

ЛЕКЦІЯ . ШКОЛИ УПРАВЛІННЯ

*Школа наукового управління. Школа адміністративного управління.
Школа людських відносин. Школа поведінкових наук. Кількісна школа
управління. Сучасні підходи в управлінні.*

1. Передумови виникнення науки управління

Наука про менеджмент виникла на початку ХХ ст. і динамічно розвивається. Цей процес зумовлений науково-технічним прогресом, нарощенням масштабів виробництва, необхідністю систематизації, чітким і раціональним використанням набутого досвіду, зростанням ролі людського фактору як потужного ідейного генератора тощо. З розвитком виробничо-господарської діяльності людей виникли певні організаційні форми (майстерні, господарства поміщиків, примітивні підприємства тощо). Однак управління ними не ґрунтувалося на узагальненнях, принципових положеннях, виявлених тенденціях. Потреба в науці про менеджмент з'явилася наприкінці ХІХ – на початку ХХ ст., що було зумовлено появою машинного виробництва. Саме тоді почали формуватися великі підприємства, на яких працювали десятки, сотні, навіть тисячі людей. У зв'язку з цим виникли проблеми планування їх діяльності, організування робочих місць, створення ефективної системи стимулювання працівників, розроблення технологічних процесів, забезпечення точного обліку, контролю тощо. Саме розвиток машинного виробництва зумовив необхідність дослідження економістами, соціологами, психологами та технологами закономірностей управління людьми, з'ясування тенденцій розвитку виробничо-господарської діяльності під дією управлінського впливу, розроблення стандартних положень, інструкцій тощо.

2. Етапи історичного розвитку менеджменту.

Це послідовність історичних періодів, що відображають процес зародження та формування науки про менеджмент. Перший етап історичного

розвитку менеджменту – розвиток науки про управління людьми в процесі виробництва; другий етап – формування управлінських механізмів на засадах розвитку людських стосунків; третій етап – побудова систем управління, орієнтованих на ринок; четвертий етап – активне застосування кількісних (економіко-математичних) методів як важливих напрямів формалізації методів менеджменту і трансформації їх в управлінські рішення; п'ятий етап – формування системних та ситуаційних підходів; 6 етап – комп'ютеризація управлінських процесів.

3. Основні етапи розвитку управлінської науки в Україні – це сім періодів розвитку управлінської науки в радянський та пострадянський періоди:

1 період (жовтень 1917 р. – березень 1921 р.). Розроблялись форми і методи державного централізованого управління виробництвом, обґрунтовувались принципи централізму, організаційні методи управління, адміністрування та державного регулювання.

2 період (1921–1928 рр.). Удосконалювалось адміністративне управління виробництвом, були зроблені спроби застосування госпрозрахунку як основи економічних методів управління, з'явилися трести і синдикати, а також формально вивчались можливості участі працівників в управлінні.

3 період (1929–1945 рр.). Пов'язаний з організацією індустріальної бази суспільного виробництва, увага приділялась удосконаленню структур управління, методів підбору і підготовки кадрів, планування й організації виробництва.

4 період (1946–1965 рр.). Характеризується пошуком нових форм функціонування і взаємодії державних органів управління, спробою переходу до територіальної і територіально-галузевої систем управління, що врештірешт призвело до поглиблення адміністрування.

5 період (1965–1975 рр.). Була зроблена спроба здійснення господарської реформи через посилення ролі економічних методів управління. Цей етап підтвердив неефективність реформ в умовах адміністративнокомандної системи. 6 період (1975–1988 рр.). Характеризується все глибшим усвідомленням неможливості реформування адміністративно-командної системи, яка склалась в економіці СРСР, підтвердилась необхідність радикальної зміни економічних відносин, докорінних економічних реформ.

7 період (від 1985 р. – сьогодні). Здійснення економічних реформ. Цей період можна поділити на п'ять підетапів: а) робота підприємств за першою моделлю господарського розрахунку, побудованою на нормативному розподілі прибутку; б) застосування другої моделі господарського розрахунку, побудованої на нормативному розподілі доходу, розвиток орендних відносин; в) упровадження прогресивних форм організації праці, посилення кооперативного руху, збільшення економічної свободи; г) упровадження територіального госпрозрахунку на всіх рівнях управління; д) початок та розвиток ринкових реформ (цей підетап реалізується вже в умовах розвитку незалежної національної економіки України).

4. Школи менеджменту

Школа наукового менеджменту (1885-1920) найтісніше пов'язана з роботами Фредеріка Тейлора, Генрі Форда, Френка і Ліліан Гілберт та ін. У своїх працях «Управління фабрикою», «Принципи наукового управління» Тейлор розробив ряд принципів і методів наукової організації праці заснованих на вивченні дій робітника з допомогою хронометражу, стандартизації прийомів і знарядь праці. Він розкриває менеджмент у чотирьох сферах: - нормування (будь-яку працю можна структурувати та виміряти); - дослідження співвідношення часу і задач (результату потрібно досягти у визначений час); - систематичний відбір та навчання (постійне підвищення кваліфікації); - грошові заохочення (винагорода за кінцевий

результат). Форду належить ідея запровадження у виробництво конвеєрної організації праці. Він сформував механізм чіткого контролю і планування, ефективного мотивування, конвеєрного складання, безперервних технологічних процесів, інноваційного розвитку, активного адміністрування. Гілбрети вивчали робочі операції, використовуючи відеокамеру і мікрохронометр, який винайшов Френк. За допомогою стоп-кадрів вони змогли виявити і описати 17 основних рухів кистей рук, що одержали назву тербліги. Така модель організації характерна для «інженерного підходу» до управління. Внесок школи наукового менеджменту:

1. Використання наукового аналізу для визначення кращих способів виконання задачі.

2. Відбір працівників, найкращих, відповідних для виконання задачі, і забезпечення їх навчання.

3. Забезпечення працівників ресурсами, необхідними для ефективного виконання їх задач.

4. Систематичне і правильне використання матеріального стимулювання для підвищення продуктивності.

5. Відділення планування і обдумування від самої роботи. Недоліки школи наукового менеджменту:

- розгляд праці людини на рівні машин, виключення психологічного фактору;

- заперечення лінійної системи управління через відокремлення функції планування;

- організація розглядається як замкнута система.

Школа класичного (адміністративного) менеджменту (1920-1950).

Представниками цієї школи були Анрі Файоль, Лінда Урвік, Джеймс Д. Муні, Лютер Г'юлік та ін. Прихильники даної школи намагались визначити загальні характеристики і закономірності організацій. Метою даної школи було створити універсальні принципи управління. Ці принципи торкалися двох основних аспектів. Одним з них була розробка раціональної системи

управління організацією. Визначаючи основні функції бізнесу, класики намагалися визначити кращий спосіб розділення організації на підрозділи або робочі групи. Традиційно такими вважалися: фінанси, маркетинг і виробництво. Друга категорія класичних принципів торкалася побудови структури організації і управління працівниками. Прикладом може служити принцип єдиноначальності. Великий внесок цієї школи полягав в тому, що вона розглядала менеджмент як управлінський процес, що складається з декількох взаємопов'язаних функцій: планування, організування, розпорядження, координація, контроль.

Внесок цієї школи:

1. Розвиток принципів управління.
2. Опис функцій управління.
3. Систематизований підхід до управління всієї організації.

Недоліки школи адміністративного менеджменту:

- спрощене уявлення про мотиви людської поведінки;
- розгляд організації як замкнутої системи.

Школа людських стосунків (1930—1950 рр.). Засновником її є Мері Паркер Фолліт та Елтон Мейо. Фолліт першою почала трактувати менеджмент як «забезпечення виконання робіт з допомогою інших осіб». Представники цієї школи рекомендували здійснювати управління людьми шляхом впливу безпосередніх керівників на підлеглих, консультацій з працівниками, забезпечення широких можливостей спілкування на роботі. Вони виходили з того, що уважне ставлення до людей значно підвищує продуктивність праці. У цій школі головну увагу зосереджено на турботі про людину, тобто на вдосконаленні діяльності організації за рахунок підвищення ефективності її трудових ресурсів.

Внесок цієї школи:

1. Дослідження спрямовані на збереження здоров'я працівників в умовах виробництва;
2. Використання психологічного фактору.

Недоліки школи людських стосунків:

- намагання досягти високої продуктивності праці за позитивні психологічні умови.

Школа поведінських наук (з 1950 р. до сьогодні).

Сформувалася завдяки напрацюванням Кріса Аржириса , Ренсона Лайкерта, Дугласа МакГрегора, Фредеріка Герцберга та інших. Основу її становлять методи налагодження міжособистісних стосунків, підвищення ефективності людських ресурсів, формування колективів за психологічною сумісністю тощо.

Внесок цієї школи:

1. Застосування прийомів управління між людськими відносинами для підвищення міри задоволення і продуктивності.

2. Застосування наук про людську поведінку до управління і формування організації таким чином, щоб кожний працівник міг бути повністю використаний відповідно до його потенціалу.

Недоліки школи поведінських наук: - переоцінка неформальних факторів.

«Нова» школа або кількісна теорія менеджменту. Ключовою характеристикою «нової» школи є заміна словесних міркувань і описового аналізу моделями, символами і кількісними значеннями.

Внесок «нової» школи:

1. Поглиблення розуміння складних управлінських проблем завдяки розробці і застосуванню моделей

2. Розвиток кількісних методів опису математичних моделей.

Недоліки «нової» школи:

- вузькоспеціалізований підхід до управління;

- неможливість повного врахування людського фактору.

Емпірична школа управління.

Найбільш видатними представниками «емпіричної» школи є П. Друкер, Р. Девіс, Л. Ньюмен, Д. Міллер та ін. Одним із основних напрямів досліджень

у «емпіричній» школі слід вважати вивчення змісту праці і функцій керівників. «Емпірична» школа відстоює професіоналізацію управління, тобто перетворення управлінської діяльності на самостійний, специфічний вид праці, особливу професію.

Вагомий внесок представники цієї школи зробили у вирішенні проблеми централізації і децентралізації в управлінні, делегування повноважень та ін.

Недоліки цієї школи: - однакові рекомендації управління не можуть бути ефективними для всіх підприємств через різні умови функціонування організацій. У матеріалах емпіричної школи надзвичайно багато практичних порад сучасному керівникові щодо володіння методами і прийомами управління, науково обґрунтованими і перевіреними на практиці.

5. Інтегровані підходи у менеджменті

Процесний підхід передбачає розгляд організації як об'єкта управління у вигляді процесу залежно від тієї конкретної проблеми, яка розв'язується на поточний момент або відносно якої приймається рішення. Процесний підхід дає змогу менеджерів структурувати всі професійні дії, які чиняться у межах організації, у їхній логічній послідовності, погоджуючи вхід із виходом системи. Таким чином, управлінський процес починається від моменту виникнення контактів із постачальниками ресурсів, що надходять до організації, і закінчується моментом передавання результату своєї діяльності споживачеві.

Цей підхід набув широкого використання при розробленні систем якості на основі міжнародних стандартів ISO 9000:2000. Він також лежить в основі сучасних концепцій, таких як мінімізація витрат виробництва, оптимізація продуктивного процесу, максимізація прибутку, підвищення конкурентоспроможності.

Системний підхід є найвагомим внеском у вивчення управління. Вперше організація була представлена як відкрита система, що є сукупністю

взаємозалежних елементів, орієнтованих на досягнення цілей в умовах змінного зовнішнього середовища. Системний підхід орієнтований на досягнення цілей системи шляхом вибору і реалізації рішень, що базуються на врахуванні й аналізі всієї сукупності чинників, їхніх взаємозв'язків і взаємодій, які так чи інакше впливають на розв'язувану проблему. У концепції системного підходу організація розглядається як система, що складається з певної кількості елементів, які взаємодіють із зовнішнім середовищем.

Ситуаційний підхід базується на тому припущенні, що придатність різних методів управління визначається ситуацією. Організація у своїй діяльності постійно перебуває у таких ситуаціях, на які необхідно реагувати. Оскільки таких ситуацій надзвичайно багато, то не існує єдиного «найкращого» способу управління організацією. Тому найефективнішим є той метод, що відповідає наявній ситуації.