

image not found or type unknown



В 1886 году родился Честер Барнард в Молдене, штат Массачусетс. США. В 1906 году, испытывал нехватку средств на учебу, но все же смог поступить на экономический факультет в “Harvard University”. Во время обучения он сам обеспечивал себя, перепечатывая студенческие работы. Вместе тем Честер был одаренным музыкантом. Он играл в оркестре, выступая на танцевальных мероприятиях. К сожалению, Барнард не смог получить ученую степень после окончания университета. Честер поступил на службу в ‘American Telephone and Telegraph’ или кратко ‘AT&T’ на должность статистика. Он овладел несколькими европейскими языками в году учебы, такие как: итальянский, немецкий, французский, что помогло определить его сферу деятельности в компании стали «международные тарифы».

В 1915 году, Барнард получил должность инженер по коммерческим вопросам, а в начале 20-х годов, он занял должность помощника заместителя президента компании. Одновременно, он стал главным управляющего отделения компании ‘Bell Telephone Company’ (BTC) в Пенсильвании. В тот момент Честер заинтересовался по вопросу улучшения функционирования организации. Благодаря исследованиям в данной области прославили его, дав ему репутацию одного из самых важных представителей – социальной школы

Барнард предоставил свое исследование «Развитие способностей руководителя» (‘Development of Executive Ability’) в Университет Пенсильвании в 1925 году.

Честер был человеком, стремившимся сохранить тайну своей личной жизни, хотя смерть дочери Фрэнсис, последовавшая в июне 1951 г., оказала на него воздействие, которое он не в силах был скрыть.

Оценки деятельности Ч. Барнарда меняются в широких пределах: с одной стороны, “его уважали как великого и гуманного человека”, и в корпоративной культуре “New Jersey Bell Telephone”, а с другой стороны, его рассматривают как “надменного и отпугивающего людей одиночку” несмотря на уважение, проявляемое к его глубоким знаниям, интеллекту и внушительному облику.

Хотя в последние годы жизни Ч. Барнарда никто не подвергал сомнению его блестящие способности организатора и управленца, его нередко рассматривали в

качестве чересчур авторитарного и нетерпимого к мнениям других людей носителя “имперского имиджа”.

Научно – практические наследие.

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 по одиночке.

Можно назвать 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.*

Организация является динамической социальной системой, в которой одновременно могут происходить как формальные, так и неформальные процессы. Организация должна быть эффективной с точки зрения как общих, так и частных задач - эти два аспекта являются взаимодополняющими. Ч. Барнард прекрасно понимал, что при переговорах администрации и работников необходимо добиваться по меньшей мере равновесия в вопросах соотношения трудовых затрат и вознаграждения. Его теория подчеркивала важность неденежных форм вознаграждения, а также более традиционных стимулов для привлечения, удержания и мотивации персонала. Он определял в качестве “администраторов” всех менеджеров, но в особенности всех руководителей подразделений, которые и образовывали административную команду. Он не рассматривал все задачи, выполняемые менеджерами как чисто “административные”, к ним он относил лишь

те, которые были необходимы для достижения ключевых целей. Делал акцент на важности наличия лидеров и проводил различие между властью, обусловленной “положением” и властью, обусловленной “силой личности”. Последний тип власти он определял, как способность лидера в процессе выполнения задач организации внушать людям чувство “подчиненности”. Таким образом, основным качеством лидера является его умение добиваться принятия его требований ведомыми им людьми. Более того, “лояльность” к организации оказывается основным условием совместных действий всех ее членов.

Хотя теории Ч. Барнарда главным образом имели отношение к работающим в организациях индивидам, он сознательно развивал более широкую концепцию “заинтересованных групп”, так как включал в число лиц, заинтересованных в достижении общей цели акционеров компании, потребителей, поставщиков и местных жителей. Его признание значения “неформальной” организации и ее связи с “формальной” представляет собой не только выпад против “классической” школы и попытку внедрения результатов хоуторнских экспериментов, но, что еще более важно, отражает его собственное ощущение реалий существования организации и дисфункциональных эффектов придания чрезмерного значения обоим ее формам. При рассмотрении процессов принятия решений и возникающих при этом сложностей Ч. Барнард выдвинул много новых идей, которые впоследствии были взяты на вооружение другими учеными. В число этих идей входят представление об “инкрементальном” принятии решений, признание важности “негативных”, “не приводящих к решению” и “оппортунистических” процессов, используемых менеджерами в условиях получения ограниченной информации. Его понимание роли “интуиции” и “рационального” мышления в ходе принятия решений вновь получает все более широкое признание.

Интерес Ч. Барнарда к вопросам обучения менеджеров был подкреплен его собственным опытом преподавания, который продемонстрировал, в какой мере обычное понимание задачи, выявленное у топ-менеджеров из разных областей управления, “неизменно начинало пропадать”, когда конкретные практические проблемы выражались в терминах абстрактных теорий.