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 «человеческих 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;

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

в уважении – в самоуважении, личных достижениях, компетентности, уважении со стороны окружающих;

в самовыражении - 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.
-

Теория 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

(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.