Как область исследований психология управления сформировалась в недрах психологии труда и социальной психологии в XIX в. Как самостоятельная наука она оформилась в середине XX в. с развитием общей теории управления.

В первой половине XX в. оформились четыре школы управленческой деятельности [Розанова, 2008].

 1. Школа научной организации труда.

2. Административная школа.

3. Школа «человеческих отношений».

4. «Наука управления».

**Школа научной организации труда.**

 В 1911 г. вышла в свет книга американского инженера и предпринимателя Фредерика Тейлора «Принципы научного управления». Она ознаменовала собой появление школы научной организации труда (по имени автора ее стали называть «тейлоризм»). Ф.Тейлор поставил задачу создать систему повышения производительности труда за счет интенсификации.

Он описал особенности трудовых процессов на некоторых предприятиях и пришел к выводу, что главная причина низкой производительности — несовершенная система стимулирования рабочих. Поэтому он разработал систему побудительных факторов — материальных стимулов.

Основным из них Тейлор считал награду. Именно награда, по его мнению, представляет тот принцип, которым следует овладеть всякому руководителю. «Награда, для того, чтобы она оказывала надлежащий эффект, должна следовать очень быстро за выполнением самой работы» [Тейлор, 1925. С. 79]. Для поддержания у рабочего постоянного ожидания награды Тейлор предложил «прогрессивную» систему оплаты труда.

 Однако под наградой он понимал не только денежное вознаграждение. Он говорил, что уступки — тоже награда, поэтому советовал идти на уступки рабочим. Также наградой он считал бани, столовые, читальни, вечерние курсы, детские сады и т.п. Тейлор доказал, что если ввести соответствующие усовершенствования и заинтересовать рабочего, то он сделает за то же время в 3–4 раза больше.

Иногда он предлагал оригинальные способы стимулирования. Так, на одной фабрике, где работало много женщин, в большую комнату-мастерскую поселили кота, который стал любимцем работниц. Во время перерыва они играли с котом, это поднимало их настроение, и после перерыва они работали энергичнее.

Последователем Ф. Тейлора являлся также инженер Фрэнк Гилберт. Он изучал трудовые движения, систематизировал их и упрощал. Так, он преобразовал приемы кладки кирпича: сократил количество движений и сконструировал специальные приспособления.

В результате производительность увеличилась в 3 раза. Гилберт также вычленил в трудовом процессе личностные переменные, которые рекомендовал учитывать: удовлетворенность трудом, стремление больше заработать, привычки, темперамент, образ жизни и др.

Основное внимание уделялось содержанию работы. В школе научной организации труда был поставлен вопрос об отделении функций управления — планирования, контроля — от собственно исполнительской функции

**Административная школа**, или школа классического менеджмента была основана французским инженером Анри Файолем («отцом менеджмента»). Расцвет этого подхода пришелся на 1920–1950-е годы. Файоль работал управляющим крупной добывающей и металлургической компании.

Он первым разработал последовательную систему принципов учета закономерностей человеческого фактора в управлении и приспособил их к деятельности высшего управленческого звена. В понятие «управление» Файоль включил шесть функций:

производственную (техническую),

коммерческую,

финансовую,

защитную (защита собственности и личности),

бухгалтерскую,

административную.

Он исследовал содержание и соотношение этих функций у руководителей разного уровня и определил совокупность качеств и знаний, необходимых для управленцев разного уровня.

Эти качества можно свести к шести группам: физические качества, умственные качества, нравственные качества, общее развитие, специальные знания, опыт.

В книге «Основы менеджмента» он предложил 14 принципов управления: разделение труда, власть, дисциплина, единство руководства, единство действий, подчинение личных интересов общим, вознаграждение, централизация, иерархия подчинения, порядок, правопорядок (справедливость), стабильность персонала на предприятии, инициатива, корпоративный дух предприятия (единение персонала).

**Разделение труда**

Разделение работы ведет к специализации, а специализация помогает повысить эффективность и производительность.

**Уравновешивание полномочий и ответственности**

Власть должна быть равна ответственности. По словам Анри Файоля, баланс между полномочиями и обязанностями должен быть соблюдён в любом случае. Если полномочий больше, чем просто ответственности, есть вероятность, что менеджер может злоупотребить ими. В противном случае пропадает мотивация работать.

**Дисциплина**

Дисциплина — уважение по отношению к правилам организации, в которой ты работаешь, и соблюдение определённых правил. Послаблений быть не должно: только контроль и беспристрастность.

**Единство командования**

Согласно этому принципу, подчиненный (сотрудник) должен получать рабочие указания только от одного начальника (или менеджера).

**Единство направления**

Один руководитель и один план для группы мероприятий с одной и той же целью. Все действия, преследующие одну и ту же цель, должны направляться одним менеджером, и он должен использовать один план.

**Подчинение личных интересов общим**

Интересы одного человека или одной группы не должны преобладать над общим благом. Индивидуальному интересу следует придавать меньшее значение, а общему интересу — самое большое.

**Вознаграждение**

Вознаграждение — это цена за оказанное старание. Заработок должен быть справедливым как по отношению к сотруднику, так и с точки зрения компании.

Хорошая система поощрений — более высокая эффективность команды.

### Централизация и децентрализация

Должен быть баланс между этими понятиями, чтобы распределять полномочия между всеми уровнями управления и при этом не терять контроль над процессом.

### Иерархия

Цепочка подчинения, иногда называемая скалярной цепочкой, или иерархия — это формальная линия полномочий, коммуникаций и ответственности внутри организации. Согласно принципу единоначалия, инструкции идут вниз по цепочке команд, а подотчетность — вверх.

### Порядок

Место для всего и все на своих местах, «нужный человек в нужном месте». В организации должен быть порядок как среди материальных, так и среди человеческих ресурсов.

### Справедливость

Общаясь с сотрудниками, руководитель должен одинаково относиться к ним и проявлять ценные личностные качества — уважение и справедливость.

Стабильность

Сотрудникам необходимо предоставить достаточно времени, чтобы они могли освоиться на работе, и гарантию стабильности.

### Инициатива

Без ограничений полномочий и дисциплины следует поощрять сотрудников всех уровней к проявлению инициативы.

### Esprit De Corps

Esprit de Corps означает «командный дух». Руководство должно обеспечивать корпоративное единство и дружескую обстановку в коллективе.

В этих принципах прослеживается идеология построения жесткой централизованной иерархической организации, в которой персонал должен проявлять инициативу и разделять цели руководства.

**Школа человеческих отношений** сформировалась как реакция на недооценку человеческого фактора как основного элемента эффективности деятельности (Э. Мэйо, М. Фоллетт).

Мэри Фоллетт первой определила управление как обеспечение выполнения работы с «помощью других людей». Элтон Мейо, разделявший основные идеи Тейлора и Гилберта о рационализации рабочих движений и стимулировании, занимался изучением проблемы производительности труда. В 1927 г. его пригласили в Хотторн недалеко от Чикаго на предприятие фирмы Western Electric, где проводились эксперименты по совершенствованию рабочих мест.

 Проблема была в том, что исследователи, в основном инженеры, не могли объяснить отсутствие корреляции между условиями работы и уровнем производительности труда. Регулируя освещенность, исследователи фиксировали рост производительности труда там, где, по их ожиданиям, она должна была бы падать, и наоборот.

Мэйо провел серию экспериментов. В одном из них участвовало шесть женщин-сборщиц. Они работали в отдельном помещении, поэтому там обеспечивались все условия для «чистого» эксперимента: варьировалось освещение, изменялась окраска помещений и оборудования, отрабатывался режим труда и отдыха, организовывались разные формы оплаты (групповая и индивидуальная) и т.д. Было замечено, что каждое нововведение поднимало производительность труда.

Затем экспериментальную группу переводили в обычное помещение, где не применялось никакого стимулирования. Но производительность труда не падала, напротив, продолжала расти, достигая наивысшего уровня. Этот феномен назвали «хотторнским эффектом».

Мэйо объяснил его следующим образом. Производительность труда зависит не столько от условий работы, сколько от социально-психологических факторов. Когда рабочие экспериментальной группы осознавали, что являются предметом внимания со стороны руководства, то их производительность труда повышалась.

Обнаруженный эффект дал толчок к исследованиям психологического климата в организации, мотивации к труду, влиянию межличностных отношений на производительность труда. Основной целью этого подхода стало повышение эффективности деятельности организации за счет реализации личностного потенциала работников. Такой подход приобрел особую популярность в 1960-е годы.

В заключение можно отметить, что Мэйо сформулировал **ряд руководящих принципов,**которые могут быть полезны и использоваться в управлении любой организацией:

1. Индивидуумы имеют уникальные потребности, цели и мотивы. Положительная мотивация требует, чтобы с рабочими обращались, как с личностями.

2. Человеческие проблемы не могут быть простыми.

3. Личные или семейные проблемы рабочего могут неблагоприятно повлиять на производительность труда.

Современная школа управления, развивающаяся с 1950-х годов, — **наука управления** (количественный подход). Организация рассматривается как открытая система, состоящая из нескольких подсистем.

Используются методы математического моделирования, исследование операций. В рамках науки управления выделяются несколько подходов.

**Системный подход.** Управление, ориентированное на комплексный подход к решению проблем организации. Организация рассматривается как сложная система с внутренними и внешними связями.

Главная роль в управлении организацией отводится ее лидерам, элите руководителей. Вместе с тем сотрудники также являются частью системы и в зависимости от ситуации задействуются в процессе управления.

 В рамках системного подхода создана концепция управления «7-S». В нее вошли главные направления деятельности руководителя:

стратегия, структура, системы и процедуры, сотрудники, стиль управления, квалификация, ценности.

**Ситуационный подход.** Данная концепция разработана в конце 1960-х годов. Это способ управления, решения проблем в зависимости от складывающейся ситуации. Конкретные условия и ситуации требуют от менеджера творческого применения тех или иных подходов, так как одни и те же действия могут дать противоположные результаты в разных условиях.

Таким образом, это не набор приемов и техник, а скорее способ мышления, охватывающий организационные проблемы и методы их решения.

**Процессуальный подход** — понимание управления как процесса — отражает понимание сложности и динамичности происходящих в организации процессов. Рассматриваются взаимосвязанные процессы планирования, организации, администрирования, мотивации, руководства, координации, контроля, исследований, коммуникаций, оценки, принятия решений, подбора персонала, ведения переговоров, представительства.

**Теория человеческого капитала** приобрела большую популярность в последние годы.

Рабочая сила приравнивается к капиталу, анализируются ее свойства, подобные свойствам денежного капитала. В рамках этой теории доказательство осуществляется с использованием привычных и понятных бизнесмену экономических терминов и категорий.

Под человеческим капиталом понимается «социально-экономическая форма выражения производительных качеств, свойств, способностей, сил, функций и ролей человека, включенных в систему социально-ориентированной экономики смешанного типа» [Спивак, 2000].

Измерение человеческого капитала обычно производится в денежной форме, хотя учитываются и такие эффекты, как психологический, моральной удовлетворенности, престижности, экономии времени.

Человеческий капитал, как и физический, оборачивается и воспроизводится, но инвестиционный период у человеческого капитала длиннее, чем у физического: вложения в образование человека имеют инвестиционный период 12–20 лет, тогда как у физического капитала — 1–5 лет.

Одна из наиболее современных концепций — концепция развития человеческих ресурсов. Она подразумевает создание условий для добровольной интенсификации труда и мобилизации работника в интересах фирмы.

Фирма обеспечивает работникам удовлетворение многих потребностей, развитие и повышение профессионального и общеобразовательного уровня. На основе выявления мотивов поведения сотрудников им предлагается набор стимулов, которые обеспечили бы их положительное отношение к труду и организации.

Современный менеджмент вобрал в себя и продолжает развивать все лучшие идеи различных подходов. Однако мы видим, что основная тенденция современных теорий управления — повышение внимание к личности сотрудника.