труда. Разделение научного управления и собственно НОТ произошло много позднее.

Тейлор дал название, которое наилучшим образом отражает содержание этой науки, но само содержание он не сформулировал надлежащим образом. Он не имел таланта для точного формулирования своих мыслей, и поэтому его нужно уметь читать между строчками, чтобы обнаружить в его работах рациональное зерно. Такое чтение его работ не является легким делом, доводом чему может служить факт, что, когда речь зашла о Европе, только один человек сразу открыл и понял принципы Тейлора. Этим человеком является проф. де Шателье.

К сожалению, проф. де Шателье позволил себе дать этой науке французское название, с одной стороны, слишком расплывчатое, а с другой - слишком сужающее область этой науки. Название, которое дал Тейлор дословно, — «научное управление» было переведено на французский язык, как «научная организация труда».

Указанная наука в полном смысле этого слова является экономической наукой, так как ее целью является открытие путей для достижения наибольшего полезного эффекта при минимальных затратах средств и труда. Она является также наукой об управлении, так как главной задачей руководящих функций, будь то простой или сложный производственный механизм, является всегда поиск методов руководства управляемым организмом наиболее экономичными способами.

Введение в практику управления научно-экспериментальных методов вызывает в этом деле принципиальный переворот. Управление с помощью этих методов перестает быть искусством и становится наукой. Эти изменения не, могут, однако, произойти быстро и в полной мере, так как научными методами невозможно открыть сразу все законы зависимости между причинами и следствиями, которые в данном процессе взаимодействуют. Пока это не наступит, управление будет вынуждено пользоваться также эмпирическими методами или, говоря другими словами, будет до определенной степени оставаться искусством. По мере увеличения количества открытых законов и вытекающих из них принципов искусство управления будет уступать место науке управления. [14, с. 112]

В представлении Тейлора подлинная наука управления — это больше, чем технические приемы, формулы и научные законы, это в первую очередь интеллектуальная революция, новое мировоззрение и новая методология разрешения проблем. Тейлор считает, что научный менеджмент это - оптимальный менеджмент, основанный на определенных научных законах, принципах и правилах, применимых ко всем видам человеческой деятельности. Перед менеджерами были поставлены принципиально новые и жизненно важные задачи: с точки зрения науки рассмотреть каждый элемент человеческого труда, отказаться от веками практиковавшегося эмпирического подхода в управлении, рационально отбирать, тренировать и учить рабочих с целью достижения максимальной производительности. Продолжая идеи «отца научного менеджмента», Гантт утверждал, что эффективный менеджмент — это достижение поставленных целей с помощью знания, полученного из анализа. Для этого необходимо, чтобы прикладные исследования были посвящены проблемам промышленности, практические исследования надо поднять до статуса «чистых» форм научного рассуждения.

В литературе можно встретить самые разнообразные толкования менеджмента, характеризующие различные стороны объекта исследования:

* как способ, манера обращения с людьми;
* власть и искусство управления;
* особого рода умелость и административные навыки;
* искусство заставить событие свершиться.

Сегодня мы понимаем, что термином «менеджмент» охватывается как круг лиц, занятых управленческой деятельностью, так теория и практика управления.

Одним из распространенных определений содержания менеджмента можно считать следующее: «Менеджмент в своей основе является процессом планирования, организации руководства и контроля деятельностью, который ведет к достижению целей организации внутри данных параметров общества». [19, с. 77]

1.2 Концепция революции менеджеров

Основоположником концепции революции менеджеров считается американский социолог Адольф Берли, хотя истоки теории о самостоятельной роли менеджеров можно обнаружить уже в работах американского социолога и экономиста, родоначальника технократической теории о власти Торстейна Веблена на рубеже XX в. Он противопоставлял реальное применение капитала в «индустрии» функционированию капитала в финансовой сфере— «бизнесе».

Свою концепцию А. Берли впервые обнародовал (совместно с Д. Минзом) в 1932 г., а затем развил ее в ряде последующих работ7. Суть ее сводится к тому, что акционерная форма капитала привела к новой форме капитализма свободного от тех пороков, которые исследовал в свое время К.Маркс. Вместо капиталистов-собственников центральной фигурой стали наемные профессиональные управляющие, своего рода «негосударственные общественные услуги». Произошла «революция управляющих» (РУ).

Все большее распространение получает рассеивание акционерной собственности, которая сопровождает концентрацию экономической власти, вырастает из нее и делает возможной ее развитие. Все это обусловило фундаментальные перемены в характере богатства - в отношениях между индивидуумом и его богатством, в оценке богатства и природы собственности. Рассеивание собственности на отдельных предприятиях оказывается неотъемлемым свойством корпоративной системы. Эта тенденция уже достаточно далеко продвинулась, быстро нарастает и, похоже, ее дальнейшее развитие неизбежно.

«Менеджмент» можно определить как группу людей, которые, согласно закону, формально выполняют обязанности по осуществлению руководства корпоративным бизнесом и его активами. В целом в соответствии с американской системой права менеджеры образуют совет директоров и высших чиновников в рамках корпорации. Совет директоров, как правило, обеспечивает свой официальный статус через систему выборов, осуществляемых владельцами акций или кем-либо еще, если это предусматривается установленными в корпорации правилами. В некоторых штатах предусматривается положение, при котором выборы директоров осуществляются и держателями ценных бумаг и наемными работниками. Закон ставит менеджмент в определенные рамки. Такова реальная связь между собственностью и управлением. [17, с. 54]

Если возникает ситуация, при которой менеджеры не будут избираться владельцами ценных бумаг и не будут нести ответственности по отношению к ним по закону или под влиянием иных легальных обстоятельств, то тогда владельцы ценных бумаг, имея свидетельство о вкладе в капитал, будут полностью зависеть от добропорядочности или экономических возможностей людей, фактически отвечающих за дела корпорации. Таким образом, держателей ценных бумаг.

После 1932 г., эмпирические данные Берли и Минза стали источником значительного числа теоретических обобщений при изучении отделения собственности от контроля. В 1945 г. Р. Гордон при помощи вторичного анализа подтвердил данные Берли и Минза, а несколько позднее Р. Лернер, использовав метод Берла-Минза применительно к 500 крупнейшим корпорациям, пришел к аналогичным выводам. В 1941 г. выходит книга Джеймса Бэрнхема «Революция менеджеров», основной пафос которой заключался в том, что класс собственников практически вытеснен классом управляющих. В этой работе, продолжением которой явилась следующая его книга «Маккиавелианцы», Бэрнхем, провозглашает неизбежность господства сравнительно небольшой группы бизнесменов-менеджеров, деятельность которых качественно отлична от деятельности инженерно-технического персонала. Бэрнхем противопоставляет менеджеров не только рабочим, но и ученым, и инженерам. Без организующей, координирующей роли менеджера, утверждает он, самые квалифицированные рабочие, инженеры, ученые не смогут производить ничего, например, автомобили.

Социальное господство менеджеров будет опираться на экономическую структуру, имеющую в своей основе государственную собственность на главные факторы производства. В рамках этой структуры не будет существовать каких-либо прямых прав собственности на основные факторы производства со стороны отдельных частных индивидуумов. [12, с. 30]

Управляющие будут осуществлять контроль над факторами производства и присваивать преференции от распределения продуктов не прямо, не на основе права частной собственности, а косвенно, контролируя государство, которое в свою очередь владеет и контролируют факторы производства. И этого будет вполне достаточно, чтобы поставить их в положение правящего класса.

Контроль над государством со стороны менеджеров будет в достаточной мере гарантирован соответствующими политическими институтами, аналогично тому, как при капитализме буржуазия осуществляет свое господство через буржуазные политические институты.

Регулирование производства в менеджеральной экономике будет осуществляться не в автоматическом режиме функционирования рынка, а через сознательную деятельность групп лиц, через соответствующие институты всеобщего менеджерального государства.

В менеджеральной экономике кривая долгосрочного развития может вновь пойти вверх после спада, обусловленного умиранием капитализма. Соответственно менеджеральная экономика окажется в лучшем положении по сравнению с капиталистической экономикой в отношении новых изобретений и технических замыслов. Эти процессы не будут ограничены соображениями прибыльности, что в условиях капиталистического рынка зачастую препятствует внедрению новшеств.

Наконец, как уже отмечалось, благодаря преимуществам централизованного контроля над экономикой в целом, можно будет осуществлять планирование в масштабах всей экономики, что недоступно для капиталистической экономики с ее системой обособлений и некоординированного контроля.

Менеджеральная экономика создает условия для того, чтобы осуществлять планирование производственного процесса в целом. Это станет возможным благодаря централизации контроля над экономическими процессами: будет создан институционный механизм реализации тщательно разработанных планов на практике. Централизация такого рода и соответствующие механизмы отсутствуют при капитализме, где такое планирование является невозможным, разве что только в крайней ограниченной степени.

Даже в условиях менеджерального планирования будет масса путаницы и неразбирихи. Поведение менеджеров в обществе вряд ли будет соответствовать требованиям науки в большей мере, чем поведение любой другой правящей группировки.

Менеджеральное общество - это классовое общество, общество, где есть сильные и есть слабые, привилегированные и угнетенные, правители и управляемые.

Мысль об особой роли управляющих в корпорации и миссии менеджмента в обществе высказывает в 1946 г. и ведущий теоретик менеджмента П. Друкер в книге «Концепция корпорации» (1946 г.) – первое монографическое социологическое исследование корпорации «Дженерал Моторс».

Наибольшей степени интерес к управлению достиг в середине 50-х годов. Друкер говорит в связи с этим о настоящем менеджмент-буме, когда идея менеджерской революции (МР) охватила сферу не только научного, но и обыденного сознания. [10, с. 99]

1.3 Классификация школ управления

Чтобы понять настоящее и предсказать будущее, часто лучше всего начинать с обзора прошлого. Как сказал великий историк Уилл Дьюрант: «Настоящее - это прошлое, свернутое для действия, а прошлое - это настоящее, развернутое для понимания». Чтобы полностью понять теорию, процесс и практику менеджмента, необходимо знать, как развивалась теория менеджмента. Следовательно, все, кто изучает современный менеджмент, не могут игнорировать прошлое, история менеджмента дает знания, способные продвинуть нас к решению будущих проблем. [6, с. 122]

В книге Клода Ст. Джорджа «История управленческой мысли» дается развернутая периодизация основного вклада в развитие менеджмента.

Таблица 1 - Основной вклад в развитие менеджмента

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Годы | Индивидуум или этниче­ская группа | Основной вклад в развитие менеджмента |
| До н.э. 5000 | Шумеры | Письменность, регистрация фактов |
| 4000 | Египтяне | Признание необходимости планирования, орга­низации и контроля |
| 2700 | Египтяне | Признание необходимости "честной игры". Дове­рительные беседы — "облегчи свою душу" |
| 2600 | Египтяне | Децентрализация в организации управления |
| 2000 | Египтяне | Признание необходимости письменных запросов. Использование рекомендаций "штаба" |
| 1800 | Хаммурапи | Использование свидетелей и письменных доку­ментов для контроля; установление минимальной заработной платы; признание недопустимости перекладывания ответственности |
| 1600 | Египтяне | Централизация в организации управления |
| 1491 | Евреи | Концепции организации, скалярный принцип, принцип исключения |
| 1100 | Китайцы | Признание необходимости организации, плани­рования, руководства и контроля |
| 600 | Навуходоносор | Контроль за производством и стимулирование через заработную плату |
| 500 | Менциус | Признание необходимости систем и стандартов |
| Китайцы | Признание принципа специализации |
| Сунь-Цзы | Признание необходимости планирования, руководства и организации |
| 400 | Сократ | Формулировка принципа универсальности менеджмента |
| 400 | Ксенофонт | Признание менеджмента как особого вида искусства. Признание необходимости контактов между людьми, проведения исследований моти­вации, составления планов и обработки мате­риалов |
| 350 | Греки | Использование научных методов. Изучение ме­тодов труда и рабочего ритма. |
|  | Платон | Формулировка принципа специализации |
| 325 | Александр Великий | Создание штаба |
| 175 | Като | Использование описаний работ |
| 50 | Варрон | Использование рабочих спецификаций |
| Н.э. 20 | Иисус Христос | Единоначалие. Золотое правило. Человеческие отношения |
| 284 | Диоклетиан | Делегирование полномочий |
| 900 | Альфараби | Требования к руководителю |
| 1100 | Газали | Требования к менеджеру |
| 1340 | Л.Пачоли (Генуэзец) | Двойная бухгалтерия |
| 1395 | Франциско Ди Марко | Учет издержек производства |
| 1410 | Братья Сорансо | Использование журнала доходов и гроссбухов |
| 1418 | Барбариго | Формы предпринимательской организации; обра­ботка статистических отчетов |
| 1436 | Арсенал Венеции Веницианцы | Учет издержек производства; чеки и балансы для контроля; присваивание номеров при инвентари­зации; использование метода конвейера; исполь­зование управления кадрами; стандартизация и взаимозаменяемость деталей; контроль товар­ных запасов; контроль себестоимости |
| 1500 | Сэр Томас Мор | Призыв к усилению специализации; анализ не­достатков плохого менеджмента и руководства |
| 1525 | Никколо Макиавелли | Осознание принципа массового согласия; при­знание необходимости, целеустремленности в организации; определение качества руководите­ля |
| 1767 | Сэр Джеймс Стюарт | Истоки теории власти; исследование влияния ав­томатизации |
| 1776 | Адам Смит | Применение принципа специализации к промыш­ленным рабочим; концепция контроля; расчет оплаты труда |
| 1785 | Томас Джефферсон | Обратил внимание на концепцию взаимозаме­няемости частей |
| 1799 | Эли Уитни | Научные методы; использование методов исчис­ления себестоимости; контроль качества; кон­цепция взаимозаменяемости частей; признание интервала менеджмента |
| 1800 | Джеймс Уатт, Маттеус Бултон, Сохо, Англия | Стандартные операции; спецификации; рабочие методы; планирование; стимулирование зара­ботной платой; стандартное время; стандартные данные; Рождественские праздники для служа­щих; Рождественские премии; страховое общест­во служащих; ревизии баланса и отчетности |
| 1810 | Роберт Оуэн, Нью-Ланарк, Шотландия | Использование на практике личного опыта; от­ветственность за подготовку рабочих; строитель­ство домов с удобствами для рабочих |
| 1820 | Джеймс Милл | Анализ и общение человеческой мотивации |
| 1832 | Чарльз Баббедж | Упор на научный подход; признание особой важ­ности специализации; разделение труда; иссле­дование трудовых движений и затрат времени; влияние различных цветов на эффективность труда; исчисление себестоимости |
| 1835 | Маршалл, Логлин и др. | Признание и обсуждение важности функций ме­неджмента |
| 1855 | Генри Пур | Принципы организации связи и информации в применении к железным дорогам |
| 1856 | Даниэль К. Мак-Каллум | Использование организационных схем для демонстрации структуры менеджмента. Приме­нение систематического менеджмента на желез­нодорожном транспорте |
| 1871 | В.С.Джевонс | Использовал на практике мотивационные иссле­дования; изучал воздействие различных инстру­ментов на рабочего; исследование усталости |
| 1881 | Джозеф Вартон | Разработал для колледжа курс предпринима­тельского менеджмента |
| 1886 | Генри К. Меткалф | Искусство менеджмента; наука управления |
|  | Генри Р.Таун | Наука менеджмента |
| 1891 | Фредерик Халси | План премиальных выплат заработной платы |
|  | Фрэнк Гилбрет | Наука мотивационных исследований |
| 1900 | Фредерик У.Тэйлор | Научный менеджмент; системный подход; кадро­вый менеджмент; необходимость кооперации между трудом и менеджментом; высокая зара­ботная плата; равноправие между трудом и ме­неджментом; функциональная организация; принцип исключительности в применении к це­хам; система оценки себестоимости; методиче­ские исследования; исследования рабочего вре­мени; определение научного менеджмента; упор на работу менеджера; упор на исследования, стандарты, планирование, контроль и коопера­цию. |
| 1901 | Генри Л.Гантт | Задания и система поощрения; гуманный подход к труду; схемы Гантта; ответственность менед­жеров за подготовку рабочих |
| 1910 | Хьюго Манстерберг | Использование психологии в менеджменте и ра­боте |
|  | Харрингтон Эмерсон | Эффективный инжиниринг; принципы эффектив­ности |
| 1911 | Харлоу С. Персон | Организовал первую научную конференцию по менеджменту в Соединенных Штатах; научное признание менеджмента |
|  | Дж. К.Дункан | Первый учебник менеджмента для колледжей |
| 1915 | Х.Б.Друри | Критика научного менеджмента -утверждение первоначальных идей |
|  | Р.Ф.Хокси | Критика научного менеджмента -утверждение первоначальных идей |
|  | Ф.В.Харрис | Модель экономической партии товара |
|  | Томас А.Эдисон | Разработка плана военных маневров в целях об­наружения и уничтожения подводных лодок |
| 1916 | Генри Файоль | Первая полная теория менеджмента; функции менеджмента; принципы менеджмента; призна­ние необходимости преподавания менеджмента в учебных заведениях |
|  | Александр Г.Черч | Функциональная концепция менеджмента; пер­вый американец, рассмотревший весь комплекс концепций менеджмента и связавший их в еди­ное целое |
|  | А.К.Эрланг | Предвосхитил теорию очередностей |
| 1917 | У. Г.Леффингвелл | Применил научный менеджмент в ведомствах |
| 1918 | К.К.Парсонс | Признал необходимость использования научного менеджмента в ведомствах |
|  | Ордвэй Тид | Применение психологии в промышленности |
| 1919 | Моррис Л.Кук | Различные области использования научного ме­неджмента |
| 1921 | Вальтер Д. Скотт | Привнес психологические знания в рекламное дело и работу с кадрами |
| 1923 | Оливер Шелдон | Развил философию менеджмента; принципы ме­неджмента |
| 1924 | Г.Ф.Додж, Г.Г.Ромиг У.А.Шухарт | Использование статистических выводов и теории вероятностей при проведении инспекций и кон­троле качества с использованием статистических средств |
| 1925 | Рональд А.Фишер | Различные современные статистические методы, включая бейесовскую статистику, теорию проб и разработку экспериментов |
| 1927 | Элтон Майо | Социологическая концепция групповых устрем­лений |
| 1928 | Т.К.Фрай | Статистические основы теории обслуживания |
| 1930 | Мэри П.Фоллет | Философия менеджмента, основанная на инди­видуальной мотивации. Групповой подход к ре­шению проблем менеджмента |
| 1931 | Джеймс Д.Муни | Признание универсальности принципов органи­зации |
| 1938 | Честер Барнард | Теория организации; социологические аспекты менеджмента; необходимость коммуникации |
|  | П.М.С.Блэкетт и др. | Операционные исследования |
| 1943 | Линдэлл Урвик | Сведение воедино и корреляция принципов ме­неджмента |
| 1947 | Макс Вебер, Ренсис Ли-керт  Крис Арджирис | Сделали упор на психологию, социальную психо­логию и исследования человеческих отношений в теории организации; включение широкосистем­ной теории организации |
| 1949 | Норберт Винер, Клод Шеннон | Сделали упор на системный анализ и теорию информации в менеджменте |
| 1951 | Франк Абрамс, Бенджа­мин М.Селекман | Ввели искусство управления в мышление менед­жеров |
| 1955 | Герберт Саймон, Га­рольд Дж. Левитт, Роберт Шляйфер | Придали особое значение поведению . человека при принятии решений, которое рассматривалось ими как идентичный, наблюдаемый и измеряе­мый процесс; повышенное внимание уделяли философии менеджмента |
| 1960 | Дуглас Мак Грегор | Доказал, что отношение менеджера к своим под­чиненным существенно влияет на их поведение и. на рабочий климат в организации. В теории "X" — утверждение приоритета контролирующего менеджера, в теории "У" - принцип распределе­ния ответственности |
| 1965 | Ансофф | Подверг сомнению прежние методы долгосрочно­го планирования и предложил модель стратеги­ческого планирования. Позднее сформулировал этот подход в книге " Стратегический менедж­мент" |
| 1967 | Фред Фидлер | Продолжил разработку теорий 'руководства, ка­сающихся ориентации соответственно на зада­ния и отношения |
| 1967 | Джемс Томпсон Джей Гэлбрайт П. Доренс Дж. Лорше | Отметили, что не существует единственного, наилучшего пути организации деятельности и провели дальнейшие исследования ситуацион­ных аспектов организационного строительства |
| 1969 | Карл Вейк | Исследовал организацию как интерпретируемые системы |
| 1975 | Вильям Оучи, Оливер Вильямсон | Развитие теории фирмы. Несовершенство рынка — причина существования фирм |
| 1975 | Генри Минцберг | Рассмотрел организационные структуры от ма­шинной бюрократии до адхократии |
| 1975 1980 | Геральд Саланчик Джеффри Пфеффер Мишель Круазье | Теории властных структур внутри и между орга­низациями |
| 1976 | Розмари Стюарт | Альтернативы и ограничения действий менедже­ра в разнообразных ситуациях и различия между отдельными видами управленческих задач |
| 1980 | Майкл Портер | Выдвинул новые идеи относительно конкурент­ной стратегии, конкурентоспособности, потреби­тельских качеств продукции и ресурсов, выра­женных через себестоимость |
| 1982 | Джон Коттер Джон Га-барро | Исследование работы высших руководителей. Различные характеристики и их восприятие во времени |
|  | Теренс Дил Алан Кеннеди | Создали концепцию корпоративной культуры как важнейшего фактора, влияющего на "организа­ционное поведение" и корпоративное развитие |
| 1985 | Том Петерс | Отношение к потребителям как к людям, а к пер­соналу организации — как к важному ресурсу развития бизнеса |

Д. М. Гвишиани подчеркивает, что из-за обилия подходов и концепций, развиваемых в литературе по менеджменту, трудно выделить этапы и школы менеджмента. Он выделяет пять школ американского менеджмента:

* классическую школу, родоначальником которой считается Ф. Тэйлор;
* школу «человеческих отношений» (Э. Мэйо, Ф. Ротлисбергер, Р. Лайкерт, К. Арджирис, Д. Макгрегор и др.);
* эмпирическую школу (П. Друкер, Г. Дэвис, Л. Эпии, X. Дейл, А. Слоун (мл.) и др.), которая за основу берет практику и пытается интегрировать два предыдущих подхода;
* школу социальных систем (Ч. Барнард, Г. Саймонс и др.), характеризующуюся преимущественно аналитическим подходом в противовес нормативному;
* новую школу, основывающуюся на системном изучении процессов принятия решения с применением кибернетических методов.

Общеметодологические принципы системного подхода разработаны Л. Берталанфи, А. Рапапортом, К. Боулдиным. Внутри этой школы можно выделить операционистов (Р. Аккоф, Д. Экман), исследователей систем управления (У. Хитч, А. Энтховен, Ч. Шульц, Э. Квейд), эконометристов (Я. Тинберген, Л. Клейн, А. Гольдбергер, В. Леонтьев). [18, с. 201]

Глава 2. Развитие школы человеческих отношений

2.1 Сторонники школы человеческих отношений

Социологический и психологический подходы к мотивации тесно связаны между собой, поэтому, проводя их систематизацию, условно выделим  ученых, которые больше внимание уделяли  социальному в природе мотивации (Р.Оуэн, Э.Мэйо, М.Фолетт, Д.Макгрегор, У.Оучи) и психическому – (А.Маслоу, К. Альдерфер, Д. Макклеланд, Ф.Герцберг, В.Врум, Э.Лок, С.Адамс).[2, с. 90]

Понимание важности влияния социально-психологических факторов на рост производительности труда пришло к  известному английскому  социалисту-утописту и менеджеру  Роберту Оуэну (1771-1851) задолго до 20-го века. Работая директором ряда текстильных фабрик в Нью-Ленарке  (Шотландия) Оуэн в период с 1800 по 1828 гг. осуществил эксперимент, направленный на гуманизацию  отношений между предпринимателями  и рабочими. Улучшались условия труда и быта,  строилось и благоустраивалось жилье, торговля в магазинах для рабочих велась  по доступным ценам, открывались школы, проводились  мероприятия по облегчению женского и детского труда. Оуэн, также, ранее других понял значение морального стимулирования  рабочих. Однажды он появился на своей фабрике  с тремя  мотками  лент – желтых, зеленых и красных – и привязал красные ленты к станкам хорошо  работающих, зеленые – к станкам рабочих, имеющих средний уровень выработки, и желтые – к станкам рабочих, не выполняющих установленные нормы. Рабочие это сразу  заметили и через два месяца на всех станках  были красные ленты. Так без увеличения  зарплаты  Оуэн добился роста  производительности труда. Свой опыт  Оуэн обобщил в книге «Новый взгляд на общество, или опыт о принципах образования человеческого характера (1813).   Одним из  основателей школы  человеческих  отношений в управлении  является  профессор  Гарвардского университета  Элтон Мэйо. Поводом  для возникновения этой школы послужил социальный и психологический эксперимент, проведенный группой  Мэйо с целью исследования  факторов, влияющих на выработку  рабочих, и изыскания новых методов  интенсификации труда. Работа производилась на заводе «Вестерн электрик» в г. Хоторне, штат Иллинойс. В начале 1920-х  годов дела на предприятии или неудовлетворительно  из-за  низкой производительности  труда рабочих. Поэтому  в 1926г. администрация  совместно с учеными Гарвардского университета начала проводить эксперимент, который длился  почти 8 лет. В его результате были сделаны крупные открытия, которые  и привели впоследствии к возникновению  школы человеческих отношений. [9, с. 260]

На основе Хоторнских экспериментов  Э. Мэйо и его сотрудниками была сформулирована  доктрина, «человеческих отношений». Основой ее являются следующие принципы:

* человек представляет собой социальное существо, ориентированное на других людей и включенное в контекст группового поведения;
* с природой человека несовместима жесткая  иерархия и бюрократическая организация подчиненности;
* руководители предприятий в большей мере должны ориентироваться на удовлетворение потребностей людей;
* производительность труда будет выше, если индивидуальное  вознаграждение будет подкреплено групповым,  коллективным, а экономические стимулы – социально-психологическими (благоприятный  моральный  климат, удовлетворенность  трудом, демократический стиль руководства). [17, с. 261]

Эти выводы, касающиеся  мотивации труда, были в норме отличными от основных положений классической школы (административный подход), и школы научного управления (экономический подход), так как основное  внимание Мэйо  переносил на систему взаимоотношений в коллективе.

Американский социолог Мери Паркер Фолетт также внесла значительный вклад в развитие школы человеческих отношений. Она опередила Мэйо и первой сформулировала  идею о том, что решающее влияние на рост  производительности труда рабочего оказывают не материальные, а главным образом социальные и психологические  факторы. Одной из первых Фолетт выдвинула идею «участия рабочих в управлении». Примером участия рабочих в управлении является принятие или решения о способах выполнения того или иного приказа. По ее мнению на предприятии должна царить « подлинная общность интересов. Фолетт считала, что на смену концепции «экономического человека» пришла  концепция «человека социального». Если «экономический человек», продавая свою рабочую силу, стремится получить максимальную материальную выгоду, то «социальный человек» стремится к признанию, самовыражению, получению духовного вознаграждения. [2, с. 45]

В более поздние годы концепция  мотивации развивалась  в традициях школы человеческих отношений профессором Мичиганского университета Дугласом Макгрегором. В работе «Человеческая сторона предприятия» (1960) он изложил свои взгляды на вопросы лидерства, стиля руководства, поведение людей в организациях. В основе созданной Макгрегором концепции лежит положение о необходимости использования на практике достижений «социальной науки», учитывающей природу и поведения человеческих ресурсов.

Он разрабатывает две модели поведения руководителей, обозначив их теорией Х и теорией Y (Рисунок 1.). Теория Х  основана на применении методов принуждения и поощрения (кнута и пряника), которыми пользуется автократичный руководитель, чтобы навязать свою волю  подчиненным (административный подход к мотивации). Теория Y уделяет основное внимание созданию условий благоприятствующих стимулированию работников, предоставлению им возможностей для максимального проявления инициативы, изобретательности и самостоятельности при достижении целей организации. Основными положениями теории Y руководствуются лидеры демократического стиля. [13, с. 250]



Рисунок 1 - Мотивационные теории

В 1981 году американский профессор Уильям Оучи выдвинул теорию Z, как бы дополняя тем самым идеи Макгрегора. Оучи, изучив японский опыт управления, попытался сформулировать лучший путь управления, в том числе мотивации, любой организации. Исходным пунктом концепции Оучи является положение о том, что человек – это основа любой организации и от него в первую очередь зависит успех ее функционирования. Такие идеи как, долгосрочный наем кадров, групповое принятие решений, индивидуальная ответственность, всесторонняя забота о работниках являются основой концепции Оучи. [7, с. 220]

Сторонники «классической» теории полагали, что эффек­тивность управления определяется формальной структурой управления, координацией и детализированным контролем, строгим соблюдением дисциплины, величиной индивидуаль­ного вознаграждения, узкой специализацией задач, единонача­лием, авторитарными методами управления, правильным под­бором кадров и орудий труда, соответствием людей структуре. Их противники доказали обратное: эффективность управления определяется неформальной структурой и прежде всего — малой группой, взаимодействием людей и общим контролем, само­дисциплиной и возможностями творческого роста, коллектив­ным вознаграждением, отказом от узкой специализации и еди­ноначалия, демократическим стилем руководства, соответстви­ем структуры людям, а не наоборот.

Ф. Ротлисбергер, коллега Э. Мэйо по Хоторнским экспери­ментам, считал, что промышленность — в такой же степени социальный феномен, в какой и экономический. Индустриаль­ная цивилизация не сможет выжить, если не выработает новое понимание роли человеческой мотивации и поведения людей в организации, отличное от предлагаемого "классической" теори­ей. Индустриальное общество, вторил ему Э. Мэйо, обезличивает людей, надо вернуть им самобытность, естественные обы­чаи и традиционные ценности. Это можно достичь, если пере­строить производство под человека. Задача менеджмента состоит в том, чтобы огромные формальные структуры, этих бюрократи­ческих монстров, гоняющихся за материальной эффективно­стью, ограничить снизу и как-то обуздать неформальной орга­низацией, построенной на принципах человеческой солидарно­сти и гуманизма.

Отличительные черты теории «человеческих отношений»:

* соединение формальной и неформальной структур власти;
* уз­кая специализация;
* широкое участие рядовых людей в управ­лении;
* внедрение новых форм организации труда, которые по­вышают мотивацию и удовлетворенность работой;
* преувеличе­ние роли малой группы и солидарности. [3, с. 189]

Сторонники данного подхода, несмотря на различия между ними, были едины в од­ном: жесткая иерархия подчиненности, формализация органи­зационных процессов несовместимы с природой человека. От­сюда — поиск новых организационных структур, новых форм труда и новых методов мотивации работника. Наиболее актив­ный поиск повели А. Маслоу, Д. Макгрегор, Ф. Херцберг, Р. Лайкерт. Иерархическая теория потребностей А. Маслоу от­крыла новую страницу в изучении мотивации и поведения лю­дей в организации. [1, с. 87]

2.2 Теория Дугласа Мак-Грегора

Другим видным представителем теории «человеческих ресурсов» был Дуглас Мак-Грегор (1906-1964). В опубликованной в 1960 году книге «Человеческая сторона предприятия», в которой он писал: «мы сможем усовершенствовать наши управленческие способности лишь в том случае, если признаем, что контроль состоит в избирательной адаптации Адаптация (лат. Adaptatio, Adaptare - приспособлять) - приспособление строения и функций организмов к условиям существования. к человеческой природе, а не в попытках подчинить человека нашим желаниям. Если же попытки установить такой контроль безуспешный, то причина этого, как правило, кроется в выборе негодных средств». Д.Мак-Грегор высказывал мнение, что формирование менеджеров лишь в малой толике является следствием формальных усилий менеджмента в его управленческом саморазвитии. В значительно большей степени это результат осознания менеджментом природы своих задач, всей своей политики и практики. Поэтому встают на ложный путь те, кто пытается изучить развитие менеджмента только в терминах формального функционирования управленческих программ. В настоящих условиях, продолжал Д.Мак-Грегор, практическая отдача даже от хорошо подготовленных менеджеров невелика. Мы не научились еще эффективно использовать талант, создавать организационный климат, способствующий человеческому росту, и в целом далеко отстоим от правильного понимания того потенциала, который представляют человеческие ресурсы. [19, с. 137]

С точки зрения Д.Мак-Грегора, на протяжении истории можно выделить два главных поворота применительно к средствам контроля за поведением людей в организациях. Первый состоял в переходе от применения физического насилия к опоре на формальную власть. Этот процесс занял целые века. Второй поворот происходит в течение, по меньшей мере, последнего столетия, хотя начало его лежит в далеком прошлом; это поворот от формальной власти к лидерству Лидер (англ. Leader - ведущий, руководитель) - глава, руководитель политической партии, профсоюза и т.д. Но и сегодня этот процесс далек от своего завершения. Так, например, авторитаризм Авторитаризм (фр. Autoritarisme,лат. Auctoritas- власть, влияние) - самовластие, государственный строй, характеризующийся режимом личной власти, диктаторскими методами правления.

Авторитарный - 1) основанный на беспрекословном подчинении власти, диктаторский; 2) стремящийся утвердить свою власть, авторитет; властный. в политике подозрителен, и истина о том, что исключительная опора на власть создает больше проблем, чем их решает, общепризнанна. Если власть является единственным оружием в экипировке менеджера у него нет надежды благоприятно достичь своих целей, однако из этого вовсе не следует, - продолжает Д.Мак-Грегор, - что он обязан отбросить это оружие прочь. Наступают времена, когда ничто другое не подходит для достижения поставленных целей, и тогда он прибегает к данному оружию.

Лидерство - определенное социальное отношение. В него следует включить по меньшей мере четыре переменные:

1. Характеристики лидера;
2. Позиции, потребности и прочие характеристики его последователей;
3. Характеристики организации, как, например, ее цель, структура, природа задач, подлежащих к выполнению;
4. Социальная, экономическая и политическая среда.

В основу своей концепции Д.Мак-Грегор положил дихотомию теорий, условно обозначив их символами «X» и «Y». Первая из них соответствовала традиционному воззрению на проблемы социального управления, вторая трактовала предпосылки интеграции индивидуальных и организационных целей в управленческом процессе, что рассматривалось им как основа управления нового типа. Главные положения теории «X»:

1. Обычному человеку присущи внутренние неприятия труда, и он старается избежать его любым путем;
2. Поэтому подавляющее большинство людей должны быть принуждаемы и направляемы, с тем чтобы побудить их к соответствующим усилиям для достижения целей организации;
3. Обыкновенный человек предпочитает быть контролируемым, стремится избежать ответственности;
4. Ему свойственны лишь весьма незначительные амбиции, и главным образом он нуждается в защите.

Предпосылки теории «Y», которые, собственно, и отстаивает Мак-Грегор, прямо противоположны:

1. Затраты физических и интеллектуальных сил в труде естественны, как в игре или даже в отдыхе;
2. Внешний контроль или угроза наказания не является единственным средством для достижения организационных целей;
3. Человек осуществляет самоуправление и самоконтроль порученных ему задач;
4. Вознаграждение должно быть неотъемлемой функцией достижения искомых задач;
5. Обычный человек при соответствующих условиях научается не только принимать на себя ответственность, но и искать ее;
6. Способность показать сравнительно высокую степень воображения, оригинальности и творчества при решении организационных проблем получает все большее распространение среди людей;
7. В настоящих обстоятельствах индустриальной жизни интеллектуальные возможности среднего человека используются лишь частично.

Центральный принцип, составляющий ось теории «X», то есть традиционный подход в управлении, состоит в руководстве и контроле посредством прямого применения власти, а человек является лишь инертным объектом властного воздействия. Напротив, краеугольный камень теории «Y» - интеграция, то есть создание таких условий, при которых члены организации могли бы достичь своих индивидуальных целей через содействие коммерческому успеху предприятия.

Достижение школы науки о поведении легли в основу концепции управления человеческими ресурсами, основное содержание которой не сводится только к увеличению морального компонента и степени личной удовлетворенности в организации, как это было свойственно теории человеческих отношений. Цель управления на основе человеческих ресурсов организации заключается в совершенствовании процесса принятия решений и эффективности контроля. Если при реализации подходов, свойственных теории человеческих отношений, менеджер делился информацией, консультировался с подчиненными и поощрял самоуправление исключительно для повышения удовлетворенности рабочего условиями труда и улучшения морального климата на предприятии как главного средства повышения производительности, то в доктрине использования человеческих ресурсов менеджер допускает участие подчиненных и в управленческом процессе, ибо наиболее эффективные решения, как правило, принимаются теми, кого они непосредственно затрагивают. [16, с. 189]

Концепция управления человеческими ресурсами исходит из предпосылки, что моральный климат на предприятии, равно как и удовлетворенность работников, являются продуктом творческого решения проблем, вызванных соучастием рабочих в управлении. Однако это соучастие ограничено рамками первичной трудовой группы и теми вопросами, которые входят в ее непосредственную компетенцию.

2.3 Системы управления человеческими ресурсами Ренсиса Лайкерта

Идеи, по своему содержанию очень близкие «теории Х-У», нашли своеобразную форму выражения в четырех системах управления человеческими ресурсами Ренсиса Лайкерта:

Система 1. Работники побуждаются к труду по преимуществу с помощью стимулов негативного характера (угроз и принуждения) и, только в частных случаях — вознаграждением.

Система 2. Вознаграждения в ней применяются чаще, чем в Системе 1, но негативные стимулы в виде угроз и наказаний определяют скорее норму. Информационные потоки нисходят от высших уровней управленческой иерархии и лишь малозначительные решения делегируются нижним уровням управления.

Система 3. Персонал имеет большее доверие, что выражается в более широкой практике делегирования полномочий, но все значимые решения принимаются на высших уровнях управления.

Система 4. Социально-производственная система действует на основе взаимного доверия управленческого и производственного персонала с использованием самого широкого обмена информацией. Принятие решений осуществляется на всех уровнях организации, по преимуществу на объектах возникновения вопросов и критических ситуаций.

В ходе многочисленных исследований, сравнительного анализа положения дел в организациях, придерживающихся той или иной системы управления в рамках разработанной им классификации, Ренсис Лайкерт определил, что именно в условиях управления Системы 4, в которой персонал испытывает большую профессиональную удовлетворенность, наблюдается и более высокий уровень производительности в длительной перспективе. [12, с. 90]

Глава 3. Становление школы поведенческих наук

3.1 Предпосылки развития школы поведенческих наук

Период конца 30 –х и особенно 50-60-х годов привел к определенному изменению ситуации. Во-первых, резко возросло число работников в системе управления. Эффективная работа целого механизма управления требовала особого внимания к личности работника. Работник оставался главным элементом системы управления. Рост числа работников увеличил значение таких проблем, как мотивация работника управления, его инициатива. Очень острой становится проблема коммуникабельности работника, его способности работать в коллективе. Не менее важна адаптивность, приспособляемость сотрудника к различным людям: подчиненным и начальникам.

В-третьих, увеличение количества работников управления сопровождалось появлением профессиональных менеджеров. Все большее число хозяев по личным способностям оказывались не в состояние руководить сотнями инженеров, бухгалтеров, финансистов, юристов и т.д. В-четвертых, изменился и характер управленческой деятельности. Она требовала все больше и больше не элементарной исполнительности и дисциплинированности, а полного использования знаний и способностей. [4, с. 89]

Развитие таких наук, как психология и социология и совершенствование методов исследования после второй мировой войны сделало изучение поведения на рабочем месте в большей степени строго научным. Среди наиболее крупных фигур более позднего периода развития поведенческого - бихевиористского Бихевиоризм (англ.behaviorism, behavior- поведение) - изучение психологических аспектов поведения работников, выявление их мотиваций и предпочтений. Эти и другие исследователи изучали различные стороны социального взаимодействия, мотивации, характера власти и авторитета, организационной структуры, коммуникации в организациях, лидерство, изменение содержания работы и качества трудовой жизни.

Исходная посылка бихевиоризма заключалась в необходимости изучения не сознания, а поведения человека, которое формируется в результате взаимодействия стимулов и реакции на них. В своей классической форме бихевиоризм получил наивысшее развитие в 1920-х годах. Основные его понятия и идеи стали широко применяться в ряде дисциплин, связанных с поведением человека (социология, антропология, педагогика и т.д.). Более того, в бихевиориальные науки иногда включали все общественные науки, а также науку об управлении. Психология поведения возводится в ранг фундаментальной науки всех общественных наук.

Классический бихевиоризм игнорировал роль воли и сознания человека. За такой подход к объяснению поведения человека он подвергался критике. Необихевиоризм пытался преодолеть этот недостаток включением в связь «стимулы-отклик» так называемых промежуточных переменных – совокупности различных познавательных и побудительных факторов. [14, с. 269]

Однако ядро бихевиоризма – выгода как основной регулятор поведения личности – остается. Бихевиориальный подход стал использоваться в теории и практике менеджмента, представляя собой по существу попытку преодаления ограниченности концепции «человеческих отношений». Начало этого процесса можно отнести к середине 1930-х годов (Рисунок 2).



Рисунок 2 - Способы достижения результатов деятельности организации

«Старейшиной современной бихевиористики» применительно к менеджменту считается Честер Барнард, опубликовавший в 1938 г. книгу «Функции администратора». Впоследствии главными фигурами в этой сфере стали А. Маслоу, Ф. Херцберг, Р. Лайкерт, Д. Макгрегор, К. Арджирис. Работы первых четырех из них являются наиболее читаемыми в среде менеджеров. Считается что они якобы «раскусили» мотивацию людей, действующих в условиях крупных организаций. Не удивительно, что такие построения оказались столь желаемыми для бизнесменов. Ведь владение секретами мотивации сулит менеджменту «более высокие прибыли за тот же объем усилий». [13, с. 161]

Д. Макгрегор показал, что сам работник может проявиться только в эффективной форме организационного поведения.

3.2 Сторонники поведенческой школы

Итак, с 1950 г. по настоящее время начинается этап развития поведенческой школы, основоположником которой является Честер Барнард (1886 – 1961 гг.). Ч. Барнард был профессором, а также бизнесменом – это, как известно, довольно необычная комбинация. В 1922 г. он написал свою первую статью относительно функций организации. В 1925 г. он написал еще одну статью «Развитие способностей руководителя». Таким образом, уже в начале 1920-х годов Барнард начал исследовать организационные функции.

Ч. Барнард проявлял интерес к логическому анализу организационной структуры и применению социологических концепций к управлению и изложил эти вопросы в сыоей книге «Функции руководителя» (в отдельных источниках «Функции администратора») 1938 г. Его работа оказала очень значительное влияние на изучение менеджмента. [6, с. 142]

Барнард связывал власть с обменом информацией. Фактически он определил власть как «информационную связь», благодаря которой информация воспринимается членами организационной структуры как инструмент управления их деятельностью. Обычно власть воспринимается работниками тогда, когда команды считаются законными и необходимыми. Барнард выдвинул свою знаменитую теорию признания полномочий, согласно которой руководителя наделяют властью люди, которые хотят, чтобы ими управляли. Таким образом реальность власти, по мнению Барнарда, имеет меньше отношения к менеджерам, чем к работникам.

Подлинным держателем власти является не менеджер, обладающий формальными правами, которыми его наделила организация, и навязывающий свое управление персоналу, а сам персонал. [10, с. 164]

Степень, до которой эта власть воспринимается подчиненными, зависит от следующих условий:

1. Насколько подчиненный понимает смысл сообщения, поступающего от менеджера. Часто менеджеру приходится интерпретировать свою команду, для того чтобы персонал его лучше понял.
2. Насколько распоряжение соответствует назначению организации
3. Насколько сообщение согласуется с личными потребностями подчиненных и с интересами персонала.
4. Каковы умственные и физические способности подчиненного. [15, с. 134]

В своей книге «Функции администратора» Барнард подчеркивает важность побуждения подчиненных к сотрудничеству. Недостаточно только иметь полномочия отдавать распоряжения, так как подчиненные могут отказываться подчиняться. Результатом этого исследования явилась теория признания полномочий. Полномочия или право командывать зависят от того, подчиняются или не подчиняются подчиненные. Естественно можно рассуждать, что руководитель обязан применить санкции, однако это не гарантирует признания распоряжения, так как работник может просто смириться с тем что навязывает ему руководитель. Барнард понял, что можно легко получить согласие подчиненных на сотрудничество.

Во-первых, обычно имеют место четыре условия, необходимые для признания полномочий (обозначенные выше), поэтому работники рассматривают взаимосвязь как источник полномочий.

Во-вторых, каждый человек обладает тем, что Барнард называет «областью безразличия». Распоряжения, попадающие в эту область, признаются безоговорочно. Другие же попадают в нейтральную линию или рассматриваются как неприемлемые. Область безразличия может быть широкой или узкой, в зависимости от того, какими стимулами руководствуется индивид и на какие жертвы идет работник ради организации. Эффективно работающий руководитель должен создать у всех работников ощущение, что они получают от организации больше, чем дают ей. Это расширяет область безразличия и подчиненные охотно признают большинство распоряжений.

В-третьих, отказ какого-либо работника подчиниться повлияет на эффективность организации. Это несет угрозу другим членам. Когда это происходит, сотрудники часто будут оказывать давление на индивида, чтобы он подчинился и в результате усилится общая стабильность организации. [19, с. 241]

Ч. Барнард полагал, что «индивид всегда является стратегическим фактором организации». Именно усилия, прилагаемые людьми, и составляют энергию социальных организаций, но они идут на действия, лишь побуждаемые стимулами.

Достижения школы науки о поведении легли в основу концепции управления человеческими ресурсами, основное содержание которой не сводится только к увелечению морального компонента и степени личной удовлетворенности в организации, как это было свойственно теории человеческих отношений.

Цель управления на основе человеческих ресурсов организации заключается в совершенствование процесса принятия решений и эффективности контроля. Если при реализации подходов, свойственных теории человеческих отношений, менеджер делился информацией, консультировался с подчиненными и поощрял самоуправления исключительно для повышения удовлетворенности рабочего условиями труда и улучшения морального климата на предприятии как главного средства повышения производительности, то в концепции использования человеческих ресурсов менеджер допускает участие подчиненных и в управленческом процессе. [15, с. 80]

Школа науки о поведении значительно отошла от школы человеческих отношений, сосредоточившейся, прежде всего на методах налаживания межличностных отношений. Новый подход стремился в большей степени оказать помощь работнику в осознании своих собственных возможностей на основе применения концепций поведенческих наук к построению и управлению организациями. Основной целью этой школы было повышение эффективности организации за счет повышения эффективности ее человеческих ресурсов. [14, с. 148]

Поведенческий подход стал настолько популярен, что он почти полностью охватил всю область управления в 60-е годы. Как и более ранние школы, этот подход отстаивал единственный «наилучший путь» решения управленческих проблем. Его главный постулат состоял в том, что правильное применение науки о поведении всегда будет способствовать повышению эффективности, как отдельного работника, так и организации в целом. Однако такие приемы, как изменение содержания работы и участия работника в управлении предприятием оказываются эффективными только для некоторых работников и в некоторых ситуациях. Несмотря на многие важные положительные результаты, бихевиористский подход иногда оказывался несостоятельным в ситуациях, которые отличались от тех, что исследовали его приверженцы. [12, с. 68] По мнению исследователя менеджмента Линделла Урвика, недостатки этой школы обусловлены тем, что мэйонисты:

* утратили осознание специфики больших социальных и технологических систем;
* приняли своей предпосылкой положение, будто рабочим можно манипулировать, чтобы вогнать его в существующие промышленные рамки;
* исходили из того, что кооперация и сотрудничество естественны и желательны, обойдя значительно более сложные вопросы в социальных конфликтах;
* смешали цели и средства, предположив, что удовольствие и счастье в будущем вели бы работников к гармоническому равновесию и успеху в организации.

Рэнсис Лайкерт, американский производственный психолог, внес свой вклад в использование возможностей человека. Лайкерт считал, что для достижения максимума прибыльности, хороших трудовых отношений и высокой производительности каждая организация должна оптимально использовать свои человеческие активы. Формой организации, позволяющей достичь этого, является организация высокоэффективных рабочих групп, связанных параллельно с другими аналогичными эффективными группами. [18, с. 174]

В настоящее время организации имеют большое разнообразие стилей руководства, которые Лайкерт идентифицировал следующим образом.

Эксплуататорско-авторитарные системы. В таких системах решения навязываются подчиненным; мотивация осуществляется посредством угроз; высшие уровни менеджмента несут огромную ответственность, а низшие — практически никакой; недостаточная коммуникабельность.

Благожелательно-авторитарные системы. В таких системах руководство принимает форму снисходительной опеки среднего персонала; мотивация — за счет вознаграждения; управленческий персонал несет ответственность, но низшие уровни — нет; малая коммуникативность, ограниченность групповой работы.

Консультативные системы. В таких системах руководство осуществляется начальниками, которые имеют большую, но не полную веру в своих подчиненных; мотивация — за счет вознаграждения и некоторого подключения к руководству; значительная часть персонала, особенно на более высоких уровнях, чувствует ответственность за достижение целей организации; существуют определенные коммуникативные связи (как вертикальные, так и горизонтальные); существует средний объем бригадной работы.

Системы группового участия. В таких системах начальники полностью доверяют своим подчиненным; мотивация — за счет экономического вознаграждения, основанного на целях, установленных в ходе участия; персонал на всех уровнях чувствует реальную ответственность за цели организации; существует много коммуникативных связей; имеются значительные объемы местной бригадной работы. Последнюю систему Лайкерт считает идеалом для ориентированных на прибыль организаций и предлагает всем организациям принять эту систему. Для изменения организации Лайкерт выделяет главные характеристики эффективного менеджмента, которые должны быть реализованы на практике. [5, с. 78]

Другую классификацию руководства или стилей управления предложили Роберт Блэйк и Джэйн Мутон из Техасского университета:

Администратор — менеджер, который ориентирован на решение существенных задач и высокий уровень взаимоотношений с учетом ситуации, обеспечивающей принятие эффективных решений.

Соглашатель — менеджер, который применяет высокую степень ориентации на задачи и на отношения в ситуации, которая этого не требует. Поэтому такой менеджер менее эффективен.

Доброжелательный автократ — менеджер, который применяет высокую степень ориентации на задачи и низкую степень ориентации на отношения в ситуации, которая приемлет такое поведение; следовательно, он более эффективен.

Автократ — менеджер, который применяет высокую степень ориентации на задачи и низкую степень ориентации в ситуации, которая не приемлет такого поведения; поэтому он менее эффективен.

Прогрессист — менеджер, который применяет высокую степень ориентации на отношения и низкую степень ориентации на задачи в ситуации, которая приемлет такое поведение, что делает его более эффективным.

Миссионер — менеджер, который применяет высокую степень ориентации на отношения и низкую степень ориентации на задачи в ситуации, которая не приемлет такого поведения, что делает его менее эффективным.

Бюрократ — менеджер, который применяет низкую степень ориентации на задачи и на отношения в ситуации, которая приемлет такое поведение, что делает его более эффективным. Дезертир — менеджер, который применяет низкую степень ориентации на задачи и на отношения в ситуации, которая не приемлет такого поведения, что делает его менее эффективным.

3.3 Теория Честера Барнарда

Проблемам кооперации человеческой деятельности была посвящена книга Честера Барнарда (1886 - 1961) - «функции администратора», вышедшая в 1938 году. Ч.Барнард начал свое конструирование теоретической модели кооперативных систем с индивида как дискретного Дискретный (лат. Discretu ) - прерывистый, состоящий из отдельных частей; дискретная величина - такая величина, между значениями которой заключено лишь конечное число других ее значений; противоп - непрерывная величина. существа. Вместе с тем каждый индивид не действует в одиночку, вне сотрудничества и отношений с другими людьми. Индивиды уникальны, независимы и обособлены, в то время как организации кооперативны Кооперация (лат.cooperation - сотрудничество) - форма организации труда, при которой большое число людей совместно участвуют в одном и том же или в разных, но связанных между собой процессах труда. [16, с. 120] Будучи независимыми индивидами, люди могут выбирать: входить им или нет в ту или иную кооперативную систему. Свой выбор они осуществляют, опираясь на собственные цели, желания, импульсы или же при помощи рационального анализа всех доступных альтернатив Альтернатива (фр. Alternative, лат. Alter - один из двух) - 1) необходимость выбора между взаимоисключающими возможностями; 2) каждая из исключающих друг друга возможностей.

Ч. Барнард полагал, что кооперация обязан своим существованием фундаментальному факту биологической ограниченной возможностей человека, поскольку кооперация - самый действенный способ преодоления этих ограничений. Но кооперация требует принятия коллективной, а не индивидуальной цели, поскольку возникает из взаимодействия людей. Вместе с тем, в процессе взаимодействия людей их первоначальные мотивы и интересы видоизменяются. В таком случае сохранение кооперации зависит от ее результативности и эффективности. Результативность характеризует достижение кооперативной цели и является социальной по своей природе, тогда как эффективность относится к удовлетворению индивидуальных мотивов и личностна по своему характеру. Расхождение между личностными мотивами и организационными задачами кооперации натолкнуло Ч. Барнарда на гипотезу существования дихотомии Дихотомия (гр. Dichotomia , Dicha- на две части и tome - сечение) - последовательное деление целого на две части, затем каждой части снова на две и т.д. результативности и эффективности. Формальная система кооперации предполагает наличие определенных целей, и если процесс кооперации был успешным, цель достигнута, вся система считается результативной. Сущность эффективности состоит в ином. Кооперативная эффективность - следствие индивидуальной производительности, означающей достижение цели с минимальной неудовлетворенностью и минимальными затратами для сотрудничающих участников. Тем самым эффективность служит показателем удовлетворенности индивидуальных мотивов кооперации, и лишь сам индивид в состоянии определить - было или нет соблюдено это условие. [11, с. 151]

Заключение

История управленческой мысли своими корнями уходит в глубь веков и тысячелетий. Практика управления так же стара, как и само человечество. Однако управление в древности нельзя было называть менеджментом в полном смысле. Скорее всего, оно представляло собой предысторию менеджмента и имело зачаточный, примитивный и ненаучный характер. Шел длительный и необходимый процесс накопления практического опыта управления и его осмысления.



Первые попытки теоретического осмысления управления начались в эпоху становления капитализма в странах Запада. Попытки дать объяснение мотивов активной деятельности людей были сделаны рядом ученых и практиков в XVII—XVIII вв., такими, как англичане Томас Гоббс и Джемс Стюарт, Неремия Бентам, Адам Смит, Роберт Оуэн и др.

Заметный толчок и интерес к теоретическому осмыслению управления появился в условиях промышленной революции в странах Запада и Америке в середине XIX — начале ХХ в. В этот период шел процесс становления и оформления управления как науки. ХХ в. — период эволюционного развития науки управления, т.е. менеджмента, путем возникновения различных концепций и школ менеджмента.

В литературе имеется несколько подходов и школ управления, каждая из которых акцентирует внимание на определенных позициях и взглядах.

Так, в учебнике американского ученого М. Меекопа «Основы менеджмента» выделяются четыре подхода:

* подход с точки зрения научного управления — школа научного управления;
* административный подход — классическая (административная школа);
* подход с точки зрения человеческих отношений и науки о поведении — школа человеческих отношений и поведенческих наук;
* подход с точки зрения количества методов — школа науки управления.

Главная цель школ человеческих отношений и науки о поведении в управлении заключалась в вытеснении жестких, обезличенных отношений на производстве, вполне обнаруживших к этому времени свою неэффективность. В данном смысле трактовка промышленных организаций как целостных систем показала силу собственно социальных факторов в производственном процессе. Впервые признание получил и личностный фактор организации, а также было уделено внимание и вопросам косвенного влияния неформальных отношений на экономические показатели фирм и предприятий.

Наряду с этим указанным теориям были свойственны и некоторые недостатки. Так, они сосредоточили фокус своего внимания на проблемах кооперации, обойдя сложные вопросы социальных конфликтов. В них явно завышен уровень, до которого рабочими можно манипулировать при помощи социально-психологических методов. Признание работника «фактором», самостоятельно воздействующим на производственный процесс, разумеется шаг вперед, однако его не хватило на признание необходимости самоорганизации и самоуправления рабочих в производстве. Вопрос о «соучастии» работников в процессах принятия решений хотя и был поставлен, но не нашел сколько-нибудь положительного разрешения.

Список литературы

1. Баженов Ю.К. Менеджмент организации: метод. рекомендации по подготовке и защите выпускных кваликафиционных работ / Ю. К. Баженов, В. А. Пронько. - М : Дашков и к, 2009. - 168 с.
2. Бир С. Наука управления / С. Бир; пер. с англ. - 2-е изд. - М.: ЛКИ, 2007. - 120 с.
3. Боссиди Л. Искусство результативного управления / Л. Боссиди, Р. Чаран. - М : Добрая книга, 2008. - 288 с.
4. Брэддик У. Менеджмент в организации. - М.: «ИНФРА-М», 2009. – 275 с.
5. Вебер М. Бизнес-вычисления: практика расчета основных показателей / М. Вебер.; пер. с нем. - М.: Омега-Л, 2009. - 143 с.
6. Виханский О.С., Наумов А.И. Менеджмент: учебник для эконом. Спец. вузов – М.: Высшая школа, 2007. – 308 с.
7. Глущенко В.В. Исследование систем управления: социологические, экономические, прогнозные, плановые, экспериментальные исследования. Моск. обл., 2008. – 488 с.
8. Демидова А.В. Исследование систем управления: конспект лекций / А. В. Демидова. - М : Приор-издат, 2008. - 96 с.
9. Дятлов А.Н. Общий менеджмент: Концепции и комментарии: учебник для вузов / А. Н. Дятлов, М. В. Плотников, И. А. Мутовин. - М.: Альпина, 2009. - 400 с.
10. Кабушкин Н.И. Основы менеджмента. – М. «Остожье» и Минск «Новое знание, 2007. – 371 с.

Клиланд Д., Кинг В. Системный анализ и целевое управление. Пер. с анг. М.: Наука, 19748. Кузнецов Ю.В., Подлесных В.И. Основы менеджмента. СПб.: ОЛБИС, 2009. – 265 с.

1. Климович Л.Х. Основы менеджмента: учебное пособие для учащихся ССУЗов. Мн.: Дизайн ПРО, 2009. - 144с.
2. Кондратьев В.В. 7 нот менеджмента: настольная книга руководителя / Кондратьев В.В., ред. - 6-е изд., перераб. и доп. - М : Эксмо, 2007. - 832 с.
3. Менеджмент. Под. ред. проф. Цыпкина Ю.А., М.: ЮНИТИ, 2009. – 371 с.
4. Мескон М.Х., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента: Пер. С англ. – М.: Дело, 2009. – 589 с.
5. Никаноров С. П. Системный анализ и системный подход. В сб.: Системные исследования-71. — М.: Наука, 2008. – 371 с.
6. Прохоров А.П. Русская модель управления / А. П. Прохоров. - М.: Эксмо, 2008. - 384 с.
7. Райченко А.В. Менеджмент: учеб. пособие для сред. профес. образования / А. В. Райченко, И. В. Хохлова. - М.: ИНФРА-М, 2009. - 368 с.
8. Райченко А.В. Общий менеджмент: учебник для вузов / А. В. Райченко. - М.: ИНФРА-М, 2008. - 384 с.
9. Сухов С. В. Модель управления предприятием// Менедж. В России и за рубежем. - 2008. - № 6. – с. 45.