

image not found or type unknown



Введение

Анри Файоль (фр. Henri Fayol, 29июля 1841 – 19 ноября 1925) – (84 года) французский горный инженер и практик менеджмента, основатель административной (классической) школы управления.

Основная часть

Родился Файоль в пригороде Стамбула, Турция (Istanbul, Turkey); там его отец – также инженер – контролировал работы по строительству моста через бухту Золотой Рог (Golden Horn). Во Францию Файоль вернулся лишь через шесть лет, в 1847-м; вскоре Анри устроился в горную школу в городе Сен-Этьен (Saint-Étienne).

Уже в 19 лет Анри сумел устроиться инженером в горнодобывающую компанию 'Compagnie de Commentry-Fourchambeau-Decazeville' в Комментри (Commentry). В 1888-м он уже был директором – к тому времени в компании трудилось более тысячи человек. Занимал руководящий пост Файоль тридцать с лишним лет – до 1918-го; под его руководством компания стала одним из главных поставщиков железа и стали на национальном уровне.

Подобно американцу Ф.Тейлору, А.Файоль был по социальному положению и менеджером по интересам и личным качествам. Подобно Г.Эмерсону, Файоль являл собой личность неординарную, творческую, с разнообразными интересами и широкой эрудицией. Анри Файоль (1841-1925) был по образованию горным инженером. Будучи французом по происхождению, он всю жизнь проработал во французском горно – металлургическом синдикате компании «Комамбо», сначала в должности инженера, а затем – в главном управлении. С 1886 по 1918 годы он был управляющим директором синдиката (32 года). В момент его назначения на пост генерального управляющего компания находилась на грани банкротства. К моменту выхода Файоля в отставку (1918) концерн превратился в одно из крупнейших, эффективно работающих предприятий, что способствовало обороноспособности Франции во время первой мировой войны. Находясь в отставке, Файоль создал и возглавил Центр административных исследований, который занимался выполнением заказов по проведению исследований в различных сферах экономической деятельности (табачная промышленность,

почтово – телеграфное ведомство). Файоль был награждён орденом Почётного легиона и другими государственными наградами, имел высокие научные звания. Файоль считается родоначальником классической школы. В своих исследованиях он исходил не из американского, а из европейского, в частности французского, опыта организации и управления производством. Главное внимание он уделял непосредственно самому процессу управления, который он рассматривал как функцию администрирования, предназначенную для оказания помощи административному персоналу в достижении целей организации. Основным трудом Файоля является его работа «Общее и промышленное управление», написанная в 1916 году. В данной книге он обобщил управленческий опыт и создал логически стройную систематическую теорию менеджмента. В основе концепции Файоля лежало положение о том, что во всяком предприятии имеется два организма: материальный и социальный. Первый включает сам труд, средства труда и предметы труда в их совокупности, под вторым он подразумевал отношения людей в процессе труда. Эти отношения и стали предметом исследований Файоля, т.е. он сознательно ограничил область своих изысканий. Анри Файоль почти всю свою сознательную жизнь проработал во французской компании по переработке угля и железной руды, сначала в должности инженера, а затем в главном управлении. Успех руководимой им компании Файоль связывал с последовательным и систематическим применением в управлении ряда простых, но важных принципов. Файоль впервые предложил рассматривать собственно управленческую деятельность как самостоятельный объект исследования. Он выделил 5 основных элементов, из которых, по его мнению, складываются функции администрации: прогнозирование, планирование, организация, координирование и контроль. Файоль первым отказался от взгляда на управление как «исключительную привилегию» высшего руководства. Он утверждал, что административные функции существуют на любом уровне организации и их выполняют в определённой мере даже рабочие. Поэтому чем выше уровень организационной иерархии, тем выше административная ответственность, и наоборот. Функции – обязательные элементы управленческого процесса. Выпадение одного из таких элементов ведёт к нарушению всей технологии управления. Тогда как принципы воплощают субъективный опыт руководителя, поэтому могут заменяться и дополняться.

Принцип управления Анри Файоля:

1. Разделение труда.

Специализация является естественным порядком вещей. Цель разделение труда-выполнение работы, большей по объему и лучшей по качеству, при тех же усилиях. Это достигается за счет сокращения числа целей, на которые должны быть направлены внимание и усилия.

2. Полномочия и ответственность.

Полномочия есть право отдавать приказ, а ответственность есть ее составляющая противоположность. Где даются полномочия, там возникает ответственность.

3. Дисциплина.

Предполагает послушание и уважение к достигнутым соглашениям между фирмой и ее работниками. Установление этих соглашений, связывающих фирму и работников, из которых возникают дисциплинарные формальности, должно оставаться одной из главных задач руководителей индустрии. Дисциплина также предполагает справедливо применяемые санкции.

4. Единоначалие.

Работник должен получать приказ только от одного непосредственного начальника. Оно обеспечивает единство точки зрения, единство действия и единство распорядительства.

5. Единство направлений.

Каждая группа, действующая в рамках одной цели, должна быть объединена единым планом и иметь одного руководителя.

Двойное руководство может возникнуть лишь вследствие неоправданного смешения функций и несовершенного разграничения их между подразделениями.

6. Подчиненность личных интересов общим.

Интересы одного работника или группы работников не должны превалировать над интересами компании или организации большего масштаба.

7. Вознаграждение персонала.

Для того чтобы обеспечить верность и поддержку работников, они должны получать справедливую зарплату за свою службу.

8. Централизация.

Как и разделение труда, она является естественным порядком вещей. Однако соответствующая степень централизации будет зависеть от конкретных условий. Поэтому возникает вопрос о правильной пропорции между централизацией и децентрализацией. Это проблема определения меры, которая обеспечит лучшие возможные результаты.

9. Скалярная цепь.

Это ряд лиц, стоящих на руководящих должностях, начиная от лица, занимающего самое высокое положение до руководителя низшего звена. Было бы ошибкой отказаться от иерархической системы без определенной необходимости в этом, но было бы еще большей ошибкой поддерживать эту иерархию, когда она наносит ущерб интересам бизнеса.

10. Порядок.

Место для всего и все на своем месте.

11. Справедливость.

Это сочетание доброты и правосудия. Лояльность и преданность персонала должны обеспечиваться уважительным и справедливым отношением администрации к подчиненным.

12. Стабильность рабочего места для персонала.

Высокая текучесть кадров снижает эффективность организации. Посредственный руководитель, который держится за место, безусловно, предпочтительнее, чем выдающийся, талантливый менеджер, который быстро меняет место.

13. Инициатива.

Означает добровольную разработку работником или группой работников плана какого-либо мероприятия и обеспечения его успешной реализации. Это придает организации силу и энергию.

14. Корпоративный дух.

Союз-это сила, которая является результатом гармонии персонала и руководства фирмы.

Систему из 14 положений А. Файоль считал не просто гибкой, но и открытой, т.е. допускающей возможность введения новых положений с учетом более поздней практики. В ряде случаев положения - принципы А. Файоля не только продолжали и развивали тейлоровские постулаты, но и с ними в противоречии. Тейлор расчленял работу исполнителя на восемь составных частей, и рабочий получал указания от восьми функциональных специалистов, каждый из которых в полной мере нес ответственность за курируемое им направление. В отличие от Тейлора Файоль отрицал необходимость наделения функциональных работников административными правами и впервые указал на необходимость создания штабов, которые не должны обладать правом руководства, а осуществлять подготовку к будущему и выявляют возможные способы совершенствования организации. Особое внимание Файоль уделял составлению плана и прогноза.

Вклад А.Файоля в развитие науки управления:

1. Рассмотрел управление как универсальный процесс, состоящий из взаимосвязанных операций;
2. Создал систему универсальных принципов управления;
3. Сформулировал общие функции управления;
4. Сформулировал систематизированную теорию управления всей организацией.

Заключение

Главный вклад А. Файоля, «отца» менеджмента, в теорию управления состоял в том, что он рассматривает управление как универсальный процесс, состоящий из взаимосвязанных функций: планирования, организации, мотивации, контроля и координации.

Из качеств, необходимых менеджеру, Файоль придавал наибольшее значение компетентности и наличию знаний. Он считал, что даже самый образованный менеджер не может быть компетентным во всех вопросах, связанных с управлением крупным предприятием; количество знаний возрастает вместе с опытом.

Несомненная заслуга Файоля в поставке вопроса о необходимости выделения собственно управленческой деятельности (менеджмента) в отдельный объект исследования.

Он провел эксперименты получившие из них практические результаты и сделав из них правильные выводы, ставшие в современной науке управления классическими, наряду с работами Тейлора, Маслоу, Мэйо и другими.

Список использованной литературы

1. Михненко П.А. Теория менеджмента : / П. А. Михненко. - 3-изд. - М.: Университет "Университет", 2017 . - 520 с.
2. Михненко П.А. Математические методы в экономике // Экономические науки. 2018, №1 , С. 14-25
3. Кравченко А.И. История менеджмента: Учеб. пособие для студентов вузов. - М.: Академический Проект, 2000. - 352 с.
4. Мескон М.Х., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента: Пер. с англ. - М.: Дело, 1996. - 704 с.
5. Виханский О.С., Наумов А.И., Менеджмент: Учебник. - 3-е изд. - Гардарики, 2001. - 528 с.
6. Менеджмент (Современный российский менеджмент): Учебник / Под ред. Ф.М. Русинова, М.Л. Разу. - М.: ФБК-ПРЕСС, 2000.
7. Семенова И.И. История менеджмента: Учеб. пособие для вузов. - ЮНИТИ-ДАНА, 2000. - 222 с.