МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
**«КУБАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»  
(ФГБОУ ВО «КубГУ»)**

**Кафедра общего, стратегического, информационного менеджмента  
и бизнес-процессов**

**КУРСОВАЯ РАБОТА**

**«НАУЧНЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ»: СТАНОВЛЕНИЕ И РАЗВИТИЕ**



Работу выполнила 23.05.17 Зотова Татьяна Сергеевна  
  **(**подпись, дата)  
Факультет управления и психологии, курс 1

Направление 46.03.02. Документоведение и архивоведение

Научный руководитель   
доцент, канд. экон. наук, доцент 23.05.17 Д.В. Ланская

(подпись, дата)

Нормоконтролер  
доцент, канд. экон. наук, доцент 23.05.17 Д.В. Ланская

(подпись, дата)

Краснодар 2017

СОДЕРЖАНИЕ

[ВВЕДЕНИЕ 3](#_Toc478932726)

[1 СТАНОВЛЕНИЕ И РАЗВИТИЕ НАУЧНОГО МЕНЕДЖМЕНТА С ТОЧКИ ЗРЕНИЯ ИСТОРИЧЕСКОГО ПОДХОДА 5](#_Toc478932727)

[1.1 Исторический подход к изучению научного менеджмента на основе хронологии развития управленческой мысли 5](#_Toc478932728)

[1.2 Эволюция управленческой мысли через различные научные школы и подходы к управлению 7](#_Toc478932729)

[1.3 Развитие принципов менеджмента в зависимости от факторов в обществе 9](#_Toc478932730)

[2 ИДЕИ, ТЕОРИИ, ШКОЛЫ И ПРАКТИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К УПРАВЛЕНИЮ 12](#_Toc478932731)

[2.1 Анализ предпосылок возникновения, основные принципы, достоинства и недостатки научного менеджмента 12](#_Toc478932732)

[2.2 Характеристика классической (административной) школы научного менеджмента 17](#_Toc478932733)

[2.3 Анализ школы человеческих отношений и поведенческой концепции менеджмента 20](#_Toc478932734)

[3 Выявление проблем современного МЕНЕДЖМЕНТА и пути их решения 23](#_Toc478932735)

[3.1 Определение проблем, возникающих в сфере современного менеджмента, и назначение путей их решения 23](#_Toc478932736)

[3.2 Разработка модели конкурентоспособного специалиста ХХI века в области менеджмента на основе компетенций 26](#_Toc478932737)

[ЗАКЛЮЧЕНИЕ 31](#_Toc478932738)

[СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ 33](#_Toc478932739)

ВВЕДЕНИЕ

Данная работа посвящена исследованиям, лежащим в области научного менеджмента. Менеджмент как наука об управлении связана со всеми сторонами жизнедеятельности общества. Научный менеджмент положил основу для становления и развития менеджмента как научной дисциплины. Однако в современных условиях менеджмент качества развивается к социальному менеджменту, что вносит свои изменения в практику управленческой деятельности. Эта особенность развития управления создает специальные ограничения и проблемы, такие как неэффективность менеджеров, которые имеют только теоретические знания, без умения их практически реализовать, недостаточный уровень подготовки управленцев, для изменения которого требуется доработка концепции подачи знаний, где важную роль играет практическая деятельность, а также коррумпированность современной экономики, которая не позволяет молодым менеджерам реализовать свой потенциал в профессиональной деятельности. Поэтому выбранная тема исследования является актуальной.

Объектом данной работы является научный менеджмент, особенности его становления и развития, ученые, совершившие открытия в данной области.

Предметом данной работы является становление и развитие научного менеджмента, различные подходы и школы к управлению, а также современные проблемы, связанные с развитием менеджмента.

Целью данной работы являются теоретико-методологический анализ этапов становления и определение траектории развития научного менеджмента.

Для реализации поставленной цели необходимо решить следующие задачи:

* рассмотреть исторический подход к изучению научного менеджмента;
* проанализировать процесс становления и развития научного менеджмента;
* изучить и провести сравнительный анализ идей, теорий, школ и практические подходы к управлению;
* выявить современные проблемы менеджмента и определить траекторию развития научного менеджмента.

Рассматриваемая тема потребовала применения различных методов исследования: метод анализа документов, метод сравнения, метод исторического анализа, синтез полученной информации, описательный и сравнительный методы.

Практическая значимость заключается в том, что выводы, содержащиеся в работе, могут послужить теоретической базой для разработки новых современных методов управления и практического их применения.

Структура работы состоит из введения, трех разделов и заключения.

В первом разделе «Становление и развитие научного менеджмента» рассмотрен исторический поход к менеджменту, показано становление управленческой мысли и ее эволюция.

Во втором разделе «Идеи, теории, школы и практические подходы к управлению» рассмотрены школы управления, обозначены достижения ученых в сфере научного менеджмента и показаны основные недочеты в их теориях.

В третьем разделе «Современные проблемы управления» описаны проблемы, связанные с менеджментом, причины их возникновения и представлены возможные способы их решения. Представлена модель специалиста-управленца, которая отвечает на все потребности работодателей, общества и государства.

Таким образом, можно сделать вывод, что изучение научного менеджмента требует рассмотрение многих областей данной дисциплины, сравнения различных сторон об эффективном управлении.

1 СТАНОВЛЕНИЕ И РАЗВИТИЕ НАУЧНОГО МЕНЕДЖМЕНТА С ТОЧКИ ЗРЕНИЯ ИСТОРИЧЕСКОГО ПОДХОДА

1.1 Исторический подход к изучению научного менеджмента на основе хронологии развития управленческой мысли

Научный менеджмент как любая научная дисциплина имеет свою историю, переживает процесс становления и развития. Истоки менеджмента напрямую связаны с развитием экономики. Возникновение менеджмента как научной дисциплины связывают с появлением капитализма. Но, тем не менее, много управленческих идей и принципов использовались еще задолго до становления капитализма [1]. Хронология развития управленческой мысли представлена в таблице 1.1.

Таблица 1.1 - Хронология развития управленческой мысли

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Время и место | Источник и автор | Основные положения |
| 1 | 2 | 3 |
| Ок. 1759г. до н.э., Вавилон | «Кодекс Хаммурапи» | 282 закона о власти, полномочиях, регистрации, минимальной оплате труда, контроле исполнения. |
| XVIII в. до н.э., Египет | « Предложения Ипусера» | Положения о власти первых профессиональных менеджеров-визиря, десятников, сотников и т.д. |
| XII в. до н.э., Китай | Конституция Чоу» | Выделение функций организации, специализации, кооперации, контроля оценки эффективности. |
| V в. до н.э., Греция | «Домострой» Сократ, Ксенофит | Изложение идей об экономике, хозяйствовании, рационализации, потреблении и накоплении, подчинении хозяину. |
| IV в. до н.э., Индия | «Артхащастра» Каутилья | Установление порядка, основы администрации, структуризация общества, привилегий и санкций. |
| II в. до н.э., Рим | «Земледелие» Катон | Систематизация правил проведения земледельческих работ: приоритет рабочей силы, интенсивность труда, задание, нормирование, дисциплина, принуждение. |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 1 | 2 | 3 |
| Ок. 1015г., Русь | «Правда Ярослава», «Устав Мостников» | Основы феодального права пользования, владения, распоряжения, судебные решения и штрафы. |
| Ок. 1122г., Киев | «Поучение» Владимир Мономах | Свод требований по руководству подчиненными, профессиональной подготовке и ответственности руководителей или подчиненных. |
| Ок. 1377г., Суздаль | «Лаврентьевский кодекс» | Договорное право, причинно-следственный учет и анализ выработки, принятия и реализации решений. |
| 1426г., Генуя- Венеция | «Книги учета семьи Соранцо» | Информационное обеспечение менеджмента, двойная запись, система балансов, ревизия. |
| 1513г., Флоренция | «Государь» Н. Макиавелли | Государственное устройство, принципы вертикально интегрированных структур. |
| 1767г., Англия | «Принципы политической науки» Д. Стюарт | Обоснование административного выделения управленческого персонала организации. |
| 1801г., Россия | «Александру I» В.Н. Карамзин | Целевая программа реформ системы управления экономикой по принципу «сверху вниз». |
| 1850г., Англия | «Опыт фабричного управления» Р. Оуэн | Основы современного менеджмента, руководство персоналом, единоначалие, администрирование. |
| 1903г., США | «Цеховый менеджмент» Ф. Тейлор | Концепция, принципы, философия менеджмента, универсальность функционального начальника. |
| 1916г., Франция | «Общая промышленная администрация» А. Файоль | Административная установка менеджмента, распоряжение, функционально-операционный подход. |

Продолжение таблицы 1.1

В каждой эпохе общество решало свои проблемы с производством материальных благ, спросом и предложением, убытками и прибылью с помощью своих, различных принципов управления. Человеческие отношения во многом следуют одним и тем же образцам, но нельзя говорить о том, идеи управления переходят из поколения в поколение. Каждое поколение меняет, модифицирует их под соответствующие условия реализации на практике [3]. В связи с изменениями в обществе, должны изменяться и подходы к управлению.

Спиралеобразное развитие цивилизации позволяет обнаруживать аналогию настоящего в прошлом, что говорит о том, что идеи и принципы управления не имеют исторической давности и могут повторяться с течением времени. Изучение истории менеджмента должно способствовать формированию у менеджеров чувства уверенности в решении возникающих проблем через обогащение их познаниями о прошлом [2].

Таким образом, учитывая все выше сказанное, можно сделать вывод, что история становления менеджмента насчитывает многие века. Для наиболее эффективного управления нужно учитывать специфику менеджмента разных эпох и поколений и брать за основу их ошибки и достижения.

1.2 Эволюция управленческой мысли через различные научные школы и подходы к управлению

Появление знаний об управлении обусловлено особенностью развития социума, зарождением государственных образований и формированием различных социальных институтов [1].

Практика управленческой деятельности насчитывает не одно тысячелетие. Однако как наука управление сформировалось в конце XIX- начале XX века. Это объясняется дальнейшим развитием производственных отношений, где разделение и кооперация труда представляют собой универсальную форму организации человеческой деятельности. Однако как наука управление было признано только в XX веке.

В это время происходят изменения во всех сферах жизни общества. Так, научно-технические нововведения, развитие управленческой мысли, изменения в различных слоях общества, связанных с более четким разделением труда.

Существует множество причин, которые разделяют управление на школы, а значит на различные классификационные подходы. Основные школы менеджмента представлены в таблице 1.2.

Таблица 1.2 Основные школы менеджмента

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Школа | Вклад в развитие науки | Представители | Условия внешней среды |
| Школа научного управления  (конец XIX- начало XX вв.) | Научное управление, система контроля, хронометраж, изучение трудовых движений, функции управления, административная теория и др. | Ф. Тейлор (1911)  Г. Гантт (1908)  Ф. и Л. Гилберт  Г. Форд (1911) | Рост размеров организации,  Первая мировая война,  депрессия в экономике. |
| Школа административного управления  (20-е гг. XX в.- середина XX в.) | Разработка управленческих принципов и введение их в практику управления. | А. Файоль (1916)  Дж. Муни (1931)  Л. Урвик (1943)  М. Вебер (1947) | Рост объемов рынка товаров, рост влияния менеджеров. |
| Поведенческая школа и школа человеческих отношений (30-60 гг. XX в.) | Учет особенностей конкретного индивидуума, мотивация труда, профессиональные менеджеры, управление в целом и др. | Э. Мэйо (1945)  А. Маслоу (1960)  Д. Мак Грегор (1960) | Вторая мировая война, рост влияния профсоюзов, потребность в подготовленных менеджерах. |

Кроме того, существуют различные методологические подходы, на основе которых систематизируют управленческие концепции.

* процессный;
* системный;
* ситуационный.

Таким образом, можно сделать вывод, что эволюция управленческой мысли прошла большой путь, изменялась в различных школах и подходах к управлению.

1.3 Развитие принципов менеджмента в зависимости от факторов в обществе

Становление управления уходит своими корнями далеко в историческое прошлое, ведь даже первобытные люди жили организованными группами. Однако становление управления как науки произошло только в XX в.

Несмотря на большую роль революционных преобразований, развитие менеджмента - это эволюционный процесс, который характеризуется непрерывностью и ориентацией на цели, стратегию и задачи организации. В отличие от предыдущих методов управления организованной группой, менеджмент включает в себя постоянное обновление. Историческая периодизация менеджмента подтверждает и показывает зависимость его развития от внешних условий, и прежде всего от исторического этапа развития общества.

С течением времени, менеджмент превратился в социальный институт, в котором осуществлялся поиск эффективных способов управления. Так, потребность в координации была единственным и самым важным фактором, который привел к зарождению управления как науки [1].

Менеджмент можно рассматривать как науку и ее практическое применение, также как процесс принятия управленческих решений. Если принять это понятие, то менеджмент является системой знаний, на которую основывается теоретическая база практики управления [3].

От социальных, политических и экономических факторов в обществе менялись перспективы и практика развития менеджмента (рисунок 1.1).

1870 1880 1890 1900 1910 1920 1930 1940 1950 1960 1970 1980 1990 2000 2010 год

Гуманистическое направление

Менеджмент как наука

Теория систем

Концепции сопряженных обстоятельств

Комплексное управление качеством

Обучающая организация

Технологически ориентированное рабочее место

Классическое направление

Рис. 1.1 Эволюционное развитие принципов менеджмента

Менеджмент включает в себя несколько школ и направлений: классическое направление, административная школа и школа поведенческих наук. Каждая из данных теорий внесла свой вклад в развитие и становление данной науки. Взаимосвязь всех школ обеспечивали наиболее эффективный результат управления, чем применение какого-либо одного метода. Современные принципы управления продолжают впитывать в тебя все самые основные идеи и методы всех школ управления, развивая и углубляя достижения ученых [22].

Но до XX в. никто не задумывался над тем, чтобы организациями управлять системно. Понимание этого вынашивалось в течение длительного времени, начиная с середины XIX в. и до 20-х гг. XX в. Идея о том, что управление само может внести существенный вклад в раз­витие и успех организации, зародилась в США [3].

Отправной точкой развития современного менеджмента считают 1866 год. В этом году бизнесмен 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.

Таким образом, учитывая все, изложенное выше, можно сделать вывод, что становление менеджмента как науки произошло недавно и не все области управления исследованы до конца. Быстроразвивающееся общество нуждается в наиболее приспособленных для него методах управления, однако все они основываются на уже установленных принципах управления [11].

Процесс становления и развития менеджмента имеет большую историю. Изучение этого процесса очень важно для современного развития менеджмента, т.к. это позволяет понять причины изменений в управлении, которые произошли за весь период его становления и сделать выводы об эффективном подходе к менеджменту на основе уже имеющихся знаний.

Появление школ, изучающих подход к управлению, показало необходимость общества к структурированной и эффективной организации труда. Теории, озвученные в XIX-XX веках, имели теоретическую и практическую основы, что помогло им вывести менеджмент на новый уровень.

2 ИДЕИ, ТЕОРИИ, ШКОЛЫ И ПРАКТИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К УПРАВЛЕНИЮ

2.1 Анализ предпосылок возникновения, основные принципы, достоинства и недостатки научного менеджмента

До XX века не было необходимости в системном управлении организацией. Никто не задумывался о том, что методы управления могут существенно повлиять на успех организации. Впервые об этом заговорили в США. Это можно объяснить тем, что страна была свободна от консервативных традиций, а создание монополий привело к усложнению процесса управления. В таких условиях возникновение научного менеджмента стало ответом на потребности производства (таблица 2.1).

Таблица 2.1 Предпосылки возникновения научного менеджмента

|  |  |
| --- | --- |
| Промышленная революция в Англии | Начало исследований производства связано с именем английского предпринимателя Р. Аркрайта, который создал «Фабричный кодекс», предусматривающий систему штрафов за нарушение трудовой дисциплины в процессе производства. Несмотря на упрощенный характер, он является первым теоретическим документом для регулирования общественного труда и в долгом времени использовался в разных странах мира. |
| Условия развития бизнеса, которые сложились в начале XX века в США | Были созданы наиболее благоприятные условия для проявления у рабочих личных качеств. Не было препятствий для преодоления трудностей, связанных с происхождением и национальностью. Это способствовало тому, что появился рынок рабочей силы, который состоял из заинтересованных в работе, трудолюбивых и энергичных людей. |
| Возникновение трансконтинен-тальных компаний | Превратило Америку в самый крупный рынок мира. В США еще не было государственного регулирования бизнеса, что привело к возникновению монополий. Это усложнило работу на предприятиях, поэтому требовались формализованные способы управления. |

Таким образом, появление научного менеджмента стало ответом на потребности бизнеса в управлении, также этому способствовало использование преимуществ техники, созданной в период промышленной революции [3]. Также это обусловлено достижением небольшой группы инициативных людей, которые изъявили желание искать наиболее эффективные способы выполнения работы.

Анализ причин низкой эффективности промышленных предприятий позволил американскому инженеру Фредерику Уинслоу Тейлору высказать предположение о том, что основным препятствующим росту производительности труда рабочих фактором является низкий уровень менеджмента. Ученый пришел к выводу о необходимости изменений принципов управления, он призывал осуществлять их в строгом соответствии с научными рекомендациями [18].

Ф. Тейлор стал основоположником научного менеджмента. Основное внимание он уделял проблемам повышения производительности труда посредством внесения в процесс управления научно обоснованных изменений. По его мнению, на смену базировавшимся на практике и традициях решениям должны прийти точные, разработанные после тщательного изучения конкретных ситуаций процедуры [9].

Ученый вывел основные принципы научного менеджмента, которые легли в основу всего учение и были применены в дальнейшем его последователями. Если говорить словами Ф.У. Тейлора, то суть его теории состоит в том, что: «В прошлом на первом месте стоял человек. В будущем-система» [18]. Тейлор пришел к выводу, что главная причина низкой производительности кроется в несовершенной системе стимулирования рабочих. Он разработал систему материальных стимулов. Награду он представлял не только как денежное вознаграждение, но и советовал предпринимателям идти на уступки. В своей работе «Принципы научного управления менеджмента» Тейлор рассмотрел причины такого фактора низкой производительности труда, как незаинтересованность работников в более эффективной деятельности [21]. Существуют три причины этого явления, которые обозначены в таблице 2.2.

Таблица 2.2 Причины незаинтересованности работников в высокой производительности труда [18]

|  |  |
| --- | --- |
| № | Причина незаинтересованности работников |
| 1 | Заблуждение, распространенное среди рабочих, что реальное повышение выработки, приходящейся на каждого человека и на каждую машину в данной отрасли промышленности, приведет в конечном результате к лишению работы значительного числа занятых в ней рабочих. |
| 2 | Применяется ошибочная система организации управления предприятиями, которая принуждает каждого рабочего «прохлаждаться» или работать медленно, защищая этим свои собственные насущные интересы. |
| 3 | Непроизводительные, грубо-практические методы производства, повсеместно применяемые рабочими, несут в себе нерациональное использование большей части рабочей силы. |

Предложенный Тейлором подход был использован на одном из заводов компании Bethlehem Steel (1898). Перед ученым стояла цель добиться повышения производительности труда на разгрузке железнодорожных вагонов с железной рудой и погрузке готовой продукции. Предварительный анализ Ф. Тейлора показал, что устранение лишних движений в процессе труда, использование более совершенного оборудования и изменение процедуры позволит повысить производительность каждого рабочего с обычных 12,5 т до 47,5 т стали. Кроме того, ученый предложил ввести стимулирующую систему оплаты труда, когда выполнивший норму рабочий получал за смену $1,85, вместо привычных $1,15. Производительность труда на заводе резко возросла в течение 24 часов [7].

Принципы научного менеджмента Тейлора получили дальнейшее развитие на заводе Генри Форда. На смену «живому труду» рабочих, выполнявших операции по подъему и перемещению тяжестей, пришли механизмы. Одним из первых предприятий, на котором использовался движущийся сборочный конвейер, стал завод Г. Форда в г. Хайленд- Парке (1913). Собиравшиеся там магнето перемещались от одного работника к другому по конвейерной ленте, что сокращало время производственного цикла примерно наполовину [8].

Усилия Ф. Тейлора были поддержаны другими исследователями. Широкую известность получил предложенный Генри Ганттом «график Гантта», отображающий плановые и реальные объемы на всех стадиях процесса производства (рисунок 2.1) [9].

29 дек

5 янв

12 янв

9 мар

2 мар

23 фев

16 фев

9 фев

2 фев

26 янв

19 янв

16 мар

Организационное собрание

Разработка модуля 2

Ввод данных

Разработка модуля 1

Разработка модуля 3

Итоговый отчет

Внедрение

Отчет по разработке

Общая схема

Анализ данных

Разработка документации

Итоговое собрание

Рис. 2.1 Пример графика Г. Гантта

Использование научного подхода к управлению включает в себя разработку стандартных процедур для каждого вида деятельности, предварительный отбор работников, обладающих соответствующими способностями, обучение наиболее эффективным методам труда, обеспечение процесса выполнения рабочих заданий и устранение возможных препятствий, а также обеспечение материального стимулирования (Таблица 2.3).

|  |  |
| --- | --- |
| Общий подход | - разрабатываются стандартные методы выполнения рабочих заданий;  - проводится отбор работников, обладающих способностями для выполнения конкретных заданий;  - работники обучаются стандартным методам труда;  - обеспечивается поддержка рабочих посредством планирования их рабочих заданий и устранение препятствий;  - использование материальных стимулов способствует увеличению производительности труда. |
| Достоинства | - демонстрируется вся важность оплаты труда;  -проводятся научные исследования процессов выполнения различных работ и решения задач;  - демонстрируется вся важность отбора и обучения работников. |
| Недостатки | - не учитывается социальный контекст процесса труда и возрастающие потребности работников;  - не признаются различия между индивидами;  - как правило, низко оценивается уровень профессионализма рабочих и игнорируются их идеи и предложения. |

Таблица 2.3 Основные принципы, достоинства и недостатки научного   
менеджмента [18]

Предложенные Ф. Тейлором и другими учеными идеи научного менеджмента позволили добиться значительного повышения производительности труда во всех сферах промышленности и не утратили своей актуальности до сих пор. Организация труда с целью увеличения производительности характерна и для современных предприятий. Однако в научном менеджменте недостаточное внимание уделялось возрастающим потребностям сотрудников, что привело к усилению конфликта между менеджментом и рабочими. Распространение научного менеджмента способствовало более сильной эксплуатации наемных работников и не способствовало гармонии и сотрудничеству, к которым стремились   
Ф. Тейлор и его последователи [14].

2.2 Характеристика классической (административной) школы научного менеджмента

В дальнейшем использование человека в качестве элемента механизма было внедрено в сферу управления А.Файолем. основатель административной школы менеджмента. В своих исследованиях он продолжал развитие идей Ф. Тейлора, основывая на них свою систему научного менеджмента (таблица 2.4).

Таблица 2.4 Основные принципы управления по А. Файолю [18]

|  |  |
| --- | --- |
| Принцип | Описание |
| 1 | 2 |
| Разделение труда | Целью данного принципа является повышение качества производства при затрате тех же усилий. Это связано со специализацией работника, внимание которого должно быть направлено на выполнение ограниченных задач. |
| Полномочия и  ответственность | Под полномочиями Файоль понимал право распоряжаться ресурсами организации, в том числе и рабочей силой (работниками). Это инструмент власти, который позволяет осуществлять эффективное управление. Власть непосредственно связано с ответственностью, под которой ученый понимал обязательство успешно выполнять поставленные задачи. |
| Дисциплина | Включает в себя выполнение соглашений и обязательств, заключенных между работниками и организацией, а также повиновение. За нарушение дисциплины могут быть применены санкции. |

Продолжение таблицы 2.4

|  |  |
| --- | --- |
| 1 | 2 |
| Единоначалие | Приказы работнику должны поступать от непосредственного руководителя. Между ними должно присутствовать уважение и взаимопонимание. |
| Единство направления | Все субъекты организации должны быть направлены на выполнение одной цели и действовать по общему плану. |
| Вознаграждение персонала | Оплата за работу должна быть справедлива и удовлетворять как работников, так и организацию. |
| Централизация | На предприятии должно быть достигнуто определенное соответствие между централизацией и децентрализацией, которое зависит от его размеров и конкретных условий деятельности. Проблема централизации и децентрализации разрешается нахождением меры, дающей наилучшую общую производительность. |
| Скалярная цепь | Иерархический порядок в организации, который представляет собой ряд руководящих должностей, от высшего к низшему. Данный порядок определяет систему подчинения работников. |
| Порядок | Каждый работник должен иметь свое рабочее место, обеспеченное всем необходимым для решения рабочих задач. |
| Справедливость | Данный принцип включает в себя сочетание правосудия и доброты. Это стимулирует работника на эффективный трудовой процесс. |
| Стабильность рабочего  места для персонала | Стабильность кадров в предприятии позволяет осуществлять успешную деятельность. |
| Инициатива | Разработка успешного плана и его эффективная реализация. |
| Корпоративный дух | Успех организации зависит от гармонии всех его субъектов. Коллективизм должен поощряться во всех его проявлениях. |

Данная классификация принципов менеджмента позволила упорядочить управленческий процесс. Файоль отмечал, что эта теория не должна ограничиваться только сферой производства. Разработанная им система принципов не является окончательно завершенной. Она должна оставаться в разработке, дополнена и изменена на базе нового опыта, анализа и обобщения. Многие из выявленных ученым принципов актуальны и используется в современном управлении [15].

Еще одним ученым в области классического (административного) менеджмента является Макс Вебер. Его вклад в развитие данной школы заключается в том, что он разработал бюрократическую модель управления, основанную на следующих элементах (таблица 2.5).

Таблица 2.5 Характеристики бюрократической организации по М. Веберу

|  |  |
| --- | --- |
| № | Элемент бюрократии |
| 1 | Разделение труда основано на четком определении полномочий и ответственности каждого субъекта организации. |
| 2 | Иерархическая система распределения должностей, в зависимости от официальных полномочий. Каждая должность находится в подчинении у вышестоящей. |
| 3 | Квалификация и способность к обучению играют большую роль в продвижении сотрудников по службе. |
| 4 | Документооборот в организации осуществляется только в письменном виде. |
| 5 | Менеджеры не являются собственниками организации. |
| 6 | Правила организации являются безличными и распространяются на всех ее субъектов в равной степени. |

Представители данной школы рассматривали управление как безликий механизм, построенный в форме многоуровневой иерархии с четкими целями, задачами и обязанностями. Эффективность управления определяется стандартами и реализуемостью функций в системе управления.

2.3 Анализ школы человеческих отношений и поведенческой концепции менеджмента

С развитием социологии, антропологии и психологии и других наук, изучающих человека возникает новое направление, которое получило название школа человеческих отношений. Данная школа рассматривает человека как личность, поведение которой зависит от условий, мотивов, чувств и настроения. В рамках данного направления речь идет о более внимательном отношении к работникам, о восприятии их проблем и мнений в процессе реализации их трудовой функции [13].

Основоположником школы человеческих отношений является Э. Мэйо. Он проводил эксперименты, целью которых было определить влияние условий труда на производительность. Он выявил то, что социальное и психическое положение рабочего в коллективе имеет большее значение, чем производственный процесс. По его мнению, все проблемы трудовой деятельности должны рассматриваться с учетом социально-психологических факторов (таблица 2.6).

Таблица 2.6 Основные выводы Э. Мэйо [18]

|  |  |
| --- | --- |
| № | Вывод |
| 1 | Человек представляет собой социальное животное, которое подчиняется законам стада и требует создавать такие методы управления, которые могут эффективно регулировать работу людей в коллективе. |
| 2 | С сущностью людей несовместимы жестокая иерархия подчиненности и формализация организационных процессов на предприятии. |
| 3 | Одной их главных задач организации должно быть решение социальных проблем труда, его гуманизация, обучение и воспитание персонала |

На основе школы человеческих отношений возникла концепция человеческих ресурсов, которая заключалась на основе мотивации работника на успешное выполнение рабочих задач, получая возможность полностью реализовать свой потенциал, тем самым удовлетворив свои потребности. К наиболее известным ученым данной концепции можно отнести А. Маслоу и Д. Макгрегора.

Ученый-теоретик А. Маслоу в процессе своей деятельности выявил, что проблемы многих людей связаны с их неспособностью удовлетворить свои потребности (рисунок 2.2). Исследования в данной области помогли ученому построить иерархию человеческих потребностей [20].

Образование, религия, хобби

Одобрение общества

Семья, друзья, общество

Отсутствие войн и насилия

Пища, воздух, вода

Оклад

Безопасные условия труда

Признание, статус

Рабочие группы, клиенты

Реализуемый потенциал

Физиологические   
потребности

Самоуважение

Принадлежность

Безопасность

Самоактуализация

Удовлетворение вне процесса труда

Иерархия   
потребностей

Удовлетворение в процессе труда

Рис. 2.2 Иерархия потребностей по А. Маслоу

Согласно данной теории, первоначально должны быть удовлетворены потребности низших уровней, только потом должны быть осуществлены более высокие стремления [5].

На основе работ А. Маслоу Д. Макгрегор сформулировал теорию под названием «X-Y». Ученый считал, что классический менеджмент основывается на положениях теории Х, а предыдущие концепции представляют ее измененный вариант. В качестве более эффективного подхода к управления он предложил теорию Y, основная идея которой заключается в том, что организации, более полно использующие интеллект и потенциал своих работников, могут извлекать дополнительные преимущества. При создании необходимых условий, сотрудники организации будут стремиться к достижению целей организации, проявляя ответственность и желание к работе. Данная концепция актуальна и в наше время, многие компании внедряют принципы обеих теорий (таблица 2.7) [5].

Все представители данной школы были заинтересованы исследованием поведения человека в коллективе. Они считали, что управление охватывает деятельность людей, а значит, эффективный руководитель должен учитывать социально-психические особенности каждого работника [3].

Таблица 2.7 Основные предположения Теории Х и Теории Y [18]

|  |  |
| --- | --- |
| Теория Х | Теория Y |
| - Средний индивид обладает врожденной неприязнью к труду и по возможности избегает его;  - Для достижения целей организации принципы управления должны принуждать работника к труду, контролировать их деятельность и применять санкции;  - Работник не желает брать ответственность, предпочитает подчиняться и обладает невысокими амбициями. | - Физические и умственные усилия индивидов естественное явление;  - Человек, который стремится целям, сам проявляет дисциплину и самоконтроль;  - В определенных условиях индивид способен взять на себя ответственность и готов исполнить обязательства;  - Большинство работников способны проявлять высокий уровень изобретательности и мастерства;  - В условиях современной жизни интеллектуальный потенциал человека используется не в полном размере. |

Таким образом, концепция научного подхода к управлению стала серьезным переломным моментом, благодаря которому, управление стало признаваться как самостоятельная область научных исследований. Впервые руководители-практики и ученые увидели, что методы и подходы, используемые в науке и технике, могут быть эффективно использованы на практике для достижений целей организации. Эволюция управленческой мысли показала, что все школы менеджмента взаимосвязаны между собой. Каждая последующая теория дополняет предыдущую или опровергает ее, что также показывает развитие идей об эффективном управлении.

3 Выявление проблем современного МЕНЕДЖМЕНТА и пути их решения

3.1 Определение проблем, возникающих в сфере современного менеджмента, и назначение путей их решения

Интеграция производства и управления включает в себя сложные взаимосвязи между внутренней и внешней средой организации. Управление должно учитывать глобальные процессы, связанные с изменением мировой экономической системы. В современном управлении организацией главным становится стратегия, являющаяся не только инструментом обоснования, выработки и реализации целей и задач, но и средством связи предприятия с внешней средой. В таблице 3.1 показаны основные тезисы, на которых базируется современный менеджмент.

Таблица 3.1 Характеристики современного менеджмента

|  |  |
| --- | --- |
| Характеристика | Описание |
| Отказ от приоритета классических принципов менеджмента | Главную роль играет гибкость и адаптация к постоянным изменениям во внешней среде компании. |
| Организация как система, напрямую связанная с внешней средой | Важным фактором успеха предприятия является взаимодействие с внешней средой. |
| Применение ситуационного подхода | Конкретный набор обстоятельств, который влияет на функционирование всей организации. Эффективное выявление наиболее значимых факторов, с помощью которых можно достичь поставленных целей. |
| Внедрение новой экономической  парадигмы | Огромное внимание уделяется индивидуальным особенностям каждого работника. Возросшая роль человека, его квалификации, а также всей системы взаимоотношений в организации. |

Распад СССР и открытие его рынков и рынков стран Восточной Европы, введение единой валюты в рамках Европейского сообщества, вступление в силу Североамериканского соглашения о свободной торговле открыли перед компаниями новые перспективы развития и стимулировали повышение качества товаров и услуг [4]. В настоящее время любая организация должна ориентироваться на стандарты, достигнутые в той или иной отрасли мировой экономики.

Одной из наиболее сильных тенденций развития современного менеджмента является усиление процесса наделения властью сотрудников, их вовлечение в процедуру принятия решений. Наибольшее значение в условиях информационной революции и введения системы трудовых отношений, при которой сотрудники трудятся совместно, но не вместе, приобретает адекватное информирование каждого работника, в особенности о переменах [12]. В таблице 3.2 представлены основные проблемы, которые возникают в сфере современного менеджмента. Самым ценным активом любой компании XXI века становятся работники умственного труда и их производительность.

Таблица 3.2 Проблемы современного менеджмента [12]

|  |  |
| --- | --- |
| Проблема | Описание |
| Низкая эффективность управленческих кадров | Отсутствие людей, имеющих реальный управленческий опыт в условиях современной экономики. |
| Коррумпированность современной экономики | Наличие процентов при получении крупных государственных заказов привела к тому, что российский чиновник стал «крупным менеджером» с эффектом получения незаконных бонусов при организации «нужных» управленческих решений в экономике [2]. |
| Перенасыщен-ность рынка управленцев | Избыток работников управленческой специальности, однако, нехватка менеджеров с высокой квалификацией, способных быть гибкими, эффективно управлять организацией и поддерживать ее конкурентоспособность на рынке. |

Самой большой и быстрорастущей группой персонала в категории работников умственного труда становятся работники, которые занимаются не только интеллектуальным трудом, но и физическим, гармонично сочетая их.

Проблемы, указанные выше, ограничивают эффективное управление в организации, что отражается на развитии экономики страны. Решение данных проблем может существенно изменить принципы менеджмента и привести к развитию и стабилизации экономической ситуации в стране. На основе анализа состояния современной экономики, а также теорий и практики менеджмента, можно сформировать следующие пути решения проблем менеджмента (таблица 3.3).

Таблица 3.3 Примерные пути решения проблем менеджмента

|  |  |
| --- | --- |
| Пример решения | Содержание |
| Формирование нового, инициативного поколения менеджеров | Государственная поддержка образовательной программы для специалистов в области управления (специальные гранты для обучения за границей, управленческие резервы и т.д.). |
| Создание новой концепции обучения менеджменту | Учреждение сети государственных центров, университетов, НИИ, и их филиалов для обучения научному управлению, основанных на предоставлении обучающимся практических знаний. |
| Изменение в нормативно-правовой базе | Принятие на федеральном уровне закона, запрещающего занятие в акционерных обществах постов непрофессиональными специалистами, создание единого реестра менеджеров с системой рейтинга, реформа законодательства, целью которой является защиты предприятий от враждебных поглощений, рейдерских захватов и насильственного установления корпоративного контроля. |
| Развитие социальной сферы | Нормативно-правовое регулирование социальной сферы, как на государственном, так и на корпоративном уровне, целью которого станет разработка научной школы менеджмента, основанной на современных принципах общества. |

Изменения в структуре общества привели к тому, что современный менеджмент начал развиваться от менеджмента качества к социальному менеджменту, где человеческий капитал имеет приоритетное значение [16].

Социальный менеджмент - это быстро развивающаяся наука, возникшая на стыке социологии, менеджмента и общей теории управления. Актуальность данного явления проявляется в том, что с ним связаны главные социальные проблемы развития государства и общества [10].

При характеристике современного менеджмента самым главным является то, что в центре его внимания - человек, который рассматривается «как основа организации, ее главная ценность и источник благополучия» [4].

Социальный менеджмент обеспечивает современное общество эффективным социальным механизмом управления производством. Для него особо важно поведение человека, который выступает объектом социальных отношений.

Специфика социального менеджмента заключается в том, что в странах с развитой экономикой наблюдается отказ от экономической мотивации работников [17]. Современных высококвалифицированных работников стимулируют возможностью повышения их культурного и интеллектуального уровня и стремлением реализовать свой потенциал.

Таким образом, современный подход к менеджменту претерпел изменения в связи с переустройством всего мирового сообщества. Решение этих проблем требует глубоко анализа конкретной организации и индивидуального подхода к каждому случаю.

3.2 Разработка модели конкурентоспособного специалиста ХХI века в области менеджмента на основе компетенций

В настоящее время инновационный тип развития, ориентируемый, прежде всего, на постоянное наращивание мощи науки, высоких технологий и компьютеризации, становится доминирующей линией в развитии современной цивилизации.

Стремительное развитие инновационной экономики привело к обострению проблемы качества кадров, которая стала одной из самых значимых для современного общества.

На рынке труда в России сложилась неоднозначная ситуация: с одной стороны рынок переполнен специалистами с высшим образованием, а с другой - во многие организации требуются квалифицированные специалисты, способные реализовать свой потенциал в рамках эффективной деятельности предприятия.

Это можно объяснить тем, что выпускники высших учебных заведений во многом не устраивают современных работодателей, т.к. основных знаний, полученных в вузе, недостаточно для выполнения поставленных задач.

Современный специалист должен не только обладать хорошей теоретической базой, но и иметь навыки во многих сферах, самой главной из которых является адаптация к изменениям во внешней среде.

Для получения нужных навыков вузы должны не только давать теоретический материал, но и делать упор на практическое применение освоенных знаний. Практика подготовки менеджеров в высших учебных заведениях обеспечивает формирование нужных для реализации менеджмента компетенций в процессе обучения основным функциям классического менеджмента.

С изменениями общества и экономики изменились и требования к управленческим кадрам. Для управленцев особо важно помимо знаний, полученных в вузе, иметь способность к самообучению и самореализации, умение адаптироваться к развитию внешней среды и основываться в своих решениях на изменения в потребностях общества, экономики и государства.

Учитывая современные требования к менеджерам, они должны обладать многими профессиональными навыками, помимо основных знаний в области менеджмента. Для того, чтобы компетенции менеджеров были сформированы для успешной реализации профессиональной деятельности, в высших учебных заведениях при преподавании таких дисциплин, как «Основы теории управления», «Стратегический менеджмент» и т.п. нужно внедрять практические занятия, основанные на современных технологиях.

Менеджер должен проявлять большую компетентность при принятии своевременных и верных управленческих решений, а это требует применения новых навыков и подходов к процессу управления. Данные компетенции представлены в таблице 3.4.

Таблица 3.4 Универсальные компетенции, которыми должен обладать успешный менеджер

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Группа компетенций | Умения | Навыки |
| Управленческие  компетенции | Планирование и анализ собственной деятельности и деятельности подчиненных; Организация и контроль деятельности; делегирование полномочий; мотивация персонала. | Принятие решений; развитие персонала, лидерства; решение производственных проблем. |
| Коммуникативные  компетенции | Установление контактов; способность слушать и давать обратную связь; межличностное понимание. | Гибкость; умение работать в команде. |
| Личностные  компетенции | Ответственность; стрессоустойчивость; креативность. | Стремление к саморазвитию. |
| Специальные  компетенции | Создание инструкций, стандартов в соответствии с потребностями организации; применение знаний на практике. | Разработка и управление проектами; знание особенностей технологического процесса на предприятии. |

Также для будущих управленцев очень важно кроме занятий (лекций, семинаров) посещать дополнительные образовательные мероприятия, такие как курсы, конференции, тренинги, семинары и вебинары, участвовать в круглых столах, организованных работодателями и получать самостоятельное образование. Такие дополнительные знания помогут не только успешно закончить учебное заведение, но и развить способности, как будущего менеджера, так и лидера общественных отношений.

На рисунке 3.1 представлена модель конкурентоспособного специалиста в области менеджмента, который смог бы удовлетворить потребности работодателей и отвечать на условия общества, экономики и государства, на основе выявленных в ходе исследования компетенций.

Наличие ценностей, соответствующих   
условиям современной жизни

Четкость целей и ценностных ориентаций

Целеустремленность

Наличие четких целей на ближайшие 1-3 года

Восприимчивость к инновациям

Способность предлагать новые идеи, развлечения

Новаторство в работе

Отношение к новшествам

Независимость

Принятие ответственных   
решений самостоятельно

Желание брать на себя   
ответственность

Решительность

Разумный риск

Способность к риску

Стрессоустойчивость

Рациональное использование времени

Поведение во время ссоры и конфликта

Способность к обучению   
и самосовершенствованию

Коммуникабельность, общительность, неконфликтность

Стремление к лидерству

Уверенность в себе

Участие в общественных делах

Адаптация в новом коллективе

Умение вести   
дискуссию

Способность к   
профессиональному   
росту

Рис. 3.1 Модель конкурентоспособного менеджера

Таким образом, учитывая перечисленные выше компетенции и навыки современного менеджера, можно сделать вывод, что выпускника вузов нужно не только успешно осваивать теоретический материал, но и уметь реализовать его на практике.

Выявленные современные проблемы менеджмента имеют большое значение для развития экономики и для реализации человеческого потенциала. Разработана модель решения представленных проблем, реализация которой должна эффективно повлиять на быстрое развитие экономии, общества и государства в целом.

Анализ становления и развития научного менеджмента, а также разработанных в его рамках теорий, позволил выявить нужные компетенции для современного (социального) менеджмента. Разработанная модель конкурентоспособности менеджера должна предоставить выпускникам основные сведения о их будущей профессии.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В ходе данной курсовой работы был рассмотрен процесс становления и развития научного менеджмента, также изучены и дана классификация различным научным школам, идеи и теории ученых в области научного менеджмента. Были выявлены самые значимые точки зрения в данной области.

Исследованы современные проблемы, связанные с менеджментом, обозначены пути их решения.

Рассмотрены работы ученых-представителей различных школ, выявлены положительные и отрицательные стороны их подхода к управлению. Приведено сравнение различных школ менеджмента и их применения на практике.

Показана актуальность данной работы, в основе которой лежит научно-практическая деятельность ученых, на исследованиях которых базируются современные принципы управления.

В настоящее время менеджмент развивается от традиционного подхода к более современным методам. Человек и его личные качества играют главную роль в эффективном управлении организаций. Основанные на научных школах XX века теории в настоящее время изменяются под влиянием общества и современной экономики, которая требует изменений в подходах к управлению.

Проблемы, представленные в работе, создают серьезные ограничения в развитии и формировании эффективных методов управления. Поиск способов их решения должен стать приоритетным направлением в развитии современного (социального) менеджмента.

Обозначенные проблемы менеджмента, такие как низкая эффективность управленческих кадров, коррумпированность современной экономики, перенасыщенность рынка управленцев, требуют быстрого и своевременного решения. Как вариант возможных путей решения этих проблем, можно представить развитие социальной сферы, формирование нового поколения менеджеров, изменение в системе образования, с созданием новой концепции обучения менеджменту, также изменения в нормативно-правовой базе, с целью защиты суверенитета предприятий.

Представлена возможная модель конкурентоспособного специалиста в области менеджмента, который смог бы удовлетворить потребности работодателей и отвечать на условия общества, экономики и государства.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1 Айказян А., Нисевич Е. «В поисках совершенства управления». // Вопросы экономики, 2007, №2, с. 10-15;

2 Аиаев А.А. Управленческая деятельность. М., 1990.

3 Виханский О.С., Наумов А.И., Менеджмент 3-е издание – М.: Гардарики, 1998 – 527 с.

4 Виханский О.С., Наумов А.И., Менеджмент: Учебник для экон. спец. ВУЗов - М.: Высш. шк., 2002

5 Волков О.И., Скляренко В.К. Экономика предприятия: Курс лекций. -М.: ИНФРА – М, 2004.

6 Герчикова И.Н., Менеджмент: Учебник. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: Банки и биржи, ЮНИТИ, 2003

7 Горемыкина Т.К. Статистика. Часть 2. Статистика промышленности: Учебное пособие. – М.: МИИР, 2008.

8 Граждан В.Д. Теория управления: Учебное пособие. М., 2004. Гл. 2-4.

9 Дафт Р.Л. Менеджмент. СПб., 2002. Ч. V, VI.

10 Ермоленко В.В. Знание структура корпорации: система управления знаниями и сервисного коммуникационно-документационного менеджмента /  В.В. Ермоленко, Д.В. Ланская, Л.И. Волкова // Политематический сетевой электронный научный журнал Кубанского государственного аграрного университета– Краснодар: КубГАУ, 2015. – №06(110). С. 1745 – 1768.– Режим доступа: http://ej.kubagro.ru/2015/06/pdf/113.pdf, 1,5 у.п.л. (дата обращения: 28.03.17)

11.Иванов В.В., Коробова А.Н. Муниципальный менеджмент: Справочное пособие. М., 2002.

12 Игнатьев А.В., Максимцев М.М. Исследование систем управления: Учебное пособие для вузов. М., 2003.

13 Кантер P.M. Рубежи менеджмента: книга о современной культуре управления. - М.: Олимп-Бизнес, 1999.

14 Коротков Э.М., Концепция менеджмента: Учебное пособие - М.: Инжиниринго-Консалтинговая компания "ДеКа", 2001

15 Костин В.А., Теория управления: Учебное пособие - М.: Гардарики, 2004 – 215с.

16 Ланская Д.В. Механизмы роста и трансформации человеческого и интеллектуального потенциалов в корпорации экономики знаний / Д.В. Ланская // Политематический сетевой электронный научный журнал Кубанского государственного аграрного университета Краснодар: КубГАУ, 2013. – №10(094). С. 588 – 602.– Режим доступа: http://ej.kubagro.ru/2013/10/pdf/39.pdf, 0,938 у.п.л. (дата обращения: 28.03.17)

17 Ланская Д.В. Проблемы институционального оформления контроллинга как интеллектуального сервиса менеджмента / Д.В. Ланская // Политематический сетевой электронный научный журнал Кубанского государственного аграрного университета– Краснодар: КубГАУ, 2013. – №10(094). С. 603 – 621.– Режим доступа: http://ej.kubagro.ru/2013/10/pdf/40.pdf, 1,188 у.п.л. (дата обращения: 28.03.17)

18 Мухин В.И. Исследование систем управления: Учебник. М., 2002

19 Мысин Н.В. Теория и история социального управления: опыт России и зарубежных стран. СПб., 2002.

20 Румянцева З.П., Саломатин Н.А., Акбердин Р.З, и др., Менеджмент организации: Учебное пособие - М.: ИНФРА – М, 2000

21 Тэйлор У.Ф. «Принципы научного менеджмента» // Учебное пособие для вузов; 1911, С 315

22 Современный менеджмент: принципы и правила: Научное издание /под ред. Данилова-Данильяна В.И. - Н.Н.: НКЦП, 2003

23 Ховард К., Коротков Э., Принципы менеджмента Управление в системе цивилизованного предпринимательства: Учебное пособие. - М.: ИНФРА-М, 2003.