Станислав Пламенов Маринов ФН 66756

Организация и управление на СР

( Поведенческа теория )

Уп­рав­ле­ни­ето ка­то на­ука се раж­да в на­ча­ло­то на 20 век и е про­дукт на обек­тив­но обус­ло­ве­ни про­це­си в раз­ви­ти­ето на ико­но­ми­ка­та и об­щес­т­ве­ния жи­вот. Уп­рав­ле­ни­ето въз­ник­ва от ко­опе­ра­ци­ята на тру­да, ко­ято съ­щес­т­ву­ва от дъл­бо­ка древ­ност. То съ­пътс­т­ва ево­лю­ци­ята и раз­ви­ти­ето на чо­веш­ко­то об­щес­т­во. Уп­рав­ле­ни­ето ка­то на­ука не въз­ник­ва то­га­ва, ко­га­то се наб­лю­да­ва пле­мен­на­та ор­га­ни­за­ция, за­що­то ма­ща­би­те на съв­мес­т­на­та чо­веш­ка дейност са би­ли ог­ра­ни­че­ни и е би­ло въз­мож­но от­дел­ни­ят чо­век да уп­рав­ля­ва съв­мес­т­на­та тру­до­ва дейност. Ако е има­ло ня­как­ви зна­ния на ба­за­та на опи­та, то то­ва са би­ли зна­ни­ята на ста­рейши­на­та, на пле­мен­ния вожд, на ко­го­то са се под­чи­ня­ва­ли. На­ми­рат се но­ви и но­ви тех­но­ло­ги­чес­ки спо­со­би, за да се стиг­не до ин­дус­т­ри­ал­но­то об­щес­т­во, къ­де­то ця­лос­т­ни­ят про­цес на тру­до­ва дейност се раз­ч­ле­ня­ва тол­ко­ва мно­го, че в об­щес­т­ве­на­та ор­га­ни­за­ция ста­ва не­въз­мож­но хо­ра­та да жи­ве­ят един без друг, без да си раз­ме­нят про­дук­ти и ус­лу­ги, ко­ито все­ки са­мос­то­ятел­но про­из­веж­да. Чо­веш­ки­те пот­реб­нос­ти са ком­п­лек­с­ни. Мо­дер­но­то об­щес­т­во е на­ре­че­но ин­дус­т­ри­ал­но, за раз­ли­ка от пре­диш­ния етап - аг­ра­рен. Съв­ре­мен­но­то об­щес­т­во е мно­го­ли­ко, но глав­но фор­ми­те на ор­га­ни­за­ция се де­лят на об­щес­т­ва или сис­те­ми, в ос­но­ва­та на ко­ито стои па­зар­но­то сто­пан­с­т­во и цен­т­ра­ли­зи­ра­но (ко­лек­тив­но) сто­пан­с­т­во, уп­рав­ля­ва­но от един цен­тър. В ин­дус­т­ри­ал­но­то об­щес­т­во в цен­тъ­ра на вни­ма­ни­ето е уп­рав­ле­ни­ето на про­из­вод­с­т­во­то. Оп­ре­де­ля­щи­ят фак­тор е уп­рав­ле­ни­ето на хо­ра­та, тъй ка­то хо­ра­та са те­зи, ко­ито уп­рав­ля­ват ве­щи­те. Уп­рав­ле­ни­ето със­ре­до­то­ча­ва вни­ма­ни­ето си вър­ху хо­ра­та и от­но­ше­ни­ята, ко­ито се съз­да­ват меж­ду хо­ра­та и ве­щи­те. В ин­дус­т­ри­ал­но­то об­щес­т­во уп­рав­ле­ни­ето има за ос­но­ва па­зар­ния об­мен, а не на­ту­рал­ния об­мен (бар­тер), раз­ви­ва­що­то се про­из­вод­с­т­во и спра­вед­ли­во­то раз­п­ре­де­ле­ние на съз­да­де­ния про­дукт. На ба­за­та на пос­лед­но­то са се фор­ми­ра­ли те­че­ни­ята ли­бе­ра­ли­зъм и ко­лек­ти­ви­зъм. За да мо­же ед­но уп­рав­ле­ние да бъ­де ефек­тив­но, тряб­ва да има раз­би­ра­тел­с­т­во меж­ду су­бек­ти­те и обек­ти­те на уп­рав­ле­ни­ето. Уп­рав­ле­ни­ето е об­щес­т­ве­но от­но­ше­ние - от­но­ше­ние на хо­ра­та спря­мо осъ­щес­т­вя­ва­не­то на уп­рав­лен­с­ка­та фун­к­ция, а нейно­то уп­раж­ня­ва­не е свър­за­но с ос­нов­но­то про­из­вод­с­т­ве­но от­но­ше­ние. По­ява­та на про­це­са на уп­рав­ле­ние е свър­за­но със са­мия про­цес на тру­да, с не­го­ви­те про­ме­ни. Цел­та, ко­ято прес­лед­ва уп­рав­ле­ни­ето, е ор­га­ни­за­ция ка­то об­щес­т­вен ин­с­ти­тут, е ко­ор­ди­ни­ра­не­то на ре­зул­та­ти­те, кон­т­рол и оцен­ка на тру­до­ва­та дейност, с ог­лед пос­ти­га­не­то на об­ща­та цел, в име­то на ко­ято е съз­да­де­на ор­га­ни­за­ци­ята. Вни­ма­ни­ето е на­со­че­но към крайни­те ре­зул­та­ти, ко­ито са про­дукт на ор­га­ни­зи­ра­на­та чо­веш­ка дейност. За да мо­же ус­пеш­но да ра­бо­ти ор­га­ни­за­ци­ята, е не­об­хо­ди­мо на вхо­да й да пос­тъп­ват оп­ре­де­ле­ни ре­сур­си, ко­ито от един вид се прев­ръ­щат в друг. Съ­щес­т­ву­ва ця­лос­тен тех­но­ло­ги­чен про­цес. Ор­га­ни­за­ци­ята има из­ход, кой­то е ре­зул­та­тът от дейнос­т­та на ор­га­ни­за­ци­ята. За­да­ча­та на уп­рав­ле­ни­ето е от при­вид­ния ха­ос да се съз­да­де ред. То­ва мо­же да ста­не, ка­то се це­ле­на­со­чи дейнос­т­та на хо­ра­та по оп­ре­де­лен на­чин. Мяс­то­то, къ­де­то ста­ва то­ва, е ор­га­ни­за­ци­ята. Тя се съз­да­ва от хо­ра­та, ко­ито из­вър­ш­ват всич­ки про­це­си, за да по­лу­чат един пред­ва­ри­тел­но на­бе­ля­зан ре­зул­тат. Уп­рав­ле­ни­ето е не­що външ­но спря­мо сис­те­ма­та, в ко­ято про­ти­ча да­де­ни­ят про­цес. Влас­т­та, ко­ято при­те­жа­ва ръ­ко­во­ди­те­лят, е власт, ко­ято му е да­де­на от ор­га­ни­за­ци­ята. Влас­т­та се ре­али­зи­ра пос­ред­с­т­вом уп­рав­ле­ни­ето. Уп­рав­ле­ни­ето е въз­дейс­т­вие на обек­тив­ни­те фак­то­ри, при ко­ито про­ти­ча тру­до­ва­та дейност. На­ла­га се да се уп­рав­ля­ват и фак­то­ри­те, от ко­ито за­ви­си дейнос­т­та на ор­га­ни­за­ци­ята. Мно­го по-труд­но се уп­рав­ля­ва са­мо­то по­ве­де­ние на хо­ра­та, от­кол­ко­то ма­те­ри­ал­ни­те фак­то­ри. Уп­рав­ле­ни­ето е фун­к­ция на ком­би­ни­ра­ния труд. То е ед­на обек­тив­на ха­рак­те­рис­ти­ка на ед­ро­то об­щес­т­ве­но про­из­вод­с­т­во. Пър­ви­те про­миш­ле­ни ор­га­ни­за­ции са би­ли мал­ки и то­зи, кой­то е бил соб­с­т­ве­ник, е уп­рав­ля­вал сам. Пос­те­пен­но ста­ва от­де­ля­не на ка­пи­та­ла от соб­с­т­ве­нос­т­та. По­явя­ват се ме­ни­джъ­ри­те. Спо­ред аме­ри­кан­с­кия ико­но­мист Бейз­лън ос­но­ва за раз­би­ра­не на ико­но­ми­ка­та са: тех­но­ло­ги­ята, ор­га­ни­за­ци­ята, влас­т­та и по­ли­ти­ка­та.

   Раймонд Арон и дру­ги уче­ни, ка­то ана­ли­зи­рат аме­ри­кан­с­ко­то об­щес­т­во, раз­ли­ча­ват след­ни­те ка­те­го­рии ръ­ко­во­ден пер­со­нал:

1.Фи­нан­сист - чо­век, кой­то се за­ни­ма­ва с фи­нан­со­вия кон­т­рол.

2.Тех­ни­чес­ки ръ­ко­во­ди­тел - оси­гу­ря­ва фун­к­ци­они­ра­не­то на пред­п­ри­яти­ето.

3.Тър­го­вец - ре­али­за­тор на про­дук­ци­ята.

4.Ме­ни­джър - чо­век, кой­то уп­рав­ля­ва ор­га­ни­за­ци­ята.

Съществуват четири школи на управление – школа на научното управление; класическа школа в управлението; школа на човешките отношения; поведенческа школа. За мене най-значима школа е поведенческата, както и най-подходяща за социална работа. На това мнение съм, зашото именно поведенческата школа дава основния и важен тласък в развитието на икономиката и обществения живот, както и е крачка напред в сравнение с школата на човешките отношения, тъй като набляга най-вече на междуличностните отношения в организацията. Основната и цел е повишаване ефективността в организация за сметка на повишаване ефективността на човешките ресурси в тази организация. През 20-те и 30-те години на нашия век някои учени започват да насочват вниманието си към човека на работното място. Те застъпват идеята, че по-голямата задоволеност на работника ще доведе до по-голяма производителност. Според тях по-голямата загриженост на ръководителите за работните условия на служителите и работниците ще създаде по-висока степен на удовлетвореност. Тези идеи и предположения са в основата на поведенческата, или бихейвиористичната управленска школа. Един от изтъкнатите основоположници на поведенческата школа е Елтън Майо.

Експериментът в Хотърн представлява много важен момент в изучаването на управлението. Изс-ледванията твърдо показват, че организационните резултати често са следствие на човешко поведение и че работниците не могат да бъдат третирани просто като придатъци на машините. След като резул-татите от проучванията стават известни на теоретиците и на практикуващите, проведени са множество изследвания, базиращи се на теории и открития, направени в психологията. По този начин опитите в Хотърн откриват на управленските науки цяла нова област от идеи на пренебрегваните преди това социални науки.
Освен това експериментите неочаквано допринасят за развитието на изследователската методо-логия, като довеждат до преосмисляне на проучванията, извършвани по места. Същността е, че изсле-дователят може да повлияе върху изхода на опита, ако поддържа тесни връзки със субектите, участващи в него. Този резултат, известен като Хотърнски ефект в изследователската методология, е илюстриран от изследователите в Хотърн, които активно вземат участие в подбора на опитните субекти и обсъждат с тях целите на експеримента. Един от тези, които споделят възгледите на Майо и неговите колеги, е Дъглас Макгрегър (1906-1964). Той смята, че организациите често са изградени въз основа на грешни предположения относно човешкото поведение. Тези предположения са, че повечето работници не харесват работата, че те предпочитат да бъдат ръководени от надзиратели, вместо да поемат отговорност за своята дейност, и че се интересуват повече от паричното възнаграждение, отколкото от добре свършената работа. Имай-ки предвид тези допускания, Макгрегър смята, че ръководителите са склонни да създават организации с централизирано вземане на решения, съдържащи многобройни правила и разпоредби и изискващи непосредствено наблюдение върху подчинените. Той смята, че по този начин организациите, страху-вайки се от техническа и финансова неефективност, наблягат прекалено много на контролните меха-низми. Макгрегър означава тези предположения като Теория Х и развива алтернативни такива, които означава с Теория У. Предположенията на Теория У гласят, че при благоприятни условия работниците могат да харесват своята работа и да дадат ценен принос при вземането на решения в организацията. Макгрегър смята, че вместо да развиват непотребни механизми за контрол, мениджърите трябва да акцентират върху координацията на дейностите, като оказват помощ на работниците след определяне на задачата. Ейбрахам Маслоу (1908-1970) е най-известен с теорията си, че хората са мотивирани от потреб-ности, които са подредени в йерархия. Най-основни са физиологичните и когато те бъдат задоволени, хората имат стимул да покриват потребностите си от сигурност, любов, уважение и собствена реали-зация. В теорията на Маслоу след задоволяване на дадено ниво човек се придвижва нагоре по стълбата на потребностите.
Учените от бихейвиористичната школа дават тласък на разбирането за управление, като подчер-тават важността на индивида в организацията елемент, пренебрегван от творците на класическата школа. Всъщност те определят социалните потребности на индивидите, груповите процеси и връзките подчинени висшестоящи като неделими части от управленската практика. Ръководителите вече не могат да ограничават вниманието си само върху техническите умения. Вместо това те трябва да развиват човешките качества, а също и разбирането за взаимовръзката между техническите и човеш-ките аспекти на управлението.
Така или иначе, поведенческата школа не успява да реши напълно проблемите, свързани с природата на индивида. По-късните проучвания оспорват твърдението, че удовлетвореността на работника е основна причина за производителността. При определени условия задоволеността играе незначител-на роля. В добавка към това заплащането понякога оказва важно влияние върху производителността и по-специално в отрасли, в които заплатите са ниски и предизвикват много отсъствия от работа и високо текучество. Така психологическите и социалните измерения на индивида обясняват само частично организационните резултати и съставляват част от голямата и сложна управленска картина.

В раз­ви­ти­ето на уп­рав­лен­с­ка­та ми­съл се наб­лю­да­ва стре­меж към фор­му­ли­ра­не на прин­ци­пи и тях­но­то стро­го съб­лю­да­ва­не в уп­рав­лен­с­ка­та прак­ти­ка. То­ва оз­на­ча­ва опит да се уни­вер­са­ли­зи­ра уп­рав­лен­с­ка­та ме­то­до­ло­гия, то­ест ме­ни­джъ­ри­те да дейс­т­ват по един и същ на­чин в оп­ре­де­ле­ни си­ту­ации. Има пред­с­та­ви­те­ли на уп­рав­лен­с­ка­та ми­съл, ко­ито смя­тат, че уп­рав­ле­ни­ето е из­кус­т­во, спо­соб­ност и в за­ви­си­мост от то­ва из­с­лед­ва­ни­ята ста­ват или на ба­за­та на опи­та, или към изу­ча­ва­не на опи­та на от­дел­ни ме­ни­джъ­ри, ко­ито по все­об­що приз­на­ние ефек­тив­но уп­рав­ля­ват. Ня­ма стро­ги пра­ви­ла за про­ти­ча­не на уп­рав­лен­с­кия про­цес - не­що, ко­ето е в про­ти­во­ре­чие с на­ука­та. Ме­ни­дж­мън­тът е из­кус­т­во, ос­но­ва­но на на­ука­та. Той е твор­чес­ка дейност.