**Подходы к управлению различных школ**

В первой половине XX века получили развитие четыре достаточно четко различимые школы управленческой мысли. Каждая из четырёх этих школ так же, как и четырёх подходов к управлению, внесла значительный вклад в развитие вопросов управления.

**Школа научного управления**

Школа научного управления (1885—1920) связана с работами Ф. Тейлора, Френка и Лилии Гилбрет, Генри Гантта. Создатели школы считали, что, используя наблюдения, замеры, логику и анализ, можно усовершенствовать многие операции ручного труда. Первой фазой методологии школы научного управления были анализ содержания работы и определение ее основных компонентов.

Характерным для школы научного управления было систематическое использование стимулирования с целью заинтересовать работников в увеличении производительности и объема производства. Предусматривалась возможность перерывов в производстве, в том числе и для отдыха. Количество времени, выделяемое для выполнения определенных заданий, было реалистичным, что давало руководству возможность устанавливать нормы производства, которые были выполнимы, и платить дополнительно тем, кто превышал эти нормы. При этом люди, которые производили больше, вознаграждались больше. Признавалась важность отбора людей, которые соответствовали выполняемой работе, подчеркивалось большое значение обучения.

Школа научного управления выступала за отделение управленческих функций обдумывания и планирования от фактического выполнения работы. Работа по управлению — это определенная специальность, и организация в целом выиграет, если каждая группа работников сосредоточится на том, что она делает успешнее всего.

**Административная, или классическая школа**

Рассматривает вопросы совершенствования организации в целом, в отличие от школы научного управления, которая изучала отдельные производственные операции. Во многом это различие определялось личностью разработчиков школ. Тейлор начал свою карьеру рабочим. [Анри Файоль](http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%90%D0%BD%D1%80%D0%B8_%D0%A4%D0%B0%D0%B9%D0%BE%D0%BB%D1%8C)([Fayol H.](http://ru.wikipedia.org/w/index.php?title=Fayol_H.&action=edit&redlink=1)), с именем которого связывают возникновение административной школы управления, и которого называют отцом менеджмента, руководил большой компанией по добыче угля. Целью административной (классической) школы было создание универсальных принципов управления.

Разработкой общих принципов управления занимались практически все научные направления менеджмента. Однако наиболее широкое распространение получили разработки принципов управления административной (классической) школы управления. Сформулированные Анри Файолем 14 принципов управления имеют следующее содержание:

1. Разделение труда — специализация работ, необходимая для эффективного использования [рабочей силы](http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%A0%D0%B0%D0%B1%D0%BE%D1%87%D0%B0%D1%8F_%D1%81%D0%B8%D0%BB%D0%B0).
2. Полномочия и ответственность — каждому работающему должны быть делегированы полномочия, достаточные для того, чтобы нести ответственность за выполняемые работы.
3. Дисциплина — рабочие должны подчиняться условиям соглашения между ними и руководством, менеджеры должны применять справедливые санкции к нарушителям порядка.
4. Единоначалие — работник получает распоряжение и отчитывается только перед одним непосредственным начальником.
5. Единство действий — все действия, имеющие одинаковую цель, должны объединяться в группы и осуществляться по единому плану.
6. Подчиненность интересов — интересы организации имеют преимущества перед интересами отдельных сотрудников.
7. Вознаграждение персонала — получение работниками справедливого вознаграждения за свой труд.
8. Централизация — естественный порядок в организации, имеющей управляющий центр. Лучшие результаты достигаются при верной пропорции между централизацией и децентрализацией. Полномочия (власть) должны делегироваться пропорционально ответственности.
9. Скалярная цепь — неразрывная цепь команд, по которой передаются все распоряжения и осуществляются коммуникации между всеми уровнями иерархии («цепь начальников»).
10. Порядок — рабочее место для каждого работника и каждый работник на своем рабочем месте.
11. Справедливость — установленные правила и соглашения должны проводиться в жизнь справедливо на всех уровнях скалярной цепи.
12. Стабильность персонала — установка работающих на лояльность по отношении к организации и долгосрочную работу, так как высокая текучесть кадров снижает эффективность работы организации.
13. Инициатива — поощрение работников к выработке независимых функций, в границах делегированных им полномочий и выполняемых работ.
14. Корпоративный дух — гармония интересов персонала и организации обеспечивает единство усилий (в единстве — сила).

Эти принципы затрагивают два основных аспекта. Одним из них была разработка рациональной системы управления организацией, в частности, определение лучшего способа разделения организации на подразделения или рабочие группы. Главный вклад административной школы в теорию управления состоит в том, что она рассмотрела управление как универсальный процесс, состоящий из нескольких взаимосвязанных функций, таких как планирование и организация. Вторая категория классических принципов касалась построения структуры организации и управления работниками. Примером может служить принцип единоначалия, согласно которому человек должен получать приказы только от одного начальника и подчиняться только ему одному.

**Школа человеческих отношений**

Это научное направление в теории управления возникло после того, как было обнаружено, что четко разработанные рабочие операции и хорошая заработная плата не всегда вели к повышению производительности труда, как считали представители школы научного управления. Иногда работники реагировали гораздо сильнее на давление со стороны коллег по группе, чем на желания руководства и на материальные стимулы. Мотивами поступков людей, как было установлено, являются не только экономические факторы, но и различные потребности, которые могут быть лишь частично и косвенно удовлетворены с помощью денег.

Основываясь на этих результатах, был сделан вывод о том, что если руководство проявляет большую заботу о своих работниках, то и уровень удовлетворенности должен возрастать. Это в свою очередь приведет к повышению производительности. Эта школа рекомендует использовать приемы управления человеческими отношениями, включающие более эффективные действия непосредственных начальников, консультации с работниками и представление им более широких возможностей общения на работе.

Основными авторами концепции "человеческих отношений" были австралийско-американский социолог и психолог Элтон Мэйо (1880 - 1949) и американка Мери Фоллетт (1868 - 1933).

**Школа поведенческих наук**

Внимание прежде всего на методах налаживания межличностных отношений. Этот подход стремится в большей степени оказать помощь работнику в осознании своих собственных возможностей. Основной целью школы поведенческих наук было повышение эффективности организации за счет повышения эффективности человеческих ресурсов, полного использования потенциала каждого работника.

Основным автором концепции "поведенческих наук" был Абрахам Маслоу

**Школа науки управления, или количественный подход**

Основой этой школы является междисциплинарный подход, когда конкретная проблема решается группой специалистов по математике, статистике, инженерным и общественным наукам. После постановки проблемы и формулировки задачи разрабатывается модель, чаще всего математическая, сложившейся ситуации. Такой подход получил название "[Исследование операций](http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%98%D1%81%D1%81%D0%BB%D0%B5%D0%B4%D0%BE%D0%B2%D0%B0%D0%BD%D0%B8%D0%B5_%D0%BE%D0%BF%D0%B5%D1%80%D0%B0%D1%86%D0%B8%D0%B9)".

После создания модели переменным задаются количественные значения. Это позволяет более объективно сравнивать и описать каждую переменную и отношения между ними. Главной характеристикой науки управления считается замена словесных рассуждений и описательного анализа количественными значениями.

Исследование операций зародилось в начале второй мировой войны для решения задач эффективного использования военных ресурсов. В послевоенный период методы исследования операций стали применяться для решения аналогичных задач в промышленности и бизнесе. Появление компьютеров позволило конструировать математические модели возрастающей сложности, приближая их к реальной ситуации и получать более точные решения.

Для данной школы характерны также следующие черты: • использование научного анализа для определения лучшего способа решения хозяйственных задач; • целенаправленный отбор работников, лучше всего подходящих для выполнения задач, их обучение; • равномерное и справедливое распределение обязанностей (ответственности) между рабочими и менеджерами; • обеспечение работников ресурсами; • применение материального стимулирования; • сотрудничество администрации с рабочими в деле практического внедрения НОТ.

Развитие методов исследования операций тесно связано с развитием [системного подхода](http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%A1%D0%B8%D1%81%D1%82%D0%B5%D0%BC%D0%BD%D1%8B%D0%B9_%D0%BF%D0%BE%D0%B4%D1%85%D0%BE%D0%B4), [экономико-математических методов](http://ru.wikipedia.org/w/index.php?title=%D0%AD%D0%BA%D0%BE%D0%BD%D0%BE%D0%BC%D0%B8%D0%BA%D0%BE-%D0%BC%D0%B0%D1%82%D0%B5%D0%BC%D0%B0%D1%82%D0%B8%D1%87%D0%B5%D1%81%D0%BA%D0%B8%D1%85_%D0%BC%D0%B5%D1%82%D0%BE%D0%B4%D1%8B&action=edit&redlink=1) количественных решений в управлении.