**СОДЕРЖАНИЕ**

[Введение 3](#_Toc536024609)

[1. Основные периоды эволюции управленческой мысли 4](#_Toc536024610)

[2. Школы управления в истории менеджмента 9](#_Toc536024611)

[3. Особенности современного этапа в развитии менеджмента 13](#_Toc536024612)

[Заключение 16](#_Toc536024613)

[Список использованной литературы 17](#_Toc536024614)

# Введение

Менеджмент формировался и развивался на протяжении тысячелетий, впитывая в себя множество знаний из различных направлений. Зародившись за несколько тысячелетий до нашей эры, управленческая мысль постепенно охватывала все больше областей, претерпевая изменения и дополнения.

Прежде чем стать самостоятельной наукой менеджмент испытывал большое количество усовершенствований, объединял множество учений и отбирал самые важные и нужные факты. Ряд ученых, исследователей и профессоров делали существенные вклады в развитие менеджмента и управления. Все детали складывались в один пазл, создавая сложную насыщенную структуру знания.

Актуальность темы обусловлена важным значением развития управления на современном этапе. Современный менеджмент есть классическая теория управления. С одной стороны, менеджмент является наукой, так как для менеджмента характерна объяснительная функция, системность и упорядоченность знаний, предсказательность, четкая логическая организованность. С другой стороны, есть все основания считать, что менеджмент является искусством, так как мы живем в очень сложном, быстро меняющемся мире, в котором изменениям подвержены сами закономерности, по которым мир существует и развивается.

Цель данной работы – охарактеризовать эволюцию менеджмента, ее истоки и предпосылки.

Исходя из цели, в работе решаются следующие задачи:

- выявить периоды эволюции управленческой мысли;

- рассмотреть школы управления в истории менеджмента ;

- описать особенности современного этапа в развитии менеджмента;

Структурно работа состоит из введения, трех глав, заключения и списка использованной литературы.

# 1. Основные периоды эволюции управленческой мысли

Теория управления развивалась постепенно, благодаря вкладам различных правителей, ученых, исследователей. Они шаг за шагом совершенствовали уже имеющиеся знания и умения, добавляя все новые, важные и более эффективные методы решения проблем управления.

Так, можно выделить 4 периода развития управления в мире:

1. Древний период;

2. Индустриальный период;

3. Период систематизации;

4. Информационный период.

Наиболее длительным является древний период. Его временные рамки - с 9-7 тысяч лет до нашей эры по XIII век нашей эры. Первыми представителями данного периода были старейшины и вожди племен, которые положили начало становлению менеджмента. Они начали управлять процессами в племенах для оптимизации труда и получении лучшего результата.

Вавилонские цари Хаммурапи и Навуходоносор II сделали вклад в развитие менеджмента, посредством регулирования сделок между людьми, применения иерархической структуры и производственного контроля.

Сократ был в числе первых, кто дал характеристику управления как особой сферы деятельности и провозгласил принцип универсальности управления.

Платон, в свою очередь, классифицировал формы государственного управления и предпринял попытки в разграничении функций органов управления. А Александр Македонский сыграл большую роль в развитии теории и практики управления войсками, а также создал штаб в качестве центра управления боевыми действиями.

Второй период развития менеджмента - индустриальный. Он начался в 1776 году и закончился в 1890 году. Он связан с индустриализацией экономики и увеличением численности населения, повлекшим за собой миграцию. Она была связанна с поиском работы в новых промышленных городах, поскольку там требовалось большое количество рабочей силы в новых областях.

Адам Смит - шотландский экономист, которому принадлежит наибольшая заслуга в развитии теории государственного управления. Он провел анализ различных форм разделения труда, а так же определил и охарактеризовал обязанности государства и правительства.

Его современник, Роберт Оуэн, создал учение, оказавшее влияние на формирование научных направлений и школ менеджмента. Он впервые разработал и применил на практике инструменты мотивации и стимулирования труда подчиненных.

Самым его серьезным исследованием было изучение взаимоотношений работника и работодателя. Чарльз Беббидж - одна из самых выдающихся фигур в науке и технике IX века. Он впервые определил состав и назначение функциональных средств автоматического компьютера.

Работа с математическими таблицами привела его к созданию Разностной машины (в ней использовался метод конечных разностей), а зачем более совершенного устройства - Аналитической машины. Это был проект первого универсального программируемого компьютера, ставший прообразом современной цифровой вычислительной техники.

Третьим является период систематизации. В этот период наука об управлении находится в постоянном движении. Исследователи, их взгляды и ориентиры меняются.

Формируются новые направления, течения и школы менеджмента, совершенствуется научный аппарат управления.

В промышленном производстве стран происходят серьезные продвижения. Возрастают его масштабы, начинает применяться новое дорогостоящее оборудование и новейшие сложные технологии.

Последний период - это информационный. Его начало относят к 1960 году, а продолжается он по настоящее время. Данный период характеризуется широким применением математики и компьютеров в управлении.

Начинают появляться новые элементы внутреннего планирования, совершенствоваться методы анализа в условиях неопределенности и оценка управленческих решений.

В этот период широко распространяется системные методы анализа. Системный подход заключается в взаимосвязанности принимаемых действий. Каждое решение имеет последствия для системы в целом.

Таким образом, системный подход отгораживает от попадания в ситуацию, при которой принятое решение в одной области негативно влияет на другую.

Также в информационный период появляется ситуационный подход. Его суть состоит в том, что формы, методы, стили управления варьируются в зависимости от сложившейся ситуации.

 Значит, центральное место в данном подходе занимает ситуация, а именно конкретный набор внутренних и внешних обстоятельств, оказывающих влияние на организацию в данное время. Использование данного подхода несет для менеджеров понимание того, какие методы и средства наилучшим образом поспособствуют достижению целей организации в конкретной ситуации.

Ключевые моменты развития практики управления получили название управленческих революций.

Управленческая революция представляет собой качественное преобразование управления в процессе исторического развития. В общей сложности выделяя пять революций такого характера.

Первая управленческая революция вошла в историю под названием «религиозно-коммерческая». Она произошла около 4-5 тысяч лет назад. Эта революция связана с периодом формирования рабовладельческих государств на Древнем Востоке.

Вторая управленческая революция произошла в 1792-1750 годах до нашей эры. Ее название было «светско-административная». Эта революция связана с именем вавилонского правителя Хаммурапи и его знаменитым кодексом.

Результатом данной революции стало появление светской манеры управления, возникновение формальной системы организации и регулирования человеческих отношений, а также зарождение основ лидерства и методов мотивации людей.

Третья управленческая революция носит название «производственно-строительной». Она была в период между 605 годом до нашей эры и 316 годом нашей эры. В результате произошло создание методов управления строительством и обучение составлению технически сложных проектов. Также были сформированы эффективные методы управления и контроля качества продукции.

Четвертая управленческая революция произошла в ХIII-ХIV века. Она называется индустриальной или, другими словами, промышленной. Эта революция оказала наиболее существенное влияние на развитие теории и практика управления.

Она стимулировала развитие капитализма в Европе. Индустрия в то время переросла границы мануфактуры и старой фабричной системы, приведя к появлению системы акционерного капитала.

Утвердилась новая форма собственности, при которой вместо единственного собственника было множество акционеров, а вместо единственного руководителя - несколько наемных менеджеров. В результате четвертой революции произошло отделение управления от производства и капитала и превращение менеджмента в самостоятельную экономическую силу.

Последняя, пятая, управленческая революция именуется менеджерской. Она происходит в XX-XXI веках. Монополистический капитализм привел к созданию первых школ управления.

Также зародилась система профессионального обучения руководителей. Первым результатом революции стало отделение класса менеджеров от класса капиталистов и, самое главное, появление группы профессиональных менеджеров. Вторым, но не менее важным результатом пятой революции считается формирование школ управления, которые помогли глубже изучить разнообразные аспекты управления и выявить новые направления для анализа и развития.

Таким образом, менеджмент развивался стремительно и направленно, начиная свой путь от древних людей к осознанному управлению. Каждая новая яркая личность привносила некоторые дополнения и инновации, побуждая к новым исследованиям и открытиям.

Проходили революции, конкретно подталкивающие менеджмент к колоссальным изменениям и новым тенденциям. И в итоге все постепенно перетекало в создание обоснованных сформированных учений.

Возникшие во время пятой управленческой революции школы управления, вывели развитие менеджмента на новую ступень. Появились новые исследования, разнообразие направлений и мнений.

Известно о пяти основных школах, которые получили развитие в первой половине XX века:

1. Школа научного управления.

2. Административная школа.

3. Школа человеческих отношений.

4. Поведенческая школа.

5. Количественная школа.

Именно исторически сложившиеся школы во многом задали направления, понимание и темпы развития управления.

Что касается базовых направлений менеджмента, то классическое деление на научный, административный, бихевиористский, количественный менеджмент и другие подходы предопределило и взгляды многих ученых и практиков.

Они всесторонне отражали особенности старой и новой парадигм управления, влияние научных школ на развитие современных управленческих взглядов, применение разных методов управления в сегодняшних социальных, экономических, политических и условиях.

# 2. Школы управления в истории менеджмента

В настоящее время специалисты в области управления выделяют следующие исторические школы с хронологическими этапами существования:

1885-1920 годы – школа научного управления;

1920-1950 годы – административная школа;

1950-1970 годы – школа психологии и человеческих отношений;

1970-1999 год – количественная школа;

2000 год – настоящее время – современный период управления.

Школа научного управления

Основоположник школы Ф. Тейлор.

 В рамках данной школы разработаны следующие положения:

- обоснован принцип соответствия (Тейлор Ф.);

- с научной точки зрения была осознана процедура подбора и подготовки кадров (Форд Г., Гилбрет Л., Ганнт Г.);

- система заработной платы видоизменилась согласно с индивидуальной выработкой каждого сотрудника, а не с групповыми результатами труда (график Ганнта Г.);

- в теоретическом уровне была предложена идея соблюдения гармонии интересов руководителей и подчиненных (Форд Г.);

- подход к организации рабочего места на научной основе и др.

Научные основы управления в то время были применены на промышленных предприятиях США, Германии, Англии, Франции, Швеции. Однако общей теории на тот момент еще не сложилось. Были обоснованы лишь некоторые принципы и методы управления. Начали закладываться основы функций кадрового менеджмента.

Административная школа управления персоналом

Наиболее выдающейся личностью в истории зарождения и становления управления персоналом как области научного знания является Анри Файоль, который в качестве базовой цели своего направления ставил создание таких принципов и функций управления, при использовании которых организации возможно достичь желаемых успехов.

Файоль выделил 14 универсальных принципов, на которых должно строиться результативное и эффективное управление.

К ним относятся: разделение труда; наличие власти у одного субъекта, способного ставить задачи и отвечать за итоговые единство (проявляется в том, что конечные задачи устанавливает только один человек – руководитель; он же отвечает за результаты); единство власти; результаты деятельности; дисциплинированность; приоритет общих интересов перед индивидуальными; стимулирование и вознаграждение работников; централизованный характер; необходимость взаимодействия между руководителем и подчиненными; строгий внутренний порядок; равенство всех членов организации; стабильность работников; инициативность; корпоративный дух.

При этом Файоль понимал: несмотря на то, что на указанных принципах должна строиться деятельность любой организации, они должны использоваться с учетом конкретных обстоятельств.

Помимо принципов, Файоль рассмотрел процесс управления в организации, как совокупность следующих функций:

- планирование;

- организация;

- распорядительство;

- координация;

- контроль.

В рамках административной школы управления можно выделить такого ученого, как Макс Вебер. Он впервые разработал и предложил теорию бюрократического построения организации.

Такая система организации управления, в том числе персоналом, должна обеспечить скорость, точность, порядок, определенность, непрерывность и предсказуемость.

Вместе с тем, административная школа управления не учитывала работника как самостоятельное звено всей цепи. Кроме того, сегодня результат трудовой деятельности не влияет на статус отдельного работника и размер его материального вознаграждения. Во многом основным фактором является должность сотрудника. А это, в свою очередь, неблагоприятно сказывалось на результатах деятельности организации.

Школа человеческих отношений

Деятельность этой школы стала поворотным моментом в истории менеджмента, когда впервые стала обозначаться значимость «человеческого фактора» в области менеджмента, влияющего на эффективность организации.

В рамках деятельности данной школы было сделано:

- разработаны и применены психологические методы отбора кадров (Мюнстенберг Г.);

- изучены проблемы конфликтов и проблемы делегирования полномочий (Фоллет М. П.);

- выявлена зависимость производительности труда от взаимоотношений между сотрудниками, человеческое внимание к персоналу со стороны руководства (Мэйо Э.);

- сформулировано понятие «стиль руководства» и предложена первая классификация стилей – авторитарный, демократический, нейтральный (Левин К);

- выявлен новый тип организации – партисипативная, основанная на участии работников в управлении (Лайкерт Р.);

- изучена проблема лидерства (Мак-Грегор Д.);

- предложена «теория незрелости», отражающая активизацию неформальных групп в организации как реакцию на поведение руководителей, злоупотребляющих авторитарными методами, считая своих подчиненных незрелыми личностями, нуждающимися в авторитарном руководстве (Арджирис К.).

Отдельным блоком можно выделить развитие мотивационных теорий этой школы. Такими теориями занимались: А. Маслоу (Пирамида потребностей), Д. Мак-Клеланд (Теория мотивационных потребностей), Фредерик Герцберг (Теория двух факторов – факторы мотивации и факторы контекста), С. Адамс (Теория справедливости) и др.

Количественная школа управления персоналом

Основная цель количественной школы управления персоналом заключается в необходимости внедрения методологии точных наук в процессы управления, то есть методы научного исследования должны быть применены к операционным проблемам организации.

Содержание количественной школы сводится к выполнению следующего алгоритма действий:

- выявляется проблематика;

- разрабатывается модель сложившейся ситуации;

- переменным присваиваются количественные значения.

Такой подход позволяет сравнить и описать каждую переменную объективно, а также количественно определить отношения между ними. Среди наиболее значимых результатов существования количественной школы можно выделить модели оценки социоэкономической эффективности управления персоналом, мотивационные модели и т.д.

# 3. Особенности современного этапа в развитии менеджмента

Современный менеджмент включает в себя различные доли разнообразных идей и подходов. Все они, так или иначе, повлияли на его образование и развитие. Кроме этого, для решения новых задач формируются новые методы и теории. Организации переходят на новейшие методы управления, учитывающие быстро меняющиеся внешние условия и факторы.

Можно выделить также основные тенденции современного этапа развития теории управления.

Первая связана с приданием большей, чем ранее, значимости материальной, технологической базе организаций в плане управления ею.

Огромную роль в этом плане сыграла «компьютерная революция», создавшая качественно новую по своим возможностям техническую базу управления, а также другие крупные достижения научно-технического прогресса.

Вторая, еще более мощная тенденция состоит в дальнейшей демократизации управления. Сейчас уже не подлежит сомнению, что будущее менеджмента - за демократическими «партисипативными» (соучаствующими) формами управления. Привлечение персонала к выполнению управленческих функций есть главное условие для действия фундаментального социально-психологического феномена, обозначаемого понятием «размораживания потенциала группы».

Третья тенденция - интернационализация менеджмента и бизнеса и порожденные ею новые проблемы управления. Это, например, проблема кросс-культурного переноса принципов и форм управления, проблема учета национальных менталитетов в сфере управления и др.

По мнению большинства исследователей, все эти и другие тенденции привели к тому, что сегодня сформировалась новая парадигма управления.

Она обозначается, как «тихая управленческая революция», а ее ключевыми чертами являются следующие:

1. Отказ от управленческого рационализма классических школ менеджмента, состоящего в убеждении, что ключ к успеху управления лежит в правильном воздействии на внутренние факторы организации. Вместо этого на первый план выдвигается проблема гибкости и адаптации к постоянным изменениям внешней среды.

2. Использование в управлении теории систем позволило не только сформулировать новый взгляд на организацию как «органическое целое», имеющее свою логику и законы, но и выделить ряд универсальных переменных любой системы, контроль за которыми составляет основу эффективного управления.

 3. Ситуационный подход к управлению, составляющий доминанту современной теории и практики управления. Главный его тезис - вся организация внутри предприятия есть не что иное, как ответ на различные по своей природе воздействия извне.

Признание социальной ответственности менеджмента как перед обществом в целом, так и перед индивидом, работающим в организациях. Важнейшей характеристикой менеджмента на современном этапе является ориентация на новую социальную группу в организациях - когнитариат.

Таблица 1

 Парадигмы современного менеджмента

|  |  |
| --- | --- |
|   | Парадигмы современного менеджмента |
| традиционная | инновационная |
| Характер иерархии в менеджменте |  Искусственная (организационная), основанная на назначениях |  Естественная, основанная на личностных и профессиональных качествах |
| Модель функционирования организации | Анимационная (организматическая) | А. Социальная (общественная) Б. Экологическая |
| Характер мотивации | Мотивация основана на низших потребностях | Мотивация основана на высших потребностях |
| Характер власти | Власть основана на должности | Власть основана на личных качествах |

Если говорить о новой парадигме менеджмента как науки, то можно сказать, что эта парадигма говорит о том, что менеджмент включает два раздела:

- Стратегическое управление достижение поставленной целью. При этом цели устанавливаются «от достигнутого», но с постепенным повышением.

- Управление развитием. При этом вначале определяется какие изменения необходимо провести в предприятии для повышения эффективности его деятельности, и то, какие максимально достижимые цели оно может обеспечивать, затем проводится управление по достижению этих целей и формирование корпоративной культуры, соответствующие проведенным изменениям. Если же говорить о новой парадигме управления предприятием, то здесь можно говорить о системах как минимум из четырех парадигм:

- Клановая.

- Бюрократическая.

- Новаторская.

- Деловая.

Каждая из этих парадигм формирует на предприятии определенные социально- психологические условия.

Вторая система включающая следующие парадигмы:

- Административная.

- Экономическая.

- Партнерская.

- Попустительская.

Каждая из этих парадигм формирует на предприятии определенные социально-экономические отношения, определенную формальную и неформальную организацию. Подводя итог, сделаем вывод о том, что развитие производственно-экономической деятельности, появление собственности, различные научные открытия, обусловили природу управления и исторические тенденции развития управленческой деятельности.

# Заключение

Итак, тенденции развития менеджмента изначально связаны с научно-исследовательской деятельностью. В теории и практике современного мирового менеджмента сосуществуют и взаимодействуют три базовых подхода: системный, процессный и ситуационный.

Существует огромное число концепций, подходов, школ, трактовок, что вызывает трудности обобщения, синтеза результатов. Концепцией, позволяющей дать надежную основу для дальнейшего развития теории управления, является ситуационный подход.

Согласно этому подходу любая организация - открытая система, взаимодействующая со средой, а все происходящее внутри нее и составляющее содержание эффективного управления нельзя охарактеризовать без основного понятия современного менеджмента - адаптации.

Возникают новые направления и течения, перспективные тенденции раз­вития теории управления. Это - концепции стратегического менеджмента и управления персоналом, организационной культуры.

Современные концепции менеджмента направлены на развитие системы управления, повышение качества принимаемых решений, способствующих укреплению хозяйственной деятельности предприятий, предпринимательству, расширению бизнеса с максимизацией прибыли.

Наиболее важной проблемой современного менеджмента в нашей стране является проблема качества управленческих кадров, повышение требований к профессиональному уровню специалистов, повышение уровня их компетенций, направленных возможность приносить хозяйствующему субъекту экономическую выгоду. Для решения проблем повышения качества управления необходимы высокопрофессиональные специалисты, обладающие высоким уровнем компетенций, способных ориентироваться в любых экономических ситуациях в условиях рыночных отношении, а также профессионально решать возникающие проблемы на разных уровнях управления.

# Список использованной литературы

1. Антонов В. Г. Проблемы и перспективы развития менеджмента в России // Управление. 2016. №4.
2. Афанасьев В. Я. Теория менеджмента: учебник и практикум для акад. бакалавриата / под ред. В. Я. Афанасьева. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: Юрайт, 2016.
3. Батурин, В.К. Общая теория управления: Учебное пособие / В.К. Батурин. - М.: ЮНИТИ, 2015.
4. Буравилина Ю. И. Перспективы и проблемы развития российского менеджмента [Текст] / Ю. И. Буравилина, А. А. Сенчило // Наука, образование, общество: тенденции и перспективы развития: материалы III Междунар. науч.-практ. конф. (Чебоксары, 11 дек. 2016 г.) / редкол.: О. Н. Широков [и др.]. - Чебоксары: ЦНС «Интерактив плюс», 2016. - С. 137–140.
5. Жемчугов А.М., Жемчугов М.К. Менеджмент сегодня и завтра. Теория и практика // Проблемы экономики и менеджмента №1 2017.
6. Журавлева И. И. Формирование и развитие менеджмента // Бизнес-образование в экономике знаний. 2017. №1 (6).
7. Менеджмент. Практикум: учеб. пособие для академического бакалавриата / под ред. Ю. В. Кузнецова. - М.: Издательство Юрайт, 2016.
8. Новиков, Д. А. Методология управления [Текст]: практ. пособие / Д. А. Новиков. – М. : Книжный дом ЛИБРОКОМ, 2016.
9. Прошина Ю. А. Основные этапы развития науки управления персоналом в России // Вестник ГУУ. 2016. №2.
10. Солдатова, И.Ю. Основы менеджмента: Учебное пособие / И.Ю. Солдатова, М.А. Чернышева. - М.: Дашков и К, 2015.