

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
РЕФЕРАТ

на тему: «История менеджмента»

Ростов-на-Дону

2014

Содержание

Введение

1. Условия и предпосылки возникновения менеджмента
2. Эволюция управления на основе выделения различных школ управления
3. Этапы развития менеджмента

Заключение

Список литературы

Введение

Ни одна организация, ни одно предприятие не может добиться успеха без управления. Однако управление как вид деятельности и как наука в таком виде, в котором мы имеем его в настоящее время, появилось не сразу.

Как только доисторические люди стали жить организованными группами, у них появилась необходимость управления.

На первом этапе, когда группы людей были невелики, управление во всех сферах осуществлялось одним человеком -- вождем этой группы. В дальнейшем, по мере разрастания групп и усложнения выполняемых ими функций, появилась необходимость разделения труда и дифференциации функций. Но на это потребовались века.

В практике управления существуют примеры организаций, возникших в глубокой древности и успешно функционирующих и в настоящее время благодаря созданию рациональной структуры управления. К их числу относится римская католическая церковь, имеющая наиболее простую структуру управления: папа, кардинал, архиепископ, епископ и приходской священник. Она функционирует и в настоящее время и является более «современной», чем структура многих организаций, появившихся только сегодня. Может быть, это и есть существенная причина того, что она процветает на протяжении многих веков.

Изучение истории развития менеджмента в настоящее время особенно актуально, т.к. изучая исторический опыт и пути развития, отслеживая эволюцию можно прийти к пониманию истинной сущности управления и осознанию того, как сделать

его наиболее эффективным. Целью написания данной работы является изучение истории развития менеджмента.

1. Условия и предпосылки возникновения менеджмента

Изучая историю можно встретить немало ярких примеров, демонстрирующих присутствие эффективного управления в древности.

Египетские пирамиды, построенные в 3000--2000 гг. до н. э., являются ярким свидетельством не только культуры древних египтян, но и их управленческого искусства. Строительство огромных пирамид требовало, прежде всего, четкого планирования и организации труда.

Древние греки уделяли особое внимание вопросам организации и управления производственными процессами, заботились о четкой специализации рабочих. У Сократа дается понимание управления как особой сферы человеческой деятельности. Он говорил о том, что главным в управлении является поставить нужного человека на нужное место и добиться выполнения поставленных перед ним задач.

Линейная структура управления государством получила выражение в системе управления Римской империей. Ее основной проблемой был сбор налогов со всех ее частей, значительно удаленных друг от друга. Прямое правление из Рима осуществить было крайне трудно. Изменение структуры управления позволило укрепить могущество Римской империи.

К сожалению, эволюция управленческой мысли в России этого периода изучена недостаточно.

Переворот в производственных отношениях связан с промышленной революцией, начавшейся в середине XVIII в. С промышленной революцией связано выделение трех уровней управления: верхнего, среднего и нижнего. На производстве появился мастер, который вскоре стал ненавистен для рабочих.

На этом этапе развития управления только наметилась тенденция перехода от принципа надзора за работниками к принципу организации труда на научных основах.

Промышленная революция дала толчок развитию теоретических исследований и практики управления. Большой вклад в формирование науки управления внесли английские политэкономы Уильям Петти, Адам Смит и Давид Рикардо.

Нельзя не отметить огромного вклада английского социалиста-утописта Роберта Оуэна в развитие управленческой мысли и практики управления. Ранее других он заметил и оценил роль человеческого фактора на производстве, к необходимости учета которого другие исследователи пришли только через 100 лет. На формирование теории управления в социалистическом обществе большое влияние оказали труды К. Маркса и Ф. Энгельса. Не занимаясь исследованиями природы и сущности управления, они внесли свой вклад в формирование этой науки с помощью созданных ими методов исследования. К. Маркс выводит необходимость разделения труда из развития кооперации: капиталист часто не в состоянии самостоятельно управлять своей фабрикой. Кроме того, в этом нет необходимости, так как труд по надзору, совершенно отделенный от собственности на капитал, всегда предлагался в

избытке. Поэтому сделалось необязательным, чтобы этот труд по надзору выполнялся капиталистом. Таким образом, результатом разделения труда явилось обособление управления, которое стало рассматриваться в качестве особой функции любого совместного труда.

В этот же период времени Ф. Энгельс указал на то, что следует различать управление вещами и управление людьми. От этого тезиса в дальнейшем будут отталкиваться многие ученые в своих исследованиях.

Однако до эпохи империализма функция управления осуществлялась самим капиталистом и небольшой группой приближенных к нему лиц. Роль специально подготовленных управляющих особенно усиливается в эпоху развития монополистического капитализма. Столкнувшись с конкуренцией, изменчивой внешней средой, управляющие развивали систему знаний о том, как лучше использовать ресурсы.

Таким образом, предпосылками и источниками формирования менеджмента как управления особого рода являются:

- 1) индустриальный способ организации производства;
- 2) развитие рыночных отношений, основными элементами которых являются спрос, предложение и цена.

Для систематизации этапов развития науки управления первоначально использовался исторический подход с применением хронологического принципа.

2. Эволюция управления на основе выделения различных школ управления
По мнению М. Мескона и других, за всю историю эволюции систем управления человечество выработало всего три принципиально различных инструмента управления, т.е. воздействия на людей.

Иерархия - это организация, где основное средство воздействия отношения власть - подчинение, давление на человека сверху с помощью принуждения, контроля над распределением материальных благ.

Культура, т.е. вырабатываемые и признаваемые обществом организации, групповые ценности, социальные нормы, установки, шаблоны поведения, ритуалы, которые заставляют человека вести себя так, а не иначе.

Рынок, т.е. наличие сети равноправных отношений по горизонтали, основанных на купле-продаже продукции и услуг, на отношениях собственности, на равновесии интересов продавца и покупателя.

На каждом этапе развития менеджмента формировались соответствующие школы управления. М. Мескон выделяет четыре такие школы, в которых показаны методы и принципы их формирования. Каждая школа внесла свой вклад в развитие науки управления.

Школа научного управления:

- 1) Использование научного анализа для определения лучших способов выполнения задачи.
- 2) Отбор работников, лучше всего подходящих для выполнения задач, и их обучение.
- 3) Обеспечение работников ресурсами, требуемыми для эффективного выполнения их задач.

4) Систематическое и правильное использование материального стимулирования для повышения производительности.

5) Отделение планирования и обдумывания от самой работы.

Классическая школа управления: история менеджмент школа этап

1) Развитие принципов управления.

2) Описание функций управления.

3) Систематизированный подход к управлению всей организации.

Школа человеческих отношений и школа поведенческих наук:

1) Применение приемов управления межличностными отношениями для повышения степени удовлетворенности и производительности.

2) Применение наук о человеческом поведении к управлению и формированию организации таким образом, чтобы каждый работник мог быть полностью использован в соответствии с его потенциалом.

Школа науки управления:

1) Углубление понимания сложных управленческих проблем благодаря разработке и применению моделей.

2) Развитие количественных методов в помощь руководителям, принимающим решения в сложных ситуациях.

В число основных направлений развития научных школ управления можно отнести: такие подходы:

- научного направления;
- административный;
- с точки зрения человеческих отношений;
- с точки зрения науки о поведении;
- с точки зрения количественных методов;
- к управлению как к процессу;
- системный,
- ситуационный.

Адекватно соответствующим этапам происходит процесс формирования научных школ, но менялась организация управления от простых методов управления к сложным.

Малое количество крупных организаций, отсутствие гигантских организаций.

Большое количество чрезвычайно мощных, крупных организаций, как коммерческих, так и некоммерческих.

Относительно небольшое количество руководителей высшего звена, практическое отсутствие руководителей среднего звена. Большое количество руководителей высшего звена, небольшое количество руководителей среднего звена.

Управленческая работа зачастую не выделялась и не отделялась от неуправленческой деятельности. Четко очерчены управленческие группы, управленческая работа воспринимается и отделяется от неуправленческой деятельности.

Занятие руководящих постов в организации чаще всего по праву рождения или путем захвата силой. Занятие руководящих постов в организации чаще всего по

праву компетентности с соблюдением законности и порядка.

Малое количество людей, способных принимать важные для организации решения.
Большое количество людей, способных принимать важные для организации решения.

Упор на приказ и интуицию. Упор на коллективную работу и рациональность.

Прежние организации стремились иметь малочисленную группу руководителей высшего звена, которые сами принимали практически все важные решения. Очень часто руководство осуществлялось одним человеком. Управление строилось с упором на приказ и интуицию. Современная же организация имеет более четко выраженную структуру, в которой присутствуют руководители разных уровней. Принятие решения осуществляется большим количеством людей, что повышает его согласованность и обоснованность. Упор в управлении делается на коллективную работу и рациональность.

3. Этапы развития менеджмента

С некоторой условностью можно выделить 8 этапов в развитии менеджмента.

Первый этап развития менеджмента начался в начале двадцатого столетия и связан с учением Ф. Тейлора после публикации его книги "Принципы научного управления", в которой он впервые рассмотрел научные подходы и принципы построения системы управления. Используя систему управления, разработанную Ф. Тейлором, американские фирмы и Америка в целом наглядно продемонстрировали ее практическую значимость и влияние на развитие экономики. Однако системный анализ предложенной Ф. Тейлором модели управления показал, что эта система Тейлора пока нашла ограниченное применение вследствие непонимания ее сути рыночными структурами, фирмами и их руководителями. Именно под воздействием учения Тейлора чуть позже появляются научные работы по менеджменту Френка, Гильберта, Ганита.

Второй этап развития менеджмента связан с новыми подходами в развитии учения о менеджменте, на основе учения Ф. Тейлора, но с принципиально новыми подходами. Появится и апробируется на практике так называемая классическая (административная) школа управления, родоначальниками которой стали А. Файоль, П. Урвик, Д. Муни, П. Слоун. В частности, А. Файоль впервые предположил новую теорию менеджмента, раскрывающую его функции, принципы и необходимость теоретического изучения.

Третий этап развития менеджмента стал называться "неоклассическим", нарождается и начинает развиваться школа "человеческих отношений", развитие которой связано с именами ученых А. Файоля, Д. Муни, П. Слоуна, Э. Мейо. На этом этапе апробируется социологическая концепция групповых решений.

Четвертый этап развития менеджмента относится к периоду 1940 - 1960 гг. В эти годы происходит эволюция управленческой мысли, которая направлена на развитие теории организации менеджмента на основе достижений психологической и социологической наук, оказывающих решающее воздействие на человека в системе управления.

Пятый этап развития управленческой мысли отличается от всех предыдущих тем,

что происходит становление современных количественных методов обоснования управленческих решений под воздействием широкого использования в практике экономико-математических методов и электронно-вычислительной техники. Этот процесс успешно развивается по настоящее время. Так, Д. Макгрегор впервые обосновал свою теорию и доказал, что отношение менеджера к своим подчиненным существенно влияет на их поведение и на рабочий климат в организации. В теории "X" - утверждение приоритета контролирующего менеджера, в теории "Y" - принцип распределения объективности. (Годы развития этой концепции - 1950-1960 г.) Шестой этап развития менеджмента можно отнести к периоду 1970 - 1980 гг. Учеными - управленцами вырабатываются новые подходы в развитии теории управления, смысл которых сводится к тому, что организация - это открытая система, приспособляющаяся к внутренней среде (организации) нужно искать во внешней среде. Исходя из такого посыла происходили установления взаимосвязей между типами сред и различными моделями управления. К этому периоду относятся теории: "стратегического менеджмента" И. Ансоффа, "теория властных структур между организациями" Г. Саланчика, "конкретной стратегии, конкурентоспособности, потребительских качеств продукции и ресурсов" Портера и т.д.

Седьмой этап относится к 80-м гг., которые ознаменовались появлением новых подвидов в управлений, неожиданным для многих открытием "организационной структуры" как мощного механизма управления, особенно успешно использованного Японией и другими странами, с важнейшими по силе воздействия управленческими методами.

Восьмой этап развития менеджмента относится к 90-м гг. На этом этапе просматриваются три основные тенденции:

- возврат к прошлому - осознание значения материальной, технической базы современного производства;
- создание социальных поведенческих элементов - это усиление внимания не только к организационной культуре, но и к различным формам демократизации управления, участие рядовых работников в прибылях, в осуществлении управленческих функций в других сферах деятельности;
- усиление международного характера управления. Переход многих стран к открытой экономике, участие в конкурентной борьбе, организации современной деятельности.

Заключение

Подготовка современных менеджеров-профессионалов невозможна без знания истории развития менеджмента. Менеджмент развивался на протяжении веков, прежде чем превратился в самостоятельную отрасль знания, науку.

Значительное влияние на формирование менеджмента оказали: школа научного управления, классическая (административная) школа, школа психологии и человеческих отношений, школа науки управления (количественная школа), а также выдающиеся представители этих школ, такие как Ф. Тейлор, А. Файоль, Э. Мэйо и др. Рыночная экономика требует адекватной ей системы управления, которая должна

претерпеть радикальные преобразования вместе со всем обществом. В условиях перехода к рыночным отношениям важнейшим фактором успеха становится непрерывное совершенствование теории и практики управления.

Большое значение приобретает изучение передового и прогрессивного опыта управления зарубежных стран и использование его при анализе собственных управленческих проблем. Поэтому изучение истории развития теории и практики зарубежного менеджмента крайне актуально.

В современных условиях перестройки экономики на основе рыночных отношений одним из приоритетных ее направлений является выработка основных теоретических и методологических позиций по использованию менеджмента в практической деятельности организаций. Основной особенностью управленческой мысли становится поиск новых конкретных и реальных путей совершенствования системы управления, выработка позиции по различным проблемам управления применительно к рыночным условиям и на основе творческого осмысления передового зарубежного опыта.

Список литературы

- 1) Вачугов Д.Д. Основы менеджмента. - М.: Высшая школа, 2005. - 376 с.
- 2) Друкер П.Ф. Задачи менеджмента в 21 веке. - М.: Вильямс, 2004. - 272 с.
- 3) Котлер Ф. Маркетинг. Менеджмент /Пер. с англ. под ред. О.Я. Третьяк, Л.А. Волковой, Ю.Н. Контуревского. - СПб.: Питер, 2004.
- 4) Лукичева Л.И. Управление организацией. - М.: Омега, 2005.
- 5) Мескон М., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента. - М.: ФИНПРЕСС, 2004.
- 6) Николайчук В. Маркетинг и менеджмент услуг. Деловой сервис. - СПб.: Питер, 2005.
- 7) Одинцов А.А. Основы менеджмента: Учебное пособие по специальности «Менеджмент организации». - М.: Колос, 2006.
- 8) Орлов А.И. Менеджмент. Учебник. - М.: Изумруд, 2004. - 298 с.
- 9) Румянцева З.П. Общее управление организацией: Теория и практика. - М.: Инфра-М, 2005.
- 10) Семенов А.К., Набоков В.И. Основы менеджмента. - М.: Издательский дом Дашков и К, 2005.
- 11) Сухов С.В. Системный подход к управлению коммерческим предприятием. //Менеджмент в России и за рубежом. 2005. №6. - С.
- 12) Татарников Е.А. Управление предприятием: Конспект лекций. - М.: Феникс, 2005.
- 13) Туровец О.Г. Организация производства и управление предприятием. - М: ИНФРА-М, 2005.
- 14) Толковый словарь Ожегова С.И. <http://www.slovariki.org>