ЗМ1.Тема 3. Формування і розвиток науки про управління . Зародження науки про управління .Еволюція наукових шкіл менеджменту.

Успіхи в теорії менеджменту завжди залежали від успіхів в інших, пов’язаних з управлінням, сферах, таких як математика, інженерні науки, психологія, соціологія, антропологія та ін. Розвиток цих сфер знань давав дедалі більше фактів для дослідників у галузі управління, а також озброював їх методами досліджень споріднених наук. Ці знання допомагали науковцям зрозуміти, чому деякі попередні теорії управління не витримували перевірки практикою, що підштовхувало дослідників до проведення нових наукових розробок. На відміну від усіх інших наук, розвиток управлінської думки не мав послідовної еволюції системи наукових знань. Навпаки, на першому етапі наука менеджменту функціонувала одночасно у кількох відносно самостійних напрямах: класична теорія менеджменту (школа наукового управління й адміністративна школа), неокласична теорія (школа людських стосунків та школа організаційної поведінки), кількісна теорія менеджменту. Слід зазначити, що в кожній з цих теорій менеджменту намагалися запропонувати єдиний «рецепт» підвищення ефективності управління організацією, у чому і виявляється їх обмеженість. Донині відомо чотири найважливіші підходи розвитку теорії та практики управління: 16 1) підхід з позицій виокремлення різних шкіл в управлінні. Тут управління розглядають з чотирьох різних аспектів – це школи наукового й адміністративного управлінь, людських взаємовідносин та науки про поведінку, а також науки управління, або кількісних методів; 2) процесний, сутність управління якого тлумачиться як безперервна серія взаємопов’язаних управлінських функцій; 3) системний, сутність якого полягає в тому, що керівники мають розглядати організацію як сукупність таких взаємозалежних елементів, як люди, структура, завдання та технологія, що орієнтуються на досягнення різних цілей в умовах змінюваного зовнішнього середовища; 4) ситуаційний, концентрується на тому, що придатність різних методів в управлінні визначають ситуацією. Оскільки є така велика кількість факторів як усередині власне організації, так і в навколишньому середовищі, немає єдиного найкращого способу керувати організацією. Найефективнішим методом у такій ситуації вважають метод, що найбільше їй відповідає. Тенденції розвитку менеджменту мають циклічний характер, що відображає всі процеси розвитку в економіці, виробництві товарів і наданні послуг. Прийнято виділяти декілька етапів розвитку науки про управління. Перший період розвитку науки про управління – «давній» (9 – 7 тис. років до н.е. – кінець ХVІІ ст.) – це найбільш тривалий період розвитку управління. Перші найпростіші, зародкові форми упорядкування та організації сумісної праці існували на стадії первісного суспільства. У цей час управління здійснювалось разом, усіма членами роду, племені або общини. У цьому періоді прийнято виділяти кілька управлінських революцій. Перша управлінська революція (4 – 5 тис. років тому). В період формування рабовласницьких держав на Давньому Сході історики менеджменту відмітили першу трансформацію – перетворення касти священиків у касту релігійних функціонерів. У результаті цього з’явився новий тип ділових людей – ще не комерційний ділець або капіталістський підприємець, але вже не релігійний діяч, який далекий від наживи. Друга управлінська революція (1792 – 1750 рр. до н.е.) пов’язана з ім’ям вавилонського правителя і полководця Хаммурапі, який розробив славнозвісний звід законів (усього 285 законів), що регулювали все різноманіття суспільних відносин між соціальними групами і являв собою основу першої формальної системи адміністрування. Третя управлінська революція (605 р. до н.е. – 316 р. н.е.). У Вавилоні 17 цар Навуходоносор ІІ розробив ефективну систему управління і виробничого контролю на текстильних й інших фабриках. У період свого правління в Давньому Римі Діоклетіан розробив систему територіального управління і адміністративної ієрархії Римської католицької церкви. Четверта управлінська революція (ХVІІІ – ХІХ ст.) – революція в менеджменті майже співпадає з великою індустріальною революцією, яка стимулювала розвиток європейського капіталізму. Другий період розвитку науки про управління – «індустріальний» (1776 – 1890 рр.). Найбільша заслуга в розвитку управління в цей період належить Адаму Сміту (1723 – 1790рр.), який проаналізував різні форми розподілу праці, описав економічні переваги, що отримають організації і суспільство в результаті розподілу праці, а також вніс значний вклад у розвиток уяви про державне управління. Третій період розвитку науки про управління – «систематизація менеджменту» (1856 – 1950 рр.). Цей період знаменує створення низки шкіл у науці менеджменту: школа наукового управління, класична (адміністративна) школа, школа людських відносин і поведінкова (бихевіориська) школа. В цілому цей період можливо охарактеризувати як значний прорив у генезисі менеджменту. 1.3.2. Еволюція наукових шкіл менеджменту Розвиток теорії менеджменту має відповідні напрями, які називають школами управління, що мають своїх засновників та послідовників. Розвиток теорії менеджменту можна поділити приблизно на такі фази, що відповідають виникненню і розвитку певних наукових шкіл: 1) передфаза (приблизно до 1900 р.); 2) фаза «школи наукового управління підприємствами» (1900 – 1930 рр. в США); 3) фаза «адміністративно-бюрократичного підходу», або «класичної школи» (1900 – 1930 рр., особливо в Німеччині, Франції, Англії); 4) фаза школи «руху за гуманні стосунки» (1930 – 1950 рр. в США, Японії); 5) сучасна фаза (приблизно з 1940 р.). Прихильники кожної з цих шкіл вважали, що їм вдалося знайти ключ до найефективнішого управління. Проте пізніші дослідження та невдалі спроби застосувати теоретичні розробки на практиці показали, що багато відповідей з проблем управління були лише частково правильними в певних ситуаціях. Однак кожна з цих шкіл внесла значний і вагомий вклад 18 до наукового менеджменту. Ранні теорії менеджменту У першій половині XX ст. розвивалися чотири різні школи управлінської думки: школа наукового управління, адміністративна школа, школа психології та людських стосунків і школа науки управління (або кількісна школа). Прихильники кожного з цих напрямів вважали, що їм вдалося знайти ключ до найефективнішого досягнення мети організації. Дослідження, які здійснювали потім, та наукові спроби застосувати теоретичні відкриття шкіл на практиці свідчать, що багато відповідей на запитання управління були лише частково правильними в обмежених ситуаціях. Проте кожна зі шкіл зробила значний внесок до сфери управління. Школа наукового управління (1885 – 1920 рр.) Термін «наукове управління» ввів Ф.У. Тейлор (1856 – 1915 рр.). Дослідження, які також увійшли до складу школи, пов’язані з працями Френка (1868 – 1924 рр.) і Ліліан Гілбретів (1878 – 1972 рр.), які займалися працями з удосконалення рухів робітників. Вони заклали фундамент для сучасної розробки стандартів праці, а також принципів його стимулювання за допомогою заробітної плати. Ці дослідники вважали, що, використовуючи спостереження, вимірювання, логіку та аналіз трудових процесів, можна удосконалити багато операцій ручної праці і досягти більш ефективної організації всього трудового процесу. До механізмів реалізації менеджменту Ф. Тейлор відносив: хронометраж; стандартизацію знаряддя праці та інструментів, а також вивчення виконання певного виду роботи на підставі аналізу рухів людини; відокремлення функції планування; розробку інструкційних карток для робітників; диференціювання тарифів тощо. Методологія наукового управління трудовими процесами ґрунтувалася на аналізі змісту праці і виявленні основних її складових. Тейлор, наприклад, прискіпливо вимірював кількість залізної руди та вугілля, яку людина може підійняти лопатою. Подружжя Гілбретів винайшло прилад, який назвали мікрохронометром, що у поєднанні з кінокамерою давав змогу визначити, які рухи виконуються за певних операцій і скільки часу потрібно на кожний з них. Така інформація давала змогу дослідникам переглядати робочі операції, щоб вилучити непотрібні, непродуктивні рухи. Разом з тим розробляли стандартні процедури праці та обладнання, яке відповідало б антропологічним та фізіологічним 19 показникам людини. Все це було спрямоване на підвищення продуктивності праці. Тейлор, наприклад, виявив, що максимальна кількість залізної руди чи вугілля може бути перекидана, якщо робітники використовуватимуть лопату-совок місткістю 9 кг.

***Принципи наукового управління Ф. Тейлора***

***Ф. Тейлор вважав, що менеджери повинні думати, а робітники –працювати. Це приводило до появи великого числа менеджерів і***

***поглибленої спеціалізації на основі операційного розподілу праці.***

***Принципи наукового управління Ф. Тейлора полягають у***

***наступному:***

***- розробка оптимальних методів здійснення роботи на основі наукового***

***вивчення витрат часу, рухів, зусиль тощо;***

***- абсолютне дотримання розробленим стандартам;***

***-добір, навчання і розстановка робітників на ті робочі місця і завдання,***

***де вони зможуть принести найбільшу користь;***

***- оплата за результатами праці (менші результати - менша оплата,***

***більші результати - більша оплата);***

***- використання функціональних менеджерів, які здійснюють контроль***

***за спеціалізованими напрямами;***

***- підтримання дружніх стосунків між робітниками і менеджерами з***

***метою забезпечення можливості здійснення наукового управління***.