# Содержание

Введение 2

1. Исторические предпосылки возникновения 4

2. Основные положения классической школы управления 5

3. Система управления Ф. Тейлора 6

4. Бюрократическая система М. Вебера 12

5. Схема управления организации по Г. Форду 13

6. Принципы и функции управления А. Файоля 14

7. Применимость и значение концепций в практике 15

современного управления

Заключение 16

Список литературы 17

# Введение

Классическая или администра­тивная школа в управлении занимает отрезок времени с 1920 по 1950 гг. Родоначальником этой школы считается Анри Файоль, французский горный инже­нер, выдающийся менеджер-практик, один из основопо­ложников теории управления.

В отличие от школы научного управления, которая занималась в основном вопросами рациональной орга­низации труда отдельного рабочего и повышением эффективности производства, представители клас­сической школы занялись разработкой подходов к совершен­ствованию управления организацией в целом.

Целью классической школы было создание универ­сальных принципов управления. Файоль и другие относились к администрации организаций, поэтому часто классиче­скую школу называют административной.

Авторы, которые писали о научном управлении, в основном посвящали свои исследования тому, что называется управлением производством. Они занимались повышением эффективности на уровне ниже управленческого. С возникновением административной школы специалисты начали постоянно вырабатывать подходы к совершенствованию управления организацией в целом.

Тейлор и Гилберт начинали свою карьеру простыми рабочими, что, несомненно, повлияло на их представление об управлении организацией. В отличие от них, авторы, которые считаются создателями школы административного управления, более известной как классическая школа, имели непосредственный опыт работы в качестве руководителей высшего звена управления в большом бизнесе.

Приверженцы классической школы, как и те, кто писал о научном управлении, не очень заботились о социальных аспектах управления. Более того, их работы в значительной степени исходили из личных наблюдений, а не основывались на научной методологии. «Классики» старались взглянуть на организации с точки зрения широкой перспективы, пытаясь определить общие характеристики и закономерности организаций. Целью классической школы было создание универсальных принципов управления. При этом она исходила из идеи, что следование этим принципам, несомненно, приведет организацию к успеху.

Эти принципы затрагивали два основных аспекта. Одним из них была разработка рациональной системы управления организацией. Определяя основные функции бизнеса, теоретики-«классики» были уверены в том, что могут определить лучший способ разделения организации на подразделения или рабочие группы. Традиционно такими функциями считались финансы, производство и маркетинг. С этим было тесно связано и определение основных функций управления. Главный вклад Файоля в теорию управления состоял в том, что он рассмотрел управление как универсальный процесс, состоящий из нескольких взаимосвязанных функций, таких как планирование и организация. В следующем разделе данной главы мы более подробно рассмотрим собственно функции управления.

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.

# Исторические предпосылки возникновения

На разных этапах мировой истории существовали государственные крупные образования, например Македония (при Александре Македонском), Персия, Римская империя и др. С годами управление подобными образованиями становилось более четким и сложным, а сами образования — более сильными и устойчивыми. Так, например, в армии Римской империи были отработанная структура управления, планирования и совершенная дисциплина. Ее легионы легко побеждали плохо организованные армии стран Европы и Среднего Востока. Завоеванные территории отдавались под управление губернаторов, подчинявшихся Риму. Строились дороги, позволяющие улучшить связь окраин с Римом, оперативно собирать налоги в пользу императора, а в случае необходимости быстро перемещать легионы в окраинные провинции, если местные жители или администрация восставали против римского правления.

Практический опыт управления был изучен К. Марксом, Ф. Энгельсом, Р. Оуэном, Ч.Бэббиджем и др.

В конце XIX столетия обстановка в экономике наиболее развитых стран была неблагоприятной. Появление новых машин, двигателей внутреннего сгорания, металлообрабатывающих быстродействующих станков и другой техники не давало ожидаемых результатов в виде роста производительности труда. Концентрация и специализация производства не приводили к приросту прибыли на вложенный капитал. К изучению причин сложившегося положения привлекли ученых. Так на рубеже веков произошло научное становление управления.

**Основные положения классической школы управления**

Классическая школа включает научное управление и административный подход (первый некоторые авторы считают отдельной школой). Сущность научного управления была изложена в работах Ф. Тейлора, Ф. Гилберта, Л. Гилберта, Г. Гантта, М. Вебера, С. Паркинсона, Г. Форда и др. Они считали, что, используя наблюдения, замеры, логику и анализ, можно усовершенствовать многие операции ручного труда, добиваясь их более эффективного выполнения, проводили анализ содержания работы и определяли ее основные компоненты. Так, например, Ф. Тейлор, считающийся родоначальником теории управления, скрупулезно замерял количество железной руды и угля, которые человек может поднять на лопатах различного размера. Ф.Гилберт и Л.Гилберт изобрели часы-микрохронометр и, используя его в сочетании с кинокамерой, выявили и описали 17 основных элементарных движений кисти руки, написав затем рекомендации по рациональной организации труда. Основываясь на полученной информации, представители научного управления изменяли рабочие операции, чтобы устранить лишние непродуктивные движения, используя стандартные процедуры и оборудование, стремились повысить эффективность работы, достигая при этом существенных результатов.

В научном управлении учитывался и человеческий фактор. Предполагалось материальное стимулирование увеличения производительности труда и объемов производства. Предусматривалась также возможность отдыха и неизбежных перерывов в производстве. В результате появлялась возможность устанавливать разумные нормы производства и платить дополнительно тем, кто их перевыполняет. Авторы работ по научному управлению признавали также важность отбора людей, которые физически и интеллектуально соответствовали бы выполняемой работе, подчеркивали большое значение обучения работников.  
Важным моментом научного подхода является признание авторами того, что работа по управлению — это определенная специальность, и каждая группа работников должна сосредоточиться на том, что она делает успешнее всего. В результате управление было признано самостоятельной областью научных исследований. Руководители и ученые убедились в том, что методы и подходы, используемые в науке и на производстве, могут быть эффективно использованы в практике достижения целей.

Авторы теории административного подхода классической школы управления — А. Файоль, Л. Урвик, Д. Муни и др. — имели опыт работы в качестве руководителей высшего звена управления в большом бизнесе. Они в значительной степени исходили из личных наблюдений, а не основывались на научной методологии, старались взглянуть на организации с точки зрения перспективы, определить их общие характеристики и закономерности. Целью этих ученых было создание универсальных принципов управления, которые затрагивали бы два основных аспекта. Первый аспект — разработка рациональной системы управления. Определяя основные функции управления, авторы находили лучший способ разделения организации на подразделения или рабочие группы. ТИК, А. Файоль рассматривал управление как универсальный процесс, состоящий из нескольких взаимосвязанных функций, таких, KIK планирование, организация и др. Второй аспект касался структуры организации и управления работниками. А. Файоль выделил такие принципы управления, как единоначалие, ответственность руководителя за деятельность коллектива, материальное стимулирование, единство цели для всех работников организации и др.

**Система управления Ф.Тейлора**

"Школа научного управления" может рассматриваться как предтеча к формированию организационной психологии.

В начале века вышла книга инженера Фредерика Тейлора (1865-1915) "Научный менеджмент", принесшая впоследствии ему мировую славу. Сочетание двух слов в ее названии "научный" и "менеджмент" отражает суть и направленность разработанного Тейлором подхода.

В тот исторический период была безграничная вера в рациональные методы познания, сложившиеся на протяжении последних трех столетий. Успехи науки и новых технологий только подтверждали это. Научное и рациональное в то время значило лучшее. Научное понималось как однозначное, вычислимое, разложимое на элементы. Виделось, что приложение строго научных принципов к вопросам построения эффективно действующей организации позволит найти и единственно правильные ответы на них.

С самого начала своей карьеры инженер Тейлор более всего интересовался возможностями внедрения научных методов организации труда на производстве. Наблюдая за разгрузкой рабочими угля на сталелитейном предприятии он заметил, что объем выработки рабочих зависел от того, насколько форма лопаты соответствовала особенностям поступающего угля. Он предложил рабочим пользоваться разными по форме лопатами. Результаты этого усовершенствования простых трудовых операций потрясли его: производительность труда рабочих возросла в несколько раз. Открылась совершенно новая область приложения творческих усилий - технология трудовых операций. Невидимый ранее организационный контекст труда стал для Тейлора объектом пристального внимания.

Поскольку производительность труда возросла, то появилась возможность отбора людей наиболее способных работать с данной производительностью и увольнения менее способных, а высвобождаемые финансовые средства использовать для дополнительного материального поощрения. Наметились контуры новой системы управления производством и работы с персоналом, посредством более пристального внимания со стороны управляющих к организации труда подчиненных. А анализ производственных задач позволил изобрести и новые механизмы управления людьми.

Все сказанное нашло отражение в подходе Ф. Тейлора к проблемам управления людьми, его основным принципам и методам, получившим общее название как система Тейлора. Сущность предложенной системы основывается на следующих четырех положениях:

1. Развитие научно обоснованного знания о трудовой деятельности. Тейлор отмечает, что на практике руководители обычно не знают, какой объем работы может выполнить рабочий при оптимальных условиях. С другой стороны, рабочие сами смутно представляют себе, что от них, в действительности, ожидается. Достигнуть соответствия между требованиями руководителей и ожиданиями работников можно путем научного исследования элементов трудового процесса. Если работник выполняет научно обоснованный объем работы, он вправе получать и более высокую материальную компенсацию за свой труд.
2. Отбор и обучение работников. Чтобы убедиться, что работник соответствует по своим профессиональным качествам научно обоснованным нормам необходимо проводить отбор рабочих с помощью разработанных для этого критериев. Тейлор считал, что проведение подобного отбора позволит работникам стать первоклассными в определенном виде работ и, таким образом, повышать собственные доходы, не сокращая при этом доходы других.
3. Сочетание знания о трудовой деятельности с возросшими трудовыми возможностями отобранных работников. Процесс взаимодействия между руководителем и подчиненным ему работником, который опосредуется научными методами управления, Тейлор рассматривал как своеобразную "революцию в умах", новое видение контекста трудовой деятельности. Двум сторонам, участвующим в трудовом процессе, необходимо заниматься не делением ограниченного по размерам пирога на части, а сосредоточить свое внимание на увеличении общих размеров пирога.
4. Специализация видов трудовой и организационной деятельности в форме распределения ответственности между руководителями и работниками. В организации должно быть строгое распределение персональной ответственности. Руководители обязаны давать работникам научно обоснованное трудовое задание и осуществлять непрерывный контроль за его выполнением. Работники обязаны выполнять порученное задание, используя только научно обоснованные методы работы. В подобной системе распределения ответственности невыполнение трудового задания исключается. Для случаев его перевыполнения предусмотрено дополнительное материальное вознаграждение. При правильности распределения ответственности между руководителем и работником возможности трудового конфликта полностью исключаются.

Основные положения системы Тейлора позволили сформулировать ряд общих принципов организации труда. Они включают в себя: изучение процесса труда с целью проектирования наиболее рациональных приемов и действий; отбор и обучение людей рациональным приемам труда с целью выбора эталонного работника; определение трудового задания с целью разработки предложений по экономическому стимулированию работников.

Анализ концепции "научного управления" позволяет сформулировать следующие положения; управление людьми признано наукой, самостоятельной областью исследования; важнейшая задача этой науки повышение эффективности труда в сфере производства; работа по управлению людьми требует особых качеств от человека - умения думать и брать на себя ответственность за организацию труда подчиненных.

Можно видеть, что вся система Тейлора направлена на повышение эффективности производства. Рабочие должны работать, считал Тейлор, а менеджеры - думать. Сами по себе, это важные цели, способствующие эффективности деятельности организации, но требования достижения этих целей, посредством жесткого порядка, четко очерченной структуры и извне задаваемых нормативов, может привести к неспособности сотрудников и руководителей организации гибко адаптироваться к изменяющимся внешним условиям.

Сформулированные Тейлором принципы анализа трудовой деятельности, определения трудового задания как цели деятельности, отбора и профессиональной подготовки сотрудников, экономического стимулирования труда сохранили свою актуальность до настоящего времени. Они, по-прежнему, являются важными в таких разделах организационной психологии, как анализ механизмов мотивации трудовой деятельности и целенаправленного поведения, работы с персоналом организации.

Основной недостаток системы Тейлора в том, что она была ориентирована на модель экономического человека, т.е. человека, у которого основным, побуждающим к труду стимулом являются денежное вознаграждение.

Сам Тейлор считал свою систему законченной и единственно возможной. Однако реалии деловых отношений уже к 30 годам ХХ столетия стали опровергать ее принципы. В истории организационной психологии новое направление, почувствовавшее дух времени, получило название "Школа человеческих отношений".

Благодаря разработке концепции научного управления менеджмент был признан самостоятельной областью научных исследований. В своих работах "Управление фабрикой" (1903) и "Принципы ночного менеджмента" (1911) Ф. Тейлор разработал ряд методов научной организации труда, основанных на изучении движений рабочего с помощью хронометража, стандартизации приемов и орудий труда.

Его основополагающие принципы управления состоят в следующем: если я могу на научной основе отобрать людей, на научной основе их подготовить, предоставить им некоторые стимулы и соединить воедино работу и человека, тогда я смогу получить совокупную производительность, превышающую вклад, сделанный индивидуальной рабочей силой. Главная заслуга Ф.Тейлора состоит в том, что он как основатель школы "научного управления" разработал методологические основы нормирования труда, стандартизировал рабочие операции, внедрил в практику научные подходы подбора, расстановки и стимулирования труда рабочих. Величайший вклад Ф. Тейлора состоит в том, что он начал революцию в области менеджмента.

**Бюрократическая система М. Вебера**

Большую роль в становлении менеджмента сыграли труды немецкого социолога и философа М. Вебера, посвященные анализу бюрократических систем. Он построил систему так называемой идеальной бюрократии, в рамках которой сформулировал основные принципы работы жестко регламентированной иерархической структуры. Он придавал огромное значение компетентности, соблюдению правил и процедур, информированности руководителя.

Внутри этой концепции зародились ряд моделей управления. Одним из примеров такой модели может служить, так называемая, идеальная бюрократическая модель Вебера. Основные характеристики модели:

* Вся деятельность по управлению расчленяется на элементарные простейшие операции, что предполагает строгое регламентирование функций, прав и обязанностей каждого из звеньев управления. Это создает условия для использования специалистов, профессионалов.
* Производственно-техническая система строится на принципах иерархии.
* Деятельность производственно-хозяйственных систем регулируется системой абстрактных правил, четкими стандартами, инструкциями, которые определяют ответственность каждого управленческого работника и создают предпосылки для единого подхода при решении производственной ситуации.
* Устранение личных эгоистических отношений в служебных делах.
* Работа основывается на соответствии работника занимаемой должности.

**Схема управления организации по Г. Форду**

Г.Форд считал, что под его руководством организовано такое массовое производство, которое делает управление излишним. Он разработал теорию управления качеством.

Он применил стандартизацию и унификацию – важнейшие элементы в управлении качеством, организовал конвейерное производство, что дало возможность перейти к массовому производству автомобилей. При этом он уделял большое внимание охране труда и созданию нормальных условий труда, установил 8-ми часовой рабочий день и минимальный уровень оплаты труда. Он больше тяготел к практике и не разделял некоторые взгляды Тейлора, Эмерсона и Файоля. Он был против чрезмерного увлечения организационными схемами и структурами. Требовал строгого соблюдения дисциплины без личного общения работников на предприятии, внедрял абсолютное разделение труда на конвейере.

Свою теорию управления Форд назвал «Террор машины».

**Принципы и функции управления Файоля**

А. Файоль (1841-1925) разделил весь процесс управления на пять основных функций, которые мы до сих пор используем в управлении организацией: это планирование, организация, подбор и расстановка кадров, руководство (мотивация) и контроль. На базе учения А. Файоля в 20-е г.г. было сформулировано и понятие организационной структуры фирмы, элементы которой представляют систему взаимосвязей, серию непрерывных взаимосвязанных действий - функций управления.

Разработанные А. Файолем принципы управления следует признать самостоятельным результатом науки управления, "администрирования" (отсюда и название "административная школа"). Не случайно американцы называют француза А. Файоля отцом менеджмента.

Им была создана «административная наука», которая основывалась на 14 положениях-принципах:

1. Разделение труда.
2. Полномочия и ответственность.
3. Дисциплина.
4. Единоначалие.
5. Единство направлений.
6. Подчиненность личных интересов общим.
7. Вознаграждение персонала.
8. Централизация.
9. Скалярная цепь
10. Порядок.
11. Справедливость.
12. Стабильность рабочего места для персонала.
13. Инициатива.
14. Корпоративный дух.

Система из 14 положений является не просто гибкой, но допускающей возможность введения новых положений.

Применимость и значение концепций в практике современного управления

На основе разработок Файоля и его последователей сформировалась административная модель организации, базирующейся на четырех главных принципах:

* четкое функциональное разделение труда;
* передача команд и распоряжений сверху вниз;
* единство распорядительства («никто не работает более чем на одного босса»);
* соблюдение «диапазона контроля» (осуществление руководства ограниченным числом подчиненных).

Все вышеуказанные принципы построения организации справедливы и для настоящего времени, несмотря на то, что достижения НТП наложили на них определенный отпечаток. Так, широкое использование в практической деятельности электронно-вычислительной техники упростило связи между органами (звеньями) управления в организации за счет ускорения обработки информации. В целом же для классической школы менеджмента характерно игнорирование человека и его потребностей. За это представители школы подвергаются справедливой критике со стороны теоретиков и практиков менеджмента.

**Заключение**

Управление как исторический процесс развивалось с того момента, когда появилась необходимость регулировать совместную деятельность коллективов людей.

Сложились в основном 5 направлений: школа научного управления, школа административного управления, школа с позиции человеческих отношений и психологии человека, школа с позиции поведения человека в производстве, количественный подход

"Школа научного управления" может рассматриваться как предтеча к формированию организационной психологии.

Сущность предложенной системы основывается на следующих четырех положениях:

* 1. Развитие научно обоснованного знания о трудовой деятельности.
  2. Отбор и обучение работников.
  3. Сочетание знания о трудовой деятельности с возросшими трудовыми возможностями отобранных работников.
  4. Специализация видов трудовой и организационной деятельности в форме распределения ответственности между руководителями и работниками.

На основе разработок Файоля и его последователей сформировалась административная модель организации, базирующейся на четырех главных принципах:

* четкое функциональное разделение труда;
* передача команд и распоряжений сверху вниз;
* единство распорядительства («никто не работает более чем на одного босса»);
* соблюдение «диапазона контроля» (осуществление руководства ограниченным числом подчиненных).

**Список литературы**

1. Менеджмент. П. А. Кохно. – М.: Финансы и статистика, 2001.
2. Менеджмент. Учебное пособие. Вершигора Е.Е, 2001
3. Менеджмент: Учебник для вузов. М.М. Максимов, А.В.Игнатьева, М.А.Комаров и др.;, 2004.
4. Герчикова И.Н. Менеджмент.— М., 2005.
5. http://www.sre.mnogosmenka.ru/sre0391/sre0391.htm