

РЕФЕРАТ

«Эволюция менеджмента»

История менеджмента насчитывает несколько тысячелетий. За эти долгие годы развитие теории и практики менеджмента происходило в основном эволюционно, путём непрерывного накопления опыта, отражающего изменения, которые происходили в обществе, экономике и всей системе социально-экономических отношений.

Вместе с тем на этом долгом пути выделяют ряд этапов и революционных преобразований в подходах к проблемам менеджмента.

Началом истории менеджмента принято считать зарождение письменности в древнем Шумере. Это революционное достижение в истории человечества привело к образованию особого слоя «жрецов-бизнесменов», занятых торговыми операциями.

Первая управленческая революция получила название религиозно-коммерческой. За ней последовали другие.

Вторая относится к 1760 г. До н. э. и связана с деятельностью царя Хаммурапи, издавшего свод законов управления государством для регулирования многообразных общественных отношений между различными социальными группами населения.

Третья произошла во времена правления Навуходоносора II (682-605 гг. до н. э.) и была направлена на соединение государственных методов управления с контролем за деятельностью в сферах производства и строительства.

Четвёртая относится к XVII-XVIII векам н. э. и вызвана зарождением капитализма и началом индустриального прогресса в Европе. В это время обострился интерес к управлению, зародилась идея, что управление само может внести значительный вклад в развитие и эффективность производства.

Выделение проблем управления в самостоятельную область знаний было ответом на потребности предпринимательства в связи с обострением конкуренции и формированием крупных предприятий. Главным революционным преобразованием этого периода в области менеджмента было его отделение от собственности и зарождение профессионального менеджмента.

Пятая управленческая революция, часто называемой бюрократической, относится к концу XIX – началу XX в. Теоретической основой преобразований в области управления была концепция бюрократии, позволившая сформулировать крупные иерархические структуры управления, осуществить разделение труда, ввести нормы и стандарты, установить должные обязанности и ответственность.

К концу XIX – началу XX в. Появились первые работы по научному обобщению накопленного опыта и формированию основ науки управления. Это было вызвано потребностями промышленности, которая всё больше приобретала такие специфические черты как массовое производство и массовый сбыт, крупномасштабная организация в форме крупных корпораций и акционерных обществ, ориентация на рынки большой ёмкости.

Промышленные предприятия испытывали потребность в рациональной организации производства и труда, чёткой и взаимосвязанной работе всех подразделений и служб, руководителей и исполнителей. Для этого потребовались научно обоснованные принципы, нормы и стандарты.

Теория и практика управления производством в XX в. Формировалась под воздействием успеха в других областях знаний, связанных с менеджментом, таких как математика, инженерные науки, социология, психология и т.д.

Школа научного менеджмента (1885-1920) наиболее тесно связана с именами Ф. У. Тейлора, Ф. и Л. Гилберт и Г. Гантта. Основателем её по праву считают Ф. У. Тейлора, который начал свои научные эксперименты по управлению производственными процессами в 1880 году в «Мидвейл стил компании» в американском городе Филадельфия. Основные черты научного подхода Тейлора опубликованы в 1903 году в докладе «Управление циклом». И хотя в теории Тейлора много противоречий, его учение стало главным теоретико-историческим источником современных концепций менеджмента.

Теоретические разработки Ф. Тейлора были обоснованы немецким социологом М. Вебером. Ему принадлежит мысль, что если каждый служащий в аппарате управления будет чётко знать, что он должен делать, как он должен это делать, и будет исполнять всё точно по инструкции, то весь аппарат станет работать как хорошо заведённый часовой механизм.

Теория Макса Вебера, по сути, является идеологией бюрократии. Однако, это не означает, что бюрократия как форма организации возникла лишь в период, когда появилась эта теория. Бюрократия была свойственна практически всем формам автократического управления в древние, средние века и сохранилась до нашего времени. Бюрократия, в непредвзятом понимании её сущности, является довольно жизненной и мощной формой организации и имеет свои положительные и отрицательные стороны.

Утверждению научного менеджмента способствовал Г. Гантт. Низкую производительность труда рабочих он объяснял тем, что задачи и методы работы формулируются на основании старого опыта без необходимого научного обоснования того, что нужно делать. Различие между старым и новым подходами состояло в способах планирования и распределения задач, а также способах поощрения рабочих (работников) за их выполнение. Г. Гантт обновил систему постановки задач перед работниками и распределения поощрений за их выполнение.

Если система Тейлора позволяла платить всем работникам сдельно одинаково, то по системе Г. Гантта работники могли заслужить премию в дополнение к сдельной оплате. Если им удавалось перевыполнить дневную норму. Этим подчеркивалась роль человеческого фактора в производстве. Стало ясно, что оплату работников необходимо привести в соответствие с её результатами не только с помощью дневной оплаты, но и сверхнормативными результатами с помощью премий.

Отправной точкой развития современного менеджмента считают 1866 год. В этом году бизнесменом Г. Таун выступил на собрании Американского общества инженеров-механиков с докладом «Инженер как экономист».

В этом докладе впервые говорилось о необходимости менеджмента как профессиональной специализации и научной дисциплины. Доклад произвел большое впечатление на присутствующего на нем инженера-механика Ф. У. Тейлора и явился стимулом для создания им теории научного менеджмента. До Тейлора понятие менеджмента носило весьма обобщенный характер. Он впервые определил его как «рациональную организацию вообще» или «организацию производства» по отношению к промышленному предприятию.

Теория возникла в условиях монополистического капитализма. Рост масштабов и концентрация производства требовали стандартизации и унификации всего производственного процесса.

Дальнейший рост эффективности производства стал невозможен без всесторонней рационализации экономики, времени и ресурсов. Ф. Тейлор, А. Файоль, Г. Эмерсон, Г. Форд, дополняя друг друга, создали теорию научного менеджмента. Ее основатели пришли к созданию теории на основе своей практической деятельности, работая в качестве инженеров и администраторов на промышленных предприятиях.

Эволюция управления как научной дисциплины связана с успехами в развитии таких областей знания, как математика, инженерные науки, психология, социология и антропология, которые помогали находить новые подходы к управлению.

В 20 веке мир становится ареной быстрых перемен: научные открытия, совершенствовалось производство, росли его масштабы, государственные органы оказывали все большее влияние на управление предприятиями, поэтому требовались разработки новых подходов.

В 20 столетии организация управления в своем развитии прошла три фазы коренных преобразований. . фаза- отделение управленческих функций от собственников и превращение управления в профессию. . фаза- появление начинания с 20-х гг. командно-административных организаций с вертикальной соподчиненностью и высоким уровнем централизации решений. . фаза- переход к организациям с преобладанием горизонтальных структур и связей, широкое использование информационных технологий, специальных знаний и системных методов принятия решений.

Сложившаяся динамика позволяет прогнозировать, что среди деловых организаций в недалеком будущем возьмут горизонтальные корпорации. Организационная структура горизонтальной корпорации формируется вокруг процесса.

Компания строится вокруг нескольких ее основных процессов со специфическими целями в каждой из них. Такая структура представляет собой плоскую иерархию. При этом сокращается вертикальное администрирование, происходит минимизация деятельности внутри каждого процесса, устраняются работы, не создающие добавочную стоимость.

Важнейшая черта такой организации- использование команд (или групп) для управления любыми работами. Ведущим звеном и показателем успеха становится удовлетворение запросов потребителей.

Если потребители будут удовлетворены, их число возрастет, поэтому будет расти выпуск продукции, а следовательно, будет обеспечен рост прибыли.

Оценки и система оплаты труда устанавливается не за индивидуальные действия и достижения, а по результатам деятельности всей команды процесса. Создаются предпосылки для развития различных умений и овладения персоналом несколькими профессиями вместо узкой специализации.

Обязательными условиями развитие контактов поставщиков и потребителей, обеспечение их прямых и регулярных связей. Практикуется включение представителей поставщиков и потребителей во внутренние рабочие группы компании, если это возможно по условиям деятельности предприятия.

Новая корпоративная модель, расширение сотрудничества между конкурентами, поставщиками и потребителями меняют сложившееся представление о границах компании.

Знания и умения каждого партнера позволяют создавать «лучшую во всем» организацию, в которой любые функции и процесс реализуются на мировом уровне, чего не возможно достичь в отдельной компании.

В результате возникает обстановка взаимодоверия и взаимной ответственности, достигается более высокая эффективность производства. Компании объединяют свои усилия, чтобы использовать специфические рыночные возможности.

Развитие информационных сетей помогает установить связи между компаниями. Есть все основания предполагать, что горизонтальные корпорации с перечисленными особенностями получают широкое распространение во всем деловом мире.

Литература:

1. Менеджмент. Е. Е. Вершигора. Москва «Инфра - М». 2000г.
2. Основы менеджмента. Майкл Мескон. Москва «Дело». 2002г.