

Тема 1. Теоретические и методологические основы теории управления.

1. Сущность и содержание теории управления.
2. Цели и функции теории управления.
3. Понятие и сущность управления. Система управления.
4. Зарождение управленческой мысли. Управленческие революции.
5. Школы научного управления.

К. Маркс в своем труде «Капитал»

(1867) писал: «Всякий совместный труд, осуществляемый в сравнительно крупном масштабе нуждается в большей или меньшей степени в **управлении**, которое устанавливает согласованность между отдельными работами и выполняет общие функции, вытекающие из движения всего производственного организма в отличие от движения отдельных его частей... **Отдельный скрипач управляет собой. Оркестр же нуждается в дирижере**».

1. Сущность и содержание теории управления

Изложение любой науки принято начинать с определения ее:

- понятия,
- объекта и предмета,
- методологии,
- целей и функций.



Управление — древнейшее искусство и новейшая наука.

Управление как общественный феномен известен с древних времен и является предметом изучения целого ряда наук, в том числе:

менеджмента,
социологии,
политологии,
философии,
кибернетики,
психологии,
экономики.

Теория управления - наука о принципах и методах управления различными социальными (социально-экономическими) системами, процессами и объектами.

Основами теории управления являются *кибернетика и теория информации.*

Кибернетика (от греч. *kybernetike* – искусство управления) – наука об общих принципах и методах управления сложными системами в природе, технике и обществе.

Теория информации – это наука о процессах передачи, хранения и получения данных в природных, технических и социальных системах.

Теория управления – это наука изучающая процессы управления в социально-экономических системах, содержание и форму управленческих отношений, закономерности их возникновения и развития, а также принципы эффективного управления.

Теория управления – фундаментальная область специального знания, содержащего систематическое изложение и анализ основополагающих принципов, методов, функций, подходов и тенденций развития мировой и отечественной управленческой мысли и практики.

Основная цель учебного курса - обеспечение целостного представления об управлении сложными социально-экономическими системами:

- их структуре,
- внешних и внутренних связях,
- саморазвитии,
- воздействии одной на другую,
- о специфических отношениях, складывающихся между субъектами и объектами управленческих отношений в процессе их взаимодействия.

Объектом теории управления является управленческие процессы, протекающие в территориальных, профессиональных и иных группах людей, которые обеспечивают процесс производства и воспроизводства человека, т. е. управленческие отношения.

Теория управления как любая наука имеет **предмет** своего исследования.

Предмет теории управления подвержен изменениям, поскольку происходят перемены в субъектах и объектах управления, в отношениях и взаимосвязях существующих между ними.

Blank rounded rectangular box at the top of the page.

Blank rounded rectangular box.

Blank rounded rectangular box at the bottom of the page.

Основные категории теории управления:

К основным категориям теории управления относятся:

-управление; -система управления; -субъект управления; -объект управления; -управленческие отношения; -цели управления; -принципы управления; -методы управления; -функции управления; -процесс управления; -модель управления; -технологии управления; -стиль управления; -управленческое решение; -эффективность управления; -совершенствование управления; -и др.

2. Цели и функции теории управления.

Значение любой науки в жизни общества определяется теми **целями** которые она решает и теми **функциями**, которые она выполняет.

Цели теории управления можно сформулировать следующим образом:

-изучение наиболее важных, типичных фактов управленческих отношений, в которых проявляется взаимодействие управляющих и управляемых;

-определение основных тенденции развития управленческих процессов;

-построение наиболее вероятных направлений и сценариев развития управленческой деятельности в будущем;

-формулирование научно-обоснованных рекомендаций по совершенствованию системы управления.

К функциям теории управления следует отнести:

- познавательная функция;
- оценочная функция;
- прикладная функция;
- прогностическая функция;
- образовательно-воспитательная функция;
- идеологическая функция.

Цели и функции теории управления взаимосвязаны и дополняют друг друга.

3. Понятие и сущность управления. Система управления.

Окружающий человека мир принято делить на неживую природу, живую природу и человеческое общество.

Соответственно выделяют:

- **управление техническими системами**
- **управление биологическими системами**
- **управление социальными системами**

Что такое управление?

В.И. Кнорринг: «Управление представляет собой непрерывный и целенаправленный процесс воздействия на управляемый объект, которым может быть технологическая установка, коллектив или отдельная личность. **Управление есть процесс, а система управления** ~ механизм, который обеспечивает этот процесс».

Управление (менеджмент) - система, обеспечивающая успешное целостное функционирование, сохранение и развитие организации.

Управление в широком смысле – процесс поддержания функционирования или перевода системы из одного состояния в другое посредством целенаправленного воздействия на объект управления с целью изменения его состояния.

Управление – процесс воздействия человека или группы людей на трудовой коллектив для достижения определенных целей.

В толковом словаре В. Даля термин "**управлять**" означает править, давать ход, направление, распоряжаться, заведовать, быть хозяином, распорядителем чего-то, порядничать.

В. И Кнорринг считает, что **управление** в широком понимании этого термина – непрерывный **процесс воздействия на объект управления** (личность, коллектив, технологический процесс, предприятие, государство) для **достижения оптимальных результатов** при наименьших затратах времени и ресурсов.

В специальной литературе обычно указывается множество **определений управления.**

Управление определяется:

- как **наука** (область человеческого познания),
- **искусство** (практика выполнения работы),
- **функция** (вид деятельности),
- **процесс** (деятельность по выполнению функций управления),
- **аппарат управления.**

Экономика: управление является одним из факторов производства наряду с землей, трудом и капиталом, который к тому же со временем замещает как труд, так и капитал.

Менеджмент: управление представляет собой, прежде всего, систему власти в организации, посредством которой регулируются отношения между руководителем и подчиненными.

Социология: управление является одним из элементов социальной структуры и системы социальных статусов.

- выделяется
важнейший
элемент
управленческого
процесса -
целеполагание.

В теории
управления
сущность
«управления»
обычно
раскрывается:

- с помощью
категории
«воздействие»

- через понятия
«деятельность» и
«процесс»

Таким образом, управление – это процесс целенаправленного воздействия субъекта управления на объект управления для достижения определенных результатов.

Понятие "управление" используется в следующих значениях:

1) **управление как наука** – система упорядоченных знаний в виде концепций, теорий, принципов, способов и форм управления;

2) **управление как искусство** – способность эффективно применять данные науки управления в конкретной ситуации.

3) **управление как функция** – деятельность, направленная по своему назначению и содержанию, принципиально отличается от производственной функции;

4) **управление как процесс** – определенная совокупность управленческих действий, которые логично связываются друг с другом, чтобы обеспечить достижение поставленных целей;

5) **управление как аппарат** – совокупность структур и людей, обеспечивающих использование и координацию всех ресурсов социальных систем для достижения их целей.



Процесс управления – это совокупность отдельных видов деятельности, направленных на обеспечение функционирования и развития системы в интересах достижения стоящих перед ней целей.

В процессе управления решаются две задачи:

- **тактическая** – связана с поддержанием устойчивости и взаимодействия всех элементов системы;

- **стратегическая** – обеспечивает развитие и совершенствование системы, перевод ее в качественно иное состояние.

Управленческая процедура - документально зафиксированная последовательность выполнения элементов управленческого процесса, определяющая состав, очередность, содержание составляющих его операций

Управленческая технология - способ выполнения управленческих операций и их элементов в оптимальной последовательности при рациональном распределении между исполнителями с учетом их квалификации и затрат времени.

Выделяют следующие виды технологий управления:

-линейная ;

-управление по отклонениям;

-управление по результатам;

-управление по целям;

-управление по ситуации;

-поисковое управление.

Управление представляет собой **сложную систему**.

Системный подход в управлении рассматривает **управленческую деятельность** как систему, т.е. как совокупность элементов, взаимодействующих между собой в пространстве и времени, функционирование которых направлено на достижение **общей цели**.

Система управления включает следующие взаимосвязанные элементы:

1. Субъект управления.

2. Объект управления.

3. Коммуникационные каналы связи.

4. Набор методов, технологий, норм, правил, принципов, процедур, предписаний, полномочий.

5. Механизм управления.

Соотношение понятий «управление» и «менеджмент».

В целом понятия управление и менеджмент не тождественны.

Понятие «управление» по своему смыслу несколько **шире** понятия "менеджмент" и они соотносятся как часть и целое.

«Менеджмент с точки зрения управления означает не что иное, как управление собственностью со стороны собственника (хозяина, владельца)».

Слово «менеджмент» обычно употребляется по отношению к людям, коллективам и организациям: менеджмент организации означает управление этой организацией.

Эволюция управленческой мысли – на семинар доклады

1. Зарождение управленческой мысли. Управленческие революции (пять управленческих революций).
2. Школа научного управления.
3. Административная (классическая) школа управления.
4. Школа «человеческих отношений» и школа поведенческих наук.
5. Школа науки управления или количественных методов (новая школа управления).
6. Процессный подход к управлению
7. Системный подход к управлению (теория непредвиденных ситуаций, концепция управления по целям, теория «7-S»)
8. Ситуационный подход к управлению
9. Эволюция управленческих парадигм.
10. Основные модели управления.

4. Зарождение управленческой мысли. Управленческие революции.

Один из крупнейших специалистов в области управления Джек Дункан заметил следующее:

"Мы должны оглядываться на прошлое, ибо это все, что мы имеем для того, чтобы узнать что либо о будущем".

Управление существовало всегда там, где люди работали группами и, как правило, в **трех сферах человеческого общества**:

- **социальной** – необходимость установления и поддержания порядка в группах, в социальных сообществах;
- **экономической** – необходимость в производстве и распределении ресурсов;
- **оборонительной** – защита от врагов и диких зверей.

Управленческая революция - это переход от одного качественного состояния управления к другому.

В развитии теории и практики управления, выделяют несколько исторических периодов.

Исследователи выделяют пять управленческих революций:

- **Религиозно-коммерческая** – 4000 - 5000 гг. до н. э.
- **Светско-административная** - 1792-1750 гг. до н.э.
- **Производственно-строительная** - 605—582 гг. до н.э.
- **Индустриальная революция** – 18-19 вв.
- **Бюрократическая революция** – конец 19 - начало 20 в.в.

Первая управленческая революция (4-5 тыс. лет до н.э.) - религиозно-коммерческая.

1. Период формирования рабовладельческих государств на Древнем Востоке.

2. В Египте и Шумере произошло превращение касты жрецов в касту религиозных функционеров, т.е. менеджеров.

Результат:

Менеджмент сформировался как инструмент коммерческой и религиозной деятельности.

Вторая управленческая революция - светско-административная - 1792-1750 гг. до н.э.

Вавилон. Правление царя Хаммурапи.

- Кодекс Хаммурапи (285 законов) регулировал все многообразие общественных отношений между социальными группами.

- Первая формальная система администрирования.

Результат :

Появление светской манеры управления.

Возникновение формальной системы организации и регулирования отношений людей.

Третья управленческая революция - производственно-строительная - 605—582 гг. до н.э.

Вавилон. Царь Навуходоносор II (выдающийся полководец, талантливый строитель) – разработал эффективную систему управления и производственного контроля на текстильных фабриках и зернохранилищах.

Результат:

Соединение государственных методов правления с контролем за деятельностью в сфере производства и строительства

Четвертая управленческая революция - индустриальная (революция – 18-19 вв.):

- стимулировала развитие европейского капитализма.
- индустрия переросла границы мануфактуры и старой фабричной системы и привела к появлению системы акционерного капитала.
- руководитель–собственник (капиталист) был заменен акционерами.

Результат:

Новая система собственности.

Ускорение развития промышленности.

Отделения управления от производства и капитала.

Превращение администрации и менеджмента в самостоятельную экономическую силу.

Зарождение современного менеджмента.

Пятая управленческая революция - бюрократическая революция (менеджерская) – конец 19 - начало 20 в.в.

Монополистический капитализм создал первые школы управления и систему профессионального обучения руководителей.

Результат:

Появление класса профессиональных менеджеров и отделение его от класса капиталистов.

Развитие современного менеджмента.

Логика развития управленческих революций:

- первые четыре отражают понимание управления как искусства, т.е. как способности руководителей эффективно применять накопленный опыт на практике;

- пятая управленческая революция символизирует собой начало конституирования управления в самостоятельную область человеческих знаний, а именно в науку.

Зарождение управленческой мысли. Управленческие революции.

Платон (древнегреческий философ, ученик Сократа, учитель Аристотеля 428 или 427 до н.э. - 348 или 347 до н.э.):
управление - наука об **общем питании** людей, деятельность по управлению является важным элементом системы жизнеобеспечения общества.

Аристотель (древнегреческий философ, 384 до н.э. – 322 до н.э., ученик Платона):
необходимость разработки «господской науки», обучающей рабовладельцев **навыкам** обращения с рабами, **искусству** управления ими.

Зарождение управленческой мысли. Управленческие революции.

Управление стало превращаться в науку только в конце 19 в., хотя уже в 18 в. начался процесс разграничения управления как науки и искусства.

Ученые (философы, экономисты) попытались ответить на вопрос:

Что движет людьми, побуждает их к активным действиям?

Томас Гоббс (1651 г.) и Джеймс Стюарт (1767 г.) - доказывали, что основной мотив человеческого поведения заключается в **стремлении к власти.**

Иеремия Бентам (1748-1832) — английский философ-моралист и правовед, юрист, в книге «Введение в принципы морали и законодательства» отстаивал:

- мотивами человеческого поведения являются польза и удовлетворение.

Адам Смит (1723-1790) — экономист, философ-этик; один из основоположников современной экономической теории:

- провел анализ различных форм разделения труда, дал характеристику обязанностей государя и государства.
- сформулировал принцип **«экономического человека»**, главной целью которого является **стремление к обогащению и удовлетворению личных потребностей.**

Джон Миль (1806—1873) —
британский философ, экономист и
политический деятель:

- исследовал проблемы **мотивации**.

В конце 18 — начала 19 столетия в управление стали внедряться **прикладные разработки и эксперименты**, результаты которых помогали:

- определять нормы выработки и вознаграждения,
- оптимальные скорости работы оборудования,
- объемы выпуска продукции,
- совершенствовать организацию производства и труда.

Ричард Аркрайт (1732-1792) — крупный английский текстильный промышленник, изобретатель прядильной машины, владелец многочисленных патентов в области прядения.

Удалось добиться непрерывности осуществления технологических процессов, на основе:

- разделения труда,
- планирования размещения оборудования,
- координации работы машин и персонала,
- обеспечения дисциплины.

Результат:

- экономия на издержках производства
- были достигнуты немалые успехи в борьбе с конкурентами.

Зарождение управленческой мысли. Управленческие революции.

Роберт Оуэн: (1771—1858) — английский философ, педагог и социалист, первый реформатор во взглядах на управление организацией.

\ Управляющий ряда текстильных фабрик.

Провел (1800—1828 гг.) широкомасштабный **социальный эксперимент** в области управления.

Основная идея:

- гуманизация управления производством,
- признание необходимости обучения,
- улучшения условий труда и быта рабочих.

Чарльз Бэббидж - английский математик.

В 1883 г. разработал проект «аналитической машины» – прообраз современной цифровой вычислительной техники, с помощью которой уже тогда управленческие решения принимались более оперативно.

Начальной точкой отсчета современной науки управления является научная **работа Генри Р. Тауна** «Инженер как экономист», представленная Американскому обществу инженеров в 1886 г.

В своей статье Таун отметил, что **управление работой** не было организовано и в большинстве случаев велось **интуитивно**.

У менеджеров нет ассоциаций, посредством которых они могли бы обмениваться опытом, и нет научной дисциплины в рамках которой накопленный опыт систематизировался бы в принципы или теории.

2. Школы научного управления

К концу XIX — началу XX в. появились первые работы, в которых была сделана попытка **научного обобщения** накопленного опыта и формирования **основ науки управления.**

2. Школы научного управления

Это было ответом на потребности промышленного развития, которое все больше приобретало такие специфические черты, как:

массовое производство и массовый сбыт,

ориентация на рынки большой емкости

крупномасштабную организацию в форме мощных коопераций и акционерных обществ.

2. Школы научного управления

Предприятия-гиганты
испытывали острую
необходимость:

в рациональной
организации производства и
труда,

- в четкой и взаимосвязанной
работе всех подразделений и
служб, руководителей и
исполнителей в соответствии
с научно обоснованными
принципами, нормами и
стандартами.

Школы научного управления

Научные подходы к выделению научных направлений, которые внесли существенный вклад в развитие теории и практики управления:

1. Подход с позиций выделения 4 различных школ:
 - школа научного управления,
 - школа административного управления,
 - школа человеческих отношений и наук о поведении,
 - школа науки управления или количественных методов.
2. Процессный подход.
3. Системный подход.
4. Ситуационный подход.

2. Школы научного управления

В зарубежной науке управления сложились *четыре важнейшие школы*, которые внесли существенный вклад в развитие современной теории и практики управления:

- школа научного управления;
- административная (классическая) школа;
- школа человеческих отношений и поведенческих наук (школа психологии);
- школа количественная (или новая школа или школа науки управления).

Школа научного управления (1885-1920) .

Представители школы:

- Фредерик Уинслоу Тейлор – основоположник школы научного управления,
- Фрэнк и Лилиан Гилбрет,
- Генри Лоуренс Гант,
- Генри Форда,
- Гаррингтон Эмерсон и др.

Создатели школы считали, что, используя наблюдения, замеры, логику и анализ (т.е. научные методы), можно совершенствовать многие операции ручного труда.

Основные положения школы научного управления :

- 1. Использование научного анализа для определения лучших способов выполнения задачи.
- 2. Отбор работников, лучше подходящих для выполнения задач, и обеспечение их обучения.
- 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.

К недостаткам данной теории можно отнести следующее:

- учение базировалось на механистическом понимании человека, его места в организации и сущности его деятельности;
- в работнике Тейлор и его последователи видели только исполнителя простых операций и средство достижения цели;
- не признавали разногласий, противоречий, конфликтов между людьми;
- в учении рассматривались и учитывались только материальные потребности рабочих;
- недооценка человеческого фактора

Административная (классическая) школа управления.

Административная (классическая) школа управления (1920-1950)

Представители:

Анри Файоль (основоположник школы),

Линдал Ф. Урвик,

Джеймс Муни,

Алан Рейли

Макс Вебер и др.

Цель административного подхода - создание универсальных принципов управления.

Административный управленческий подход направлен на совершенствование управления организацией в целом.

Административная школа сформировала процессный подход к управлению, выделив функции управления.

Направленность административной школы — разработка общих проблем и принципов управления организацией в целом.

Среди основных достижений классической школы управления следует признать:

1. Развитие принципов управления.
2. Рассмотрение управления как универсального процесса, состоящего из нескольких взаимосвязанных функций;
3. Анализ функций управления;
4. Формулировка систематизированной теории управления организацией;
5. Выделение управления как особого вида деятельности.

Недостатки:

- Недооценка социальных аспектов управления
- Невнимание к человеческому фактору
- Недостаточное внимание к научной разработке методов управления
- Организация рассматривалась как закрытая система, не связанная с внешней средой

Школа человеческих отношений (1930-1950) и поведенческих наук (1950 - по настоящее время)

Использование психологии в управлении привело к возникновению двух взаимосвязанных школ:

- **школы человеческих отношений (1930 — 1950 гг.)**
- **школы поведенческих наук (1950 г. — по настоящее время).**

Школа человеческих отношений (1930-1950)

Элтон Мэйо

Мери Паркер Фоллетт

и др.

М. Фоллетт была первой, кто определил менеджмент как «обеспечение выполнения работы с помощью других лиц».

Особая заслуга в создании школы принадлежит психологу Элтону Мэйо.

Э. Мэйо проводил эксперименты, цель которых заключалась в том, чтобы определить влияние условий труда на производительность.

Хоторнские эксперименты – серия исследований, проведенных в 1924-1932 гг. на одном из предприятий электротехнической компании «Вестерн-Электрик» в Хоторне группой исследователей под руководством Элтона Мэйо.

Исследования Хоторна показали, что:

1. Социальные и психологические потребности человека точно так же эффективны в качестве стимулов, как деньги.
2. Социально-психологическое взаимодействие в рабочей группе так же важно, как и организация выполняемой работы.
3. Нельзя игнорировать человеческий фактор при любом правильном планировании управления.

Школа человеческих наук:

- определяла менеджмент как обеспечение выполнения работы путем организации труда человека
- обосновывала роль взаимодействия между людьми в процессе совместной деятельности
- объясняла активность деятельности людей и мотивов их поведения потребностям
- вырабатывала определенные приемы управления человеческими отношениями

Школа поведенческих наук (с 1950г. по настоящее время)

В рамках школы человеческих отношений возникла **школа поведенческих наук** (бихевиористское направление)

Представители поведенческого направления:

Абрахам Маслоу,

Крис Арджирис,

Дуглас Мак-Грегор,

Фредерик Герцберг и др.

Основная цель школы - повышение эффективности организации за счет повышения эффективности ее человеческих ресурсов.



Концепции и теории поведенческой школы:

Концепция потребностей А. Маслоу (иерархическая классификация потребностей личности)

Поведенческие теории «Х» и «У» Дугласа Мак-Грегора

Теория «Z» Уильям Оучи

Основными достижениями школы человеческих отношений и школы поведенческих наук принято считать:

1. Применение приемов управления межличностными отношениями для повышения степени удовлетворенности работой 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.

Недостатки: отсутствие строгих (точных) методов исследования, конкретных расчетов.

Школа количественная (или новая школа или школа науки управления)

Формирование школы науки управления (с 1950 г. и по настоящее время) связано с возникновением кибернетики и исследований операций.

**Представители –
Рассел Аккофф,
Энтони Бир,
Д. Форрестер и др.**

– рассматривали управление как логический процесс, который может быть выражен математически.

Вкладом школы науки управления в теорию и практику управления является:

- 1. Углубление понимания сложных управленческих проблем благодаря разработке и применению моделей.
- 2. Развитие количественных методов, помогающим руководителям принимать решения в сложных ситуациях.

Процессный подход к управлению.

Процессный подход рассматривает управление как непрерывную серию взаимосвязанных управленческих функций, которые объединены связующими процессами коммуникации (т. е. обмена информацией) и принятия решения.

Системный подход к управлению.

Системный подход предполагает, что руководители должны рассматривать **организацию** как совокупность взаимозависимых элементов, таких как **люди, структура, задачи и технология**, которые ориентированы на достижение различных целей в условиях меняющейся внешней среды.

На базе системного подхода разрабатывались задачи управления в **нескольких направлениях:**

- - теория непредвиденных ситуаций
- - концепция управления по целям
- - теория «7-S»

Под **ситуацией** понимается конкретный набор обстоятельств, которые оказывают воздействие на функционирование организации в данное время.

Используя ситуационный подход (ситуационное мышление), управляющие могут понять, какие методы и средства будут наилучшим образом способствовать достижению целей организации в конкретной ситуации.