

image not found or type unknown



Честер Барнард родился в Молдене, штат Массачусетс, в 1886 г. Его мать умерла, когда Барнарду исполнилось пять лет, и воспитанием мальчика занимались его дедушка и бабушка по материнской линии. Хотя семья испытывала серьезные материальные затруднения, ее члены всегда находили время для серьезных разговоров и чтения. Получил возможность поступить в Школу Маунт Гермон, а затем в Гарвардский колледж (1906-1909) Во время учебы в Гарварде Барнард начал изучать языки и овладел немецким, французским и итальянским. Благодаря семейным связям, он смог устроиться в том же 1909 г. на должность статистика в компании American Telephone and Telegraph (AT&T) в Бостоне. В AT&T он занялся изучением телефонных тарифов в разных странах мира, и здесь его лингвистические способности сослужили ему добрую службу. В 1915 г. он занимает пост инженера по вопросам коммерции, а в 1922 г. Так же в течение карьеры менеджера Ч. Барнард читал много книг по различным областям общественных наук и поддерживал тесные контакты с учеными Бостона. Благодаря разносторонне образованному биохимику из Гарварда Л. Дж. Гендерсону он познакомился с трудами В. Парето и стал интересоваться теоретическими проблемами социологии, которые оказались непосильными для классической экономики и теории управления организациями. Через декана Гарвардской высшей школы делового администрирования Уолласа Донхэма он познакомился с Филиппом Кэботом, Элтоном Мэйо и с отчетами Ротлисбергера-Диксона-Уайтхеда о хоуторнских экспериментах. В его теорию организации сознательно включены некоторые интуитивные выводы, сделанные на основании анализа этих исследований. Становится помощником заместителя президента компании и главным управляющим пенсильванского отделения компании Bell Telephone Company. В этот период он пишет небольшую журнальную статью, где впервые касается некоторых вопросов, которые впоследствии были освещены им в работе "The Functions of Executive" ("Функции руководителя"). Основная тема его работы - улучшение функционирования организации. Основал компанию United Service Organizations Inc. (USO) и был ее президентом в 1942-1945 гг.

После выхода на пенсию продолжал активно работать в качестве президента Фонда Рокфеллера (1948-1952) и председателя Национального научного фонда (1952-1954) Ч. Барнард не смог получить поддержку от Рокфеллеровского фонда на развитие новой конкретной и цельной "науки о поведении", которая должна была помогать менеджерам в решении практических вопросов — своего рода

“проблемно-ориентированной” социальной науки — однако ему удалось разработать некоторые ее положения в своих собственных книгах.

Скончался Честер Барнард 7 июня 1961 г.

Посвященные управлению организациями теории Честера Барнарда являются довольно сложными, однако в них можно выделить некоторые ключевые темы, которые иллюстрируют его плодотворное влияние на развитие науки об управлении. Целью Ч. Барнарда было создание всеобъемлющей теории о базирующемся на кооперации поведении людей в формальных организациях, и теме “кооперации” принадлежит центральная роль в его работах. Он определял организацию как систему осуществления скоординированных действий, целью которых является предоставление индивидам возможности достичь таких результатов, которых они никогда бы не смогли добиться поодиночке.

Отсюда вытекают следующие функции менеджмента: (1) Определение целей организации с учетом изменяющихся требований внешней и внутренней среды (включая физические, биологические и социальные факторы) и формирование позволяющих решить поставленные задачи ценностей организации и ее внутренней культуры. (2) Создание системы коммуникаций, то есть иерархической и подотчетной структуры, а также систем для передачи информации — как в вертикальном направлении, так и между всеми индивидами и подразделениями. (3) Разработка соответствующего набора стимулов, для привлечения и удержания персонала, а также для обеспечения его приверженности общей цели. Начальным пунктом для анализа организации, согласно Барнарду, является личность. Личности принимают решение о совместных (кооперативных) действиях в том случае, когда они не могут достигнуть поставленной цели в одиночку. Принимая решение о кооперативной деятельности, они вынужденно принимают и цели группы, которые, разумеется, могут существенно отличаться от их собственных целей. Таким образом, на личность налагаются организационные ограничения, которые могут противоречить ее желаниям. Такое несоответствие Барнард определяет как несовместимость. Он заявляет, что успех кооперации определяется двумя факторами:

«Ее эффективностью и ее действенностью. Эффективность относится к реализации цели кооперативной деятельности, которая носит не личный, а социальный характер. Действенность относится к удовлетворению индивидуальных стремлений и носит выраженный личный характер. Критерии эффективности - достижение общей цели или целей; эффективность может быть измерена.

Критерий действенности - желание индивида продолжать участие в кооперативной

деятельности.»

Таким образом, Барнард определяет наличие четкой дихотомии между организационными и личными мотивами. Если организация достигает поставленной ею цели, значит, она эффективна. Степень же удовлетворения личных желаний людей, работающих в организации, определяется не организационной эффективностью, а организационной действенностью. Вот что пишет Барнард:

«Кооперативная действенность - это равнодействующая действенностей индивидуальных, поскольку сама кооперация порождается стремлением к достижению личных целей... Действенность кооперативной активности - степень удовлетворения личных мотивов. Единственный детерминант этой функции - сама личность, поскольку ее мотивы индивидуальны.»

Идеи Честера Барнарда о роли менеджмента в крупных организациях во многом опередили свое время. Трудно себе представить, как бы развивалась научная литература по проблемам управления без оригинальных и проницательных выводов, сделанных в книге *The Function of the Executive* и выраженного в ней целостного представления о задачах организации и о взаимосвязях между формальными и неформальными системами. Ч. Барнард был первым, кто обратил самое пристальное внимание на роль высшего руководства крупной организации и поставил вопрос о том, для чего оно существует. Он не только усвоил достижения современных ему ученых в “классической теории”, “научном менеджменте” или “теории человеческих отношений”, но и обеспечил им дальнейшее развитие. Практический опыт Ч. Барнарда дополнил и подкрепил фактами его теоретические исследования и обеспечил признание его идей как учеными, так и действующими менеджерами. Все это отражает способ, которым исследователь достиг устойчивого равновесия между “жестким” и “мягким” подходами к организациям, между “наукой” менеджмента и “искусством” организационной деятельности.

Список Литературы: Биография Основные работы Функции руководителя Теория власти