**Исторические аспекты развития менеджмента**

1. *Понтяия, цели и задачи менеджмента.*
2. *Основные этапы развития.*
3. *Школы управления, их характерные особенности.*
4. *Ситуационные и системные подходы к управлению*

***Понтяия, цели и задачи менеджмента.***

*Менеджмент* –это самостоятельный вид профессионально осуществляемой деятельности, направленный на достижения субъектом хозяйствования, действующего в рыночных условиях, обпределенных заданных целей, путем эффективного использования имеющихся материальных и трудовых ресурсов с непосредственным применением принципов, функций и методов экономического воздействия.

Термин *менеджмент* по определению является аналогом термина *управление*, однако не в полной мере. Термин *управление намного шире* поскольку применяется в разных видах человеческой деятельности, термин менеджмент применяется лишь к управлению социально-экономическими процессами, на уровне предприятия фирмы, действиющих в рыночных условиях, хотя в последнее время его стали применять в некоторых странах и в отношениях не предпринимательских (некоммерческих) организациях.

Постановка главных целей деятельности предприятия на ближайшую и дальнейшие перспективы важный элемент менеджмента. Управление посредством постановки целей проводится исходя из оценки потенциальных возможностей предприятия и его обеспеченности необходимыми ресурсами.

*Цели управления:*

1. Общие (отражают стратегию развития предприятия в целом)
2. Специфические (формируются в рамках общих целей по основным видам его деятельности)

Эффективное распоряжение имеющимися материальными и трудовыми ресурсами подразумевает достижение целей при минимуме затрат и максимуме эффективности, что реализуется по средством эффективного управления, когда группа работников предприятия направляет свои совместные усилия на общие цели соответсвующие мотивации их труда.

***Основные этапы развития***

Рассматривая развитие теории практики выделяют несколько исторических периодов:

1. Древний период (c 9 - 7 тыс. до н.э. до 18 века) В это время управление осуществлялось сообща всеми членами рода, племени или общины. Старейшины и вожди родов и племени олицетворяли собой руководящее начало всех видов деятельности того периода. Примерно в 9 -7 тыс. до н.э. в ряде мест ближнего востока произошел переход от присваивающего характера к принципиально новой форме получения продуктов и их производству (производящая экономика). Переход к производящей экономике и стал точкой отсчета в зараждении менеджмента вехой в накоплении людьми определнных знаний в области управления. В древнем Египте был накоплен богатый опыт управления государственным хозяйством. В 2800 году до н.э. сформировался достаточно развитый для того времени государственный управленческий аппарат и его обслуживающая прослойка.

Одним из первых, кто дал характеристику *управлению*, как особой сфере деятельности, был *Сократ*. Он проанализировал различные формы управления на основе чего провозгласил принцип универсальности управления. *Платон* дал классификацию форм государственного управления сделал попытки разграничить функции органов управления.

*Македонский* развил теорию и практику управления войсками.

1. Индустриальный период (1776 – 1890 гг.) представление о государственном управлении в этот период пренадлежит *Смитто*, он является не только представителем классической политической экономии, но и специалистом в области управления, т.к. сделал анализ различных форм разделения труда, дал характеристику обязанностей государям и государствам. Большое влияние на формирование многих сформировавшихся к настоящему времени научных напрвдений и школ менеджмента оказало учение *Оуэна*, его идея гумманизации управления производства, а также признание необходимости обучения улучшения условий труда и быта рабочих актуальные сегодня. Первый переворот в теории и практике управления связан с созданием и использованием вычисдительной техники. В 1833г. английский математик *Беббидж* разработал проект аналитической машины, прообраз современной цифровой вычислительной техники с помощью которой уже тогда управленческие рещения принимались более оперативно.
2. Систематизации (1856 – 1960 гг.) наука об управлении находится в постоянном движении, формируются новые направления, школы, течения, изменяются и совершенствуются научный аппарат, меняются сами исследователи и их взгляды. С течением времени изменяли ориентиры, от потребностей своей конкрентной организации на изучение сил управления, действующих в их окружении. Некоторые из них решаали свои управленческие проблемы теми способами, которые казалось срабатывали и в прошлый период, другие исследователи искали более систематизированные подходы к управлению, их индивидуальные успехи и провалы, дают ценные уроки для сегодняшних менеджеров.
3. Информацитонный (1960 – настоящее время) формализация ряда управленческих функций, сочетание труда человека и ЭВМ потребовали пересмотра структурных элементов организации, появились такие новые внутрефирменного управления иметационное моделирование решений, методы анализа в условиях неопределнности, математическое обеспечение оценки многоцелевых управленческих решений. В сущности то, что сейчас называется менеджментом зарадилось во времена промышленной революции, вознокновение фабрики как первичного типа производства и необходимость обеспечение работой больших групп людей означало что индивидуальные владельцы больше не могли наблюдать за деятельностью всех работников. Для этих целей обучали лучших работников для того чтобы они могли представлять интересы владельцев на рабочих местах (первые менеджеры).

***Основные школы управления***

*1. Классическая школа*

Первых менеджеров в основном волновал вопрос об эффективности произодства, свою деятельность они сосредотачивали на адаптации рабочих. В этих целях разрабатывался дизайн рабочих мест, расчитывалось рабочее время и протяженность выполнения различных работ.

*А. Школа научного управления* (превый шаг к рассмотрению менаджмента как науки Тэйлер, который возглавил движение рабочего управления. Он заинтерисовался не эффективностью человека, а эффективностью деятельности организации. Его основополагающие принципы управления состоят в следующем: «Если я могу на научной основе отобрать людей, на научной основе их подготовить, предоставить им некоторые стимулы и соеденить воедино работу и человека, тогда я смогу получить совокупную производительность превышающую вклад сделанный индивидуальной рабочей силой». Главная заслуга Тэйлера состоит в том что он разработал методологические основы формирования труда, стандартизовал рабочие операции, внедрил в практику научные подходы подбора персонала, расстановки и стимулирования труда рабочих).

*B. Административная школа* (она занималась изучением вопроса и роли менеджера, как только определялась суть работы управляющего, легко можно было выявить наиболее эффективные методы рукаводства. Одним и пеонеров разработки этой идеи был Файоль, он разделил весь процесс управления на 5 основных функций: планирование, организация, подбор и расстановка кадров, мотивация и контроль. На базу учения Файоля в 1920-е годы было сформулировано понятие организационной структуры фирмы, элементы которой представляют систему взаимосвязей серию непрерывных взаимосвязанных действий – функций управления).

Основная черта классической школы заключается в том, что существует только один способ достижения эффективности производства, поэтому цель классических менеджеров состояла в том чтобыобнаружить этот совершенный и единственный приелемый метод управления.

*2.Количественная (управленческая) школа*

Появление данной школы следствие появления математики и компьютеров в управлении, ее представителя рассматривают управление как логический процесс, который может быть выражен математически. В 1960-е годы начинается широкая разработка концепции управления опирающаяся на использование математического аппарата, с помощью которого достигается интеграция математического анлиза и субъективных решений менеджеров.

*3. Школа человеческих отношений*

В ее основу положены достижения психологии и социалогии, поэтому в рамках этого учения в процессе управления предлагалось сосредотачивать основное внимание на работнике а не на его задании. В начале 20 века ученые изучающие поведение человека в трудовом процессе были заинтересованы в повышении производительности труда не менее чем любой из классических методов, они понимали что сосредаточив внимание на рабочем смогут лучше стимулировать его труд, предпологалось что люди являются живыми машинами и что в основе управления должна лежать забота об отдельном работнике.

Родоначальником этой школы принято считать Мэйо, он обнаружил что группа рабочих это социальная система, в которой есть собственные системы контроля, определнным образом воздействуя на такую систему можно улучшить результаты труда. Большой вклад в развитие школы человеческих отношений был сделан в 40-60-е года 20 века, когда учеными бихевиористами было разработано несколько теорий мотивации. Одной из них является иерархическая теория потредностей Маслоу, он предложил (пирамида Маслоу), не менее популярно было и учение Макгрегора: в основе его теории x и y, лежат следующие характеристики х стремится от работы, принуждает , человек такой категории предпочитает чтобы им руководили стремится скинуть с себя ответственность и к своей безопасности.   
Теория у: люди не являются от природы пассивными, у данной категори работников также естественны и необходимы как отдых, такой человек не только принимает на себя ответственность но и стремится к ней, он не нуждается в контроле со стороны так как сам себя способен контролировать.

***Ситуационные и системные подходы к управлению***

Системный вопрос в менеджменте был связан с приминением общей теории систем для решения управленческих задач, он предполгает, что руководители должны рассматривать организацию, как совокупность взаимосвязанных элементов. Главная идея состоит в том, что ни одно действие не предпринимается в изоляции от других, какждое решение имеет последствие для всей системы. Системный подоход позволяет избежать ситуации, когда решение в одно области, превращаются проблемы в другой. На базе разрабатываемых задач управления в нескольких направлениях.

Так возникла теория не ситуаций. Суть ее в том что каждая ее ситуация, в которой оказывается менеджер модет быть сходна с другими ситуациями, однако ей будут присуще уникальные свойства, задача менеджера состоит в том чтобы проанализировать все факторы в отдельности и выявить наиболее сильные зависимости. В 70-е годы появилась идея открытой системы: организация как открытая система имеет тенденцию приспосабливаться к весьма многообразной внутренней среде, такая система не является самообеспечивающейся она зависит от энергии, информации и материалов поступающих из вне, она имеет способность приспосабливаться к изменениям во внешней среде. Таким образом следуя теории систем можно предположить, что любая формальная организация должна иметь систему функционализации; систему результативных и эффективных стимулов, побуждающих людей вносить вклад в групповые действия; систему власти; систему логического принятия решений

Суть ситуационного подхода состоит в том, что формы, методы, системы, стили управления должны существенно варьироваться в зависимости от сложившейся ситуации, т.е. центральное место должна занимать ситуация. Это конкрентный набор обстоятельств, которые сильно влияют на организацию в данное конкрентное время, т.е. пригодность разлчиных методов управления определяется ситуацией. Ситуационный подход внес большой вклад в развитие теории управления. Он содержит конкрентные рекомендации косающиеся применения научных положений к практике управления в зависимости от сложившейся ситуации и условий внешней и внутренней среды организации. Используя ситуационный подход менеджеры могут понять какие методы и средства будут наилучшим образом способствовать достижению целей организации в конкрентной ситуации.

**Функции и принципы менеджмента**

*Функции менеджмента* – это конкрентный вид управленческой деятельности который осуществляется специальными приемами и способами.

В процессе управления выполняются следующие основные функции:

1. *Планирование*

Представляет собой сложный процесс работы управленческого аппарата по определению миссии, целей и стратегий организации, распределению ресурсов, адаптацию к факторам внешней и внутренних среды организации.  
Типы планироавния и акцен, который делает менеджер зависит от его положения в иерарххи  
*1) Стратегическая* (долгосрочное) – попытка взглянуть в долгосрчной преспективе на основолагающие и основополошающие организации и составляющее организации, оценить, какие тенденции наблядаются в ее окружении, определть каким вероятнее всего будет поведение конкурентов.  
*2) Тактическое* (среднесрочное) – ср уровень, опр промежт цели, на пути достиж стратегических целей и задача.  
*3) Оперативное* (краткосрочное) – осуз на нижн уровн, в опер планах стандарты деятельности, описание работ, вписываются в т акую систему, при которой каждый направляет свои усилия на достижения общих и главных целей организации.  
Планирование базируется на ряде следующих принципов

1. *Организация*
2. *Координация и регулирование*
3. *Контроль*
4. *Мотивация*