Школы менеджмента

– научный менеджмент

акцент делался на научно обоснованную организацию производства, рациональность и преподнесение менеджмента в виде промышленного .

Основателем классической школы «научного менеджмента» считается Фредерик Тейлор (1856–1915) – инженер-практик и менеджер, решавший в своей повседневной работе проблемы рационализации производства и труда с целью повышения производительности и эффективности. Основные взгляды Тейлора изложены в книгах «Управление предприятием» (1903), «Принципы научного управления» (1911).

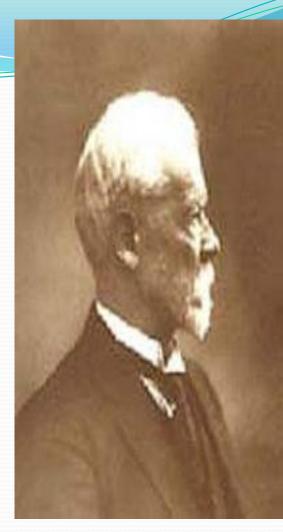
Главная идея Тейлора состояла в том, что управление должно стать системой, основанной на определенных научных принципах, должно осуществляться специально разработанными методами и мероприятиями, т.е. что необходимо проектировать, нормировать, стандартизировать не только технику производства, но и труд, его организацию и управление, следует совершенствовать систему оплаты труда. Практическое применение идей Тейлора доказало всю свою важность, обеспечив значительный рост производительности труда.



– административный менеджмент

внимание уделялось организации в целом и таким функциям как планирование, организация, командная цепочка, координация и контроль .

Анри Файоль (1841–1925), предложил формализованное описание работы управляющих в организациях, выделив характерные для них виды деятельности или функции: планирование, организацию, руководство, координацию и контроль. Им были сформулированы принципы менеджмента, которыми предлагалось руководствоваться при решении управленческих задач и выполнении функций менеджмента. Файоль считается основателем так называемой классической административной школы управления. Вклад данной школы заключается в том, что она рассматривает управление, как универсальный процесс, состоящий из несколько взаимосвязанных функций. Она сформировала теорию управления всей организацией.



концепция бюрократических организаций

предполагала четкое определение должностных обязанностей и ответственности работников, ведение формальной отчетности, разделение собственности и управления, что должно было строиться на безличной, рациональной основе.

К классической теории управления близко примыкает **теория** идеального типа административной организации, названная ее автором, немецким социологом Максом Вебером (1864–1920) «бюрократией». Большинство американских теоретиков управления, высоко оценивая эвристическое значение организационной модели Вебера, подчеркивают вместе с тем, что он интересовался лишь формальной организацией управления, а все отклонения от нее рассматривал как «идиосинкразию», которая не представляет интереса для теоретика.



Школа человеческих отношений

- (гуманистический менеджмент).
- уделяет внимание психологии отношений, поведению и потребностям людей, социальным взаимодействиям и групповым интересам.
 Выделяют три области направления: человеческие отношения, человеческие ресурсы и бихевиоризм.

 Джордж Элтон Мэйо — американский психолог и социолог, исследователь проблем организационного поведения и управления в производственных организациях, один из основоположников американской индустриальной социологии и доктрины «<u>человеческих</u> отношений». Руководил рядом исследовательских проектов и экспериментов, в том числе и Хоторнским. Основал движение «за развитие человеческих отношений» и является одним из основоположников школы человеческих отношений.

 Большой вклад в развитие школы «человеческих отношений» был сделан в 40-60-е годы, когда учеными-бихевиористами (от англ. behaviour – поведение) было разработано несколько теорий мотивации.

Модель Маслоу (пирамида потребностей) (содержательная)

Составляющие модели

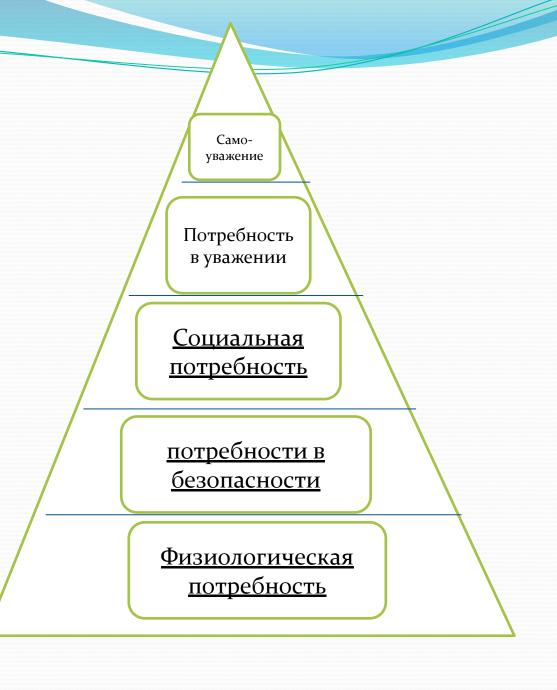
5 категорий потребностей:
физиологические – в еде, воде,
убежище, отдыхе, сексе;
потребности в безопасности и
уверенности в будущем;

<u>социальные</u> – в принадлежности к чему-либо, в социальном взаимодействии, привязанности, поддержке, принятии другими;

<u>в уважении</u> – в самоуважении, личных достижениях, компетентности, уважении со стороны окружающих;

<u>в самовыражении -</u> в реализации потенциала и личностном росте.

Основание – физиологические потребности.



Теория Ф Герцберга

"двухфакторная модель" (содержательная).

Все факторы, влияющие на удовлетворенность человека трудом разбиты на 2 группы (внешние, по отношению к труду (гарантии сохранения работы, социальный статус и т.д.) и мотивационные (признание заслуг, процесс труда и т.д.), связанные с процессом труда).

Теория ERG К. Альдефера

- Составляющие модели
- Потребности человека составляют иерархию. Она составляет три уровня:
- 1.Потребность существования (Existence).
 Удовлетворяется такими факторами, как пища, воздух, вода, зарплата, условия работы.
- 2. Потребность в отношениях (Relatedness).
 Потребность в значимых социальных и межличностных связях.
- 3. Потребность в росте (Growth). Потребность в условиях для творчества и производительности.

Модель Врума (теория ожидания) (процессуальная)

- Составляющие модели
- Осознание потребностей и через него интенсивности мотивации вызывает поведение человека, которое определяется оценкой им результатов этого поведения; степенью его удовлетворенности в том, оно приведет к желаемому.
- Составляющие модели: связи: затраты труда результат, результат-вознаграждение; и валентность – степень удовлетворения результатом.
- Логическая формула модели: сила мотивации к труду зависит от оценки человеком соотношения результатов труда и затраченных им усилий, скорректированной на справедливость и значимость полученного вознаграждения и уровень удовлетворения от проделанной работы.

Модель МакКлелланда – Аткинсона (теория приобретаемых потребностей) (содержательная)

- Составляющие модели
- Структура потребностей высшего уровня сводится к 3 факторам:
- Стремлению к успеху (на основе личных достижений. Доведение начатой работы до успешного завершения).
- К власти (желание воздействовать на других). Потребность в уважении потребность во власти потребность в самоуважении.
- - К признанию (или причастности). Потребность в общении, помощи другим.

Геория справедливости

Адамса (процессуальная)

- Составляющие модели
- Гигиенические факторы, связанные с окружающей работника средой: политикой фирмы, условиями работы, заработком, межличностными отношениями с руководством, коллегами и т.д.;
- Мотивационные факторы, связанные с характером и сущностью работы: успехом, продвижением по службе, признанием.

Модель Портера – Лоулера (процессуальная) интегрирует различные теории

- Составляющие модели
- Человек определяет для себя привлекательность вознаграждения за достижение цели, оценивает вероятность ее реализации и получение вознаграждения. От этого зависят его усилия. На достижение цели влияют индивидуальные способности, восприятие им его обязанностей. Достижение цели влечет результат - внешний и внутренний. Внешний результат (оценивается как справедливый или нет). Внутреннее и внешнее вознаграждения, их справедливость определяет удовлетворенность работой, которая оказывает воздействие на оценку значимости нового вознаграждения. Достигнутые результаты влияют на оценку вероятности будущих вознаграждений.

Теория МакГрегора

На основе отношения человека к труду
 понтай на отпотственный дибо жолгоный

(лентяй, не ответственный либо желающий трудиться и т.д.) Промежуточный тип теория Оучи (тип Z).

Теория усиления мотивации Скиннера

- Мотивация зависит от прошлого опыта людей.
 Наличие стимулов вызывает определенное
 поведение у человека. Если последствия
 положительные, то работник аналогично будет
 себя вести в подобной ситуации и в будущем.
- Неоднократное повторение одних и тех же (положительных) результатов приводят к формированию поведенческой установки.