**Российская международная академия туризма**

**Доклад на тему : «Менеджмент,как наука»**

**Студентки группы 202**

**Варфоломеевой Веры Сергеевны**

Город Химки,микр-н Сходня

2010 год Менеджмент как наука

Научный период в теории и практике менеджмента делится на три периода:

I период – индустриальный период (1776-1856).

Наибольшая заслуга в развитии представлений о государственном управлении в это период принадлежит А. Смиту. Он является не только представителем классической политической экономии, но и специалистом в области управления, так как сделал анализ различных форм разделения труда, дал характеристику обязанностей государя и государства.

Большое влияние на формирование многих сформировавшихся к настоящему времени научных направлений и школ менеджмента оказало учение Р. Оуэна. Его идеи гуманизации управления производством, а также признание необходимости обучения, улучшения условий труда и быта рабочих актуальны и сегодня .

Первый переворот в теории и практике управления связан с созданием и использованием вычислительной техники. В 1833 г. английский математик Ч. Беббидж разработал проект «аналитической машины» - прообраз современной цифровой вычислительной техники, с помощью которой уже тогда управленческие решения принимались более оперативно.

II период – период систематизации (1856 – 1960).

Первый крупный шаг к рассмотрению менеджмента как науки был сделан Ф. Тейлором (1856-1915), который возглавил движение научного управления. Он заинтересовался не эффективностью человека, а эффективностью деятельности организации, что и положило начало развитию школы научного управления.

Благодаря разработке концепции научного управления менеджмент был признан самостоятельной областью научных исследований. В своих работах «Управление фабрикой» (1903) и «Принципы научного 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 .

Разновидностью классической школы управления является «административная школа». Она занималась изучением вопросов роли и функций менеджера. Заслуга принадлежит французскому менеджеру А. Файолю. Считалось, что, как только определялась суть работы управляющего, легко можно было выявить наиболее эффективные методы руководства.

А. Файоль (1841-1925) разделил весь процесс управления на пять основных функций, которые до сих пор используются в управлении организацией:

1) планирование;

2) организация;

3) подбор и расстановка кадров;

4) руководство (мотивация);

5) контроль.

На базе учения А. Файоля в 20-е гг. было сформулировано 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.

Суть разработанных им принципов управления сводится к следующему:

1) разделение труда;

2) авторитет и ответственность власти;

3) дисциплина;

4) единство руководства;

5) единство распорядительства;

6) подчинение частного интереса общему;

7) вознаграждение за труд;

8) баланс между централизацией и децентрализацией;

9) координация менеджеров одного уровня;

10) порядок;

11) справедливость;

12) доброта и порядочность;

13) устойчивость персонала;

14) инициатива.

Основная черта «классической школы» (научной и административной) заключается в том, что существует только один способ достижения эффективности производства. Поэтому цель классических менеджеров состояла в том, чтобы обнаружить этот совершенный и единственно приемлемый метод управления.

Определенный прорыв в области менеджмента, ознаменовавшийся появлением «школы человеческих отношений» (поведенческой школы), был сделан на рубеже 30-х гг. В ее основу положены достижения психологии и социологии (наук о человеческом поведении). Поэтому в рамках этого учения в процессе управления предлагалось сосредоточивать основное внимание на работнике, а не на его задании.

В начале ХХ в. ученые, изучающие поведение человека в трудовом процессе, были заинтересованы в повышении производительности труда не менее, чем любой из «классических» менеджеров. Они понимали, что, сосредоточив внимание на рабочем, смогут лучше стимулировать его труд. Предполагалось, что люди являются живыми машинами и что в основе управления должна лежать забота об отдельном работнике .

Родоначальником «школы человеческих отношений» принято считать психолога Э. Мэйо. Из других ученых этого направления можно выделить М.П. Фоллет, проанализировавшую стили руководства и разработавшую теорию лидерства.

Большой вклад в развитие школы «человеческих отношений» был сделан в 40-60-е гг., когда учеными-бихевиористами было разработано несколько теорий мотивации (А. Маслоу, Д. МакГрегори и др.).

В сущности, то, что сегодня называется менеджментом, зародилось во времена промышленной революции в XIX в. Возникновение фабрики как первичного типа производства и необходимость обеспечения работой больших групп людей означали, что индивидуальные владельцы больше не могли наблюдать за деятельностью всех работников.

Для этих целей обучали лучших работников – обучали для того, чтобы они могли представлять интересы владельца на рабочих местах. Это и были первые менеджеры.

Самые первые исследования в области менеджмента были сделаны классической школой. Первых менеджеров в основном волновал вопрос об эффективности производства (технический подход). Свою деятельность они сосредоточивали на адаптации рабочих. В этих целях разрабатывался дизайн рабочих мест, изучались затраты времени на различные операции и т. п.

Становление науки об управлении также связывается с именами Ф. и Л. Джилбертов. Они провели исследования в области трудовых движений, усовершенствовали хронометражные методики, а также разработали научные принципы организации рабочего места .

Таким образом, к 1916 г. сформировалось целое направление в исследованиях: первая научная школа, получившая несколько названий, - «научного менеджмента», «классическая», «традиционная».

Хотя само управление как вид деятельности и управленческая мысль, обобщающая его достижения, возникли много сотен и тысяч лет назад, управление как научная дисциплина относительно молодо.

Причина в том, что мощные организации, позволившие выделиться управленческому персоналу как социальной группе, отделить управленческую работу от неуправленческой деятельности, возникли только в XIX в.

Современные крупные организации и необходимость внедрения достижения НТР потребовали использования новых принципов управления в этот период, обеспечивающих:

1) занятие руководящих постов по праву компетентности с соблюдением законности и порядка (а не по принципу наследования);

2) принятие эффективных управленческих решений, обеспечивающих максимальный доход владельцам капитала;

3) построение рациональных систем управления, направленных на внедрение достижений НТР .

Формирование научных основ управления производством началось в XX в. стараниями таких ученых, как А. Маршала, Лонглин, Джозеф, Вартон, Меткалф, Халси и др.