

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://stuservis.ru/kontrolnaya-rabota/8933>

Тип работы: Контрольная работа

Предмет: Теория управления

Содержание

Введение 3

1 Современные теории управления 4

2 Тенденции формирования современной парадигмы управления 6

Заключение 9

Список использованной литературы 10

Введение

Усиление конкуренции, глобализация и другие процессы, имеющие место в современной экономике и обществе, предопределяют необходимость поиска новых подходов к управлению, основанных на учете действия современных факторов и тенденций развития. Классические подходы к управлению потребовали трансформации инструментария анализа условий хозяйствования и принятия управленческих решений. Данные факторы привели к формированию современной теории управления.

Система взглядов на сущность, цели, задачи управления сформировалась, благодаря трудам Вебера М., Гилбрейта Ф., Лайкерта Р., Маслоу А., Мэйо Э., Тейлора Ф., Файоля А., Фоллет М. и других представителей управленческой науки.

Современные теории управления сформировались в работах Д. МакГрегора, У. Оучи, Д. Форестера, А. Раппопорт и других.

Целью работы является изучение современных теорий управления.

Объектом исследования выступает теория управления.

Предметом исследования являются современные подходы к управлению.

В соответствии с поставленной целью в работе решались следующие задачи:

- рассмотреть современные теории управления;
- охарактеризовать тенденции формирования современной парадигмы управления.

Информационную базу написания работы составили учебная литература по теории управления, менеджмента и материалы периодических изданий, в которых освещена исследуемая проблема.

В процессе написания работы использовались общенаучные методы: анализ, синтез, сравнение.

Работа состоит из введения, основной части, заключения и списка использованной литературы.

1 Современные теории управления

На формирование современных теорий управления значительное влияние оказали ранее сформированные школы менеджмента, начиная от школы «научного управления» (Ф. Тейлор) и заканчивая школой «человеческих отношений» (Э. Мэйо, М. Фоллет).

Именно под влиянием школы «человеческих отношений» в 60-х гг. XX произошел качественный скачок в развитии концепции школы «поведенческих наук», когда американский социальный психолог Д. МакГрегор (1906-1964) сформулировал два подхода к управлению, основанных на «Теории Х» и «Теории Y» и представил их в своей работе «Человеческая сторона предприятия» (1960) [7, с. 28].

В основу «Теории Х» легли традиционные взгляды на управление, которое рассматривается как принуждение и контроль со стороны руководства. При этом основная задача управления сводится к управлению и контролю через власть принуждения, основанием которой выступает договор найма. При этом работник организации, стремящийся упростить поставленные задачи, переложить ответственность на других лиц, избежать выполнения обязанностей, ставится в жесткие рамки организационных норм, подчинение которым наряду с послушанием и лояльностью к существующей в организации системе власти составляют содержание требований к его поведению. При этом в мотивационном механизме вознаграждение расценивается как награда за лояльность и принятие отношений власти.

«Теория Y» основана на управлении поведением работников организации посредством увеличения степени интеграции и обеспечения самоконтроля. При этом основная задача руководителя состоит в создании условий, способствующих созданию возможности совмещения работником достижения собственных и

организационных целей. Руководитель ориентирован на создание доверительных отношений, поощрение личной инициативы сотрудников, самоконтроль выполнения поставленных перед работниками задач. В виду отсутствия необходимости осуществления постоянного контроля за деятельностью работников высвобождаются дополнительные временные, интеллектуальные ресурсы, которые могут быть направлены на развитие организации [3, с. 91].

В 70-е гг. XX века, исследуя феномен японского менеджмента, американский ученый У. Оучи (род. в 1943 году) сформулировал и позднее опубликовал в своей работе «Теория Z: чем должен ответить американский бизнес на японский вызов» (1981) основные положения «Теории Z»:

- долговременный найм. Данное положение стало трансформацией опыта японского управления, основанного на пожизненном найме сотрудников;
- групповое принятие решений и коллективная ответственность за их результаты;
- медленное продвижение по карьерной лестнице, определяемое стажем работы сотрудника в компании и его возрастом;
- неформальный характер механизма контроля, осуществляемого посредством реализации строго определенных инструментов;
- внимание к работнику как следствие адаптации японской традиции восприятия компании как второго дома [5, с. 7].

Список использованной литературы

1. Астахова, Н.И. Теория управления / Н.И. Астахова, Г.И. Москвитин. – М.: Юрайт, 2016. – 375 с.
2. Виханский, О.С. Менеджмент / О.С. Виханский, А.И. Наумов. – М.: Магистр, 2015. – 288 с.
3. Грибов, В.Д. Менеджмент / В.Д. Грибов. – М.: КноРус, 2016. – 280 с.
4. Ким, С.А. Теория управления / С.А. Ким. – М.: Дашков и Ко, 2016. – 240 с.
5. Кравченко, Е.В. Сравнительный анализ современных концепций управления: методический аспект / Е.В. Кравченко // Методы менеджмента качества. – 2015. – №9. – С. 4-8
6. Резник, С.Д. Современные проблемы менеджмента / С.Д. Резник. – М.: Инфра-М, 2017. – 243 с.
7. Рой, О.М. Теория управления / О.М. Рой. – М.: КноРус, 2016. – 240 с.

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://stuservis.ru/kontrolnaya-rabota/8933>