

image not found or type unknown



Введение.

Честер Барнард был успешным бизнесменом, чье впечатляющее новаторское изложение теории организации и лидерства основывалось на синтезе личного делового опыта и идей, почерпнутых из книг по проблемам общественных наук. Он определил организацию как согласованно функционирующую систему, позволяющую входящим в ее состав индивидам достичь благодаря взаимодействию тех результатов, которые они никогда не могли бы получить, работая поодиночке. В возрасте 41 года Барнард стал президентом отделения 'Bell Telephone Company' в Нью-Джерси. Кроме того, Барнард являлся членом комитетов штата Нью-Джерси по чрезвычайным ситуациям и по работе с малолетними преступниками. В годы Второй мировой войны Барнард занял пост президента 'United Service Organizations' (USO).

Биография.

Честер Барнард родился в 1886 году в Молдене, штат Массачусетс в США.

В 1906 году Барнард, который испытывал острую нехватку средств на учебу, все же смог поступить на экономический факультет Гарвардского Университета. В период учебы он сам обеспечивал себя, по вечерам перепечатывая студенческие работы, а также музыкально одаренный Честер играл в оркестре, выступая на вечеринках и танцевальных мероприятиях. Окончив университет, но так и не получив ученой степени, Барнард, воспользовавшись семейными связями, поступил на службу в 'American Telephone and Telegraph' (AT&T) на должность статистика. Так как за годы учебы он овладел несколькими европейскими языками (итальянским, немецким и французским), его сферой деятельности в компании оказались международные тарифы.

Продвигаясь по службе, в 1915 году Честер стал инженером по коммерческим вопросам, а с начала 20-х годов занял должность помощника заместителя президента компании и главного управляющего отделения компании 'Bell Telephone Company' в Пенсильвании. В тот период Барнард и заинтересовался улучшением функционирования организации.

В возрасте 41 года Барнард стал президентом отделения 'Bell Telephone Company' в Нью-Джерси (New Jersey). Кроме того, Барнард являлся членом комитетов штата Нью-Джерси по чрезвычайным ситуациям и по работе с малолетними преступниками. В годы Второй мировой войны Барнард занял пост президента 'United Service Organizations' (USO).

В 1948 году, отдав почти 40 лет компании 'AT&T', Честер Барнард перешел в Фонд Рокфеллера, став его президентом.

Честер Барнард умер 7 июня 1961 года, в Нью-Йорке.

Научно-практическое наследие Честера Барнарда.

Исследования в области организации прославили Честера Барнарда, создав ему репутацию одного из самых значимых представителей одного из видов системного подхода в управлении и теории организации - школы социальных систем.

В 1925 году Барнард представил в Университете Пенсильвании свою работу 'Development of Executive Ability' ('Развитие способностей руководителя'). Этот труд уже тогда содержал основу того, к чему он обращался в своих более поздних работах, в том числе и разработку нескольких универсальных качеств руководителя.

Идея Барнарда базировалась на том, что все предприятия и организации состоят из отдельных личностей, каждая из которых обладает индивидуальной мотивацией; в свою очередь, каждая крупная организация состоит из нескольких меньших подразделений. Цели этих меньших подразделений руководителям и следует принимать во внимание, считал он. 'Менеджмент должен быть связующим звеном в цепи', - говорил Барнард. Барнард отделял эффективность управления от продуктивности управления, настаивая на том, что эффективность возможна только в том случае, когда цели предприятия осознают и принимают все его работники. Так, для выживания и процветания организации необходимо желание всех работников, вовлеченных в трудовой процесс.

Большое внимание Барнард уделял ценности коммуникаций, которые, в свою очередь, должны были отвечать трем необходимым условиям:

- Информационные каналы должны быть известны всем;
- Все должны иметь доступ к официальному каналу коммуникаций;

- Линии коммуникаций должны быть как можно короче и прямее.

В 1938-м он представил свою книгу 'The Function of the Executive' (Функции руководителя), основной мыслью труда было, разумеется, улучшение функционирования организации. Он разработал и три направления возможного улучшения:

- обеспечение готовности различных функциональных единиц к кооперации;

- разработка адекватных межведомственных инструкций;

- всеобъемлющее обучение персонала, обеспечивающее приток руководителей.

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 вытекали следующие функции менеджмента: 1) определение целей организации с учетом изменяющихся требований внешней и внутренней среды и формирование позволяющих решить поставленные задачи ценностей организации и ее внутренней культуры; 2) создание системы коммуникаций, т. е. 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, если это способствовало достижению ее общей цели), так и частных задач (если этим она удовлетворяла индивидуальные потребности своих членов. Он определял в качестве «администраторов» всех менеджеров, но в особенности всех руководителей подразделений, которые и образовывали административную команду. 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.

Работу «Функции руководителя» автор начинает с утверждения о том, что в современном обществе формальная организация является главенствующим началом. Формальная организация – это осознанный, сознательный, целенаправленный вариант человеческой кооперации. Многие из того, что представляется нам достоверным, предсказуемым и стабильным, имеет столь очевидную связь с формально организованными попытками, что организованная попытка обычно воспринимается как своеобразный залог успеха, а неудачи организации считаются своеобразным исключением из правила.

Формальная организация, в понимании Ч. Барнарда, является скорее динамичным, чем статичным образованием, постоянно взаимодействующим с внешней средой. Для того, чтобы выжить в меняющемся мире, формальная организация должна постоянно адаптироваться к изменяющимся условиям. Новизна взгляда Ч. Барнарда состояла также и в том, что он не ограничивал границы организации «определенной группой людей, поведение которых координировано по отношению к некоей определенной цели или целям». Функции руководителя в процессе организационной адаптации и выживания были связаны с контролем, управлением и администрированием и дополнялись коммуникативной функцией.

Заключение.

В своих работах Ч. Барнард проводит ревизию принятых до него взглядов на проблему власти и управления, рассматривая, в частности, и теорию Файоля. Согласно Ч. Барнарду, хорошей коммуникации способствуют личности, обладающие общностью целей, что является следствием их социализации и специального обучения. Очевидно, подобное единообразие противоречит современным взглядам. Честер Барнард стал автором нескольких книг и большого количества статей; впрочем, многие его труды не удостоились должного внимания и признания из-за несколько тяжеловесного слога. При этом он внес огромный вклад в науку менеджмента и управления, а так же показал в своих работах, как следует управлять организацией и дал толчок развитию в этой сфере.

Список используемой литературы.

1. Биографический журнал Face Collection статья «Честер Барнард – биография и семья».

Юлия Александровна Петрова, Ольга Сергеевна Красова книга «Честер Барнард»

1. Честер Барнард «Функции руководителя» перевод 1939г.