

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:

<https://studservis.ru/gotovye-raboty/doklad/158500>

Тип работы: Доклад

Предмет: Менеджмент

Введение 3

1 Этапы развития менеджмента 4

2 Взгляды Ф. Тейлора и А. Файоля 6

3 Школа человеческих отношений. Школа поведенческих наук 15

Заключение 18

Список используемой литературы 20

Историю менеджмента нельзя рассматривать без увязки с эволюцией социально-экономических условий развития мирового сообщества.

Принято выделять пять основных этапов такого развития.

1. Промышленный переворот (с 20—30-х по 80—90-е гг. XIX в.):

- техническая база: паровая и хлопкоочистительные машины, вул канизация резины и другие новые промышленные технологии;
- инфраструктура для развития промышленности: национальная система железных дорог, система каналов, телеграф и т.д.;
- формирование общенационального рынка;
- возникновение предприятий — действенной формы социальной организации работников;
- у конкуренция как форма разорения или поглощения соперника.

2. Эпоха массового производства (первые три десятилетия XX в.):

- внедрение конвейерной системы, массовый выпуск продукции, резкое снижение стоимости товаров;
- малонасыщенный рынок;
- конкуренция как предложение стандартизированного продукта по самой низкой цене;
- четкая дифференциация отраслей;
- хорошие перспективы экономического роста для компаний;
- слабое вмешательство государства в бизнес [5, с. 202].

3. Эпоха массового сбыта (30—50-е гг. XX в.):

- насыщение спроса на товары и услуги;
- переход от стандартной продукции к дифференцированной; смена производственной ориентации на рыночную; усиление роли внешней среды в деятельности предприятия;
- государственное регулирование экономики.

4. Постиндустриальное общество (60 —90-е гг. XX в.):

- новое качество жизни: высокий уровень благосостояния граждан, высококачественные товары, индустрия досуга;
- новые условия производства: быстроизменяющиеся технические решения, значительные вложения капитала в научно-исследовательские и опытно-промышленные работы, увеличение неопределенности внешней среды;
- растущие ограничения со стороны государства: недовольство потребителей, вторжение иностранных конкурентов, меняющаяся трудовая мораль, все большая нехватка ресурсов;
- смещение, социальных приоритетов и концентрация внимания на таких негативных явлениях, как загрязнение окружающей среды, обман потребителя через нечестную рекламу, манипуляция общественным мнением.

5. Постэкономическая эпоха (с начала XXI в.):

- новая экономика: от расточительности ресурсов к ресурсосбережению; разумное ограничение роста производства; рост сферы услуг;
- переход к информационному обществу: прогресс в информационных и телекоммуникационных технологиях;
- глобализация хозяйства: развитие транснациональных компаний; прозрачность политических границ;

всемирные рынки; интеграция через информационные сети;

- изменение жизненных приоритетов: самоограничение материального потребления;

- ориентация на неэкономические и нематериальные ценности; здоровая экология.

В истории менеджмента принято различать четыре основных подхода:

- с позиций различных научных школ (конец XIX в. — по настоящее время);

- процессный (20-е гг. XX в. — по настоящее время);

- системный (50 — 60 гг. XX в. — по настоящее время);

- ситуационный (60-е гг. XX в. — по настоящее время).

2 Взгляды Ф. Тейлора и А. Файоля

Сущность любого управления выражается в функциональных особенностях. Теория Анри Файоля говорит, что существует пять функций управления.

Анри Файоля (американцы называют его «отцом менеджмента») также считают представителем «первого поколения» классической школы управления. Его пять основных функций управления до сих пор используются в теории управления (см. Рисунок 1).

Рисунок 1 - Функции процесс управления по А. Файолю [7, с. 580]

Файоль сформулировал 14 положения-принципа в управлении. Интересно, что эта система допускает возможность введения и новых положений.

Группировки принципов по разным признакам приводится в таблице 1.

Таблица 1. Группировка принципов Файоля

Структурные принципы Принципы процесса Принципы конечного результата

Разделение труда Справедливость Порядок

Единство цели и руководства Дисциплина Стабильность

Соотношение централизации и децентрализации Вознаграждение персонала

Инициатива

Власть и ответственность Корпоративный дух

Цепь Единство команд

Подчинение главному интересу

Структурные принципы создают систему, в которой задачи, права и ответственность руководителя и работника взаимосвязаны. Организаторские функции подразумевают расчленение задач на более мелкие, их перегруппировку; передача и назначение определенного руководителя на определенный участок, передача ему ответственности.

В итоге работ Файоля и его последователей (Л. Урвик, Л. Гьюлик, Д. Муни, Алфред П. Слоун, Г. Черч) была сформирована административная модель организации, которая базировалась на четырех принципах:

1) четкое разделение труда по функциям;

2) четкая передача распоряжений и приказов по иерархии – сверху вниз;

3) единоначалие;

4) контроль осуществляется в отношении ограниченного числа подчиненных.

На рисунке 2 мы изобразили задачи управления трудовыми ресурсами.

Рисунок 2– Задачи управления трудовыми ресурсами [5, с. 309]

Если, например, рассматривать механизм управления человеческими ресурсами на микроуровне, то ресурсы представляют собой то, при помощи чего можно эффективно и качественно достигать целей. Человеческие ресурсы здесь можно рассматривать как источник неиспользованных целей. Создатели школы научного управления исходили из того, что, используя наблюдения, замеры, логику и анализ, можно усовершенствовать большинство операций ручного труда, добиться более эффективного их выполнения.

- 1) Берри Л. Л., Легендарная клиника Мэйо : уроки лучшей в мире сервисной организации. — Москва : Манн, Иванов и Фербер : Эксмо, 2018. — 380 с.
- 2) Берри Л. Л., Практика управления Mayo Clinic. Уроки лучшей в мире сервисной организации. — Москва : Манн, Иванов и Фербер : Эксмо, 2018.
- 3) Бурганова Л. А., Элтон Мэйо: теоретик и практик управления: Монография. — Москва : ООО Научно-издательский центр ИНФРА-М, 2019. — 111 с
- 4) Гиллеспи. Р, Дж.Э. Мэйо Классики менеджмента: Энциклопедия Под ред. М. Уорнера. - СПб., 2018.
- 5) Глухов В. В. Менеджмент/В. В. Глухов. — СПб. : Питер, 2019
- 6) Давыдов С., Предельная привлекательность работы: понятие и измерение // Общество и экономика. — 2018. — N 8/9. — С. 228-246.
- 7) Дафт Р. Л. Менеджмент: пер. с англ. / Р. Л. Дафт ; ред. С. К. Мордовин. — СПб. : Питер, 2018
- 8) Иванова В. Особенности формирования моделей корпоративной социальной ответственности в зарубежных странах / В.Иванова // Человек и труд. — 2018. — №10. С. 29-35
- 9) Казначевская Г. Б.. Менеджмент: учебник/Г. Б. Казначевская. — Ростов н/Д : Феникс, 2018
- 10) Перфильева, М.Б. Гуманизация труда как условие эффективности деятельности организации. / М.Б. Перфильева // Известия Саратовского университета. – 2018. – №1. – с. 17-21

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:

<https://studservis.ru/gotovye-raboty/doklad/158500>