

image not found or type unknown



Основоположник административной школы менеджмента, А. Файоль, внес огромный вклад в развитие менеджмента и понятие «Управление», в частности. Его методы и принципы используются и по сей день во многих компаниях.

Основным трудом Файоля была разработка 14 принципов управления, без которых, по его мнению, невозможно было достигнуть эффективности производства и управления компанией в целом:

- Разделение труда;
- Власть и ответственность;
- Дисциплина;
- Единоначалие;
- Единство дирекции;
- Подчиненность личных интересов общественным;
- Справедливое вознаграждение персонала;
- Централизация;
- Скалярная цепь подчинения в иерархии;
- Порядок;
- Справедливость;
- Стабильность работы для персонала;
- Инициатива;
- Корпоративный дух.

Эти принципы позволили упорядочить управление персоналом и отношения между сотрудниками. Все это подверглось жёсткой регламентации, что позволило структурировать все действия внутри производства и компании в целом.

Файоль считал, что управление – это универсальный процесс, состоящий из нескольких взаимосвязанных функций, таких, как планирование, организация, распоряжение, координация и контроль.

Также Файоль выделили качества, которыми должен обладать административный работник, что позволило более качественно подходить к отбору кандидатов на соответствующие должности.

Идея Файоля и его последователей была подвергнута большой критике. Многие считают, что Школой не было предложено механизма той самой мотивации, которая бы однозначно обеспечивала заинтересованность каждого работника в качественном выполнении задачи организации. Социологи классифицировали данную форму организации управления как бесчеловечную и безразличную к человеческим нуждам.

Но, я считаю, что в принципах управления есть пункты, которые представлены именно для каждого человека (сотрудника) – «Справедливое вознаграждение персонала», «Единоначалие», «Разделение труда», «Инициатива».

«Справедливое вознаграждение персонала» - т.е поощрение сотрудников за отлично проделанную работу. Это ли не мотивация для человека работать еще лучше и быть еще более компетентным в своей области?

«Разделение труда» - каждый человек занимается своим делом. Какому человеку захочется выполнять свою и чужую работу? Разделение труда, как раз гарантирует, что зона ответственности одного человека – только его зона ответственности.

«Единоначалие» - один должен подчиняться только одному. Когда человек подчиняется 2 и более людям, очень часто возникают недопонимания, часто поручения противоречат друг другу. В таком случае возникают конфликты и как правило, подчиненный всегда в них виноват. «Единоначалие» искореняет возможность появления таких конфликтов.

«Инициатива» - поощрение работающих к выработке независимых суждений в границах делегированных им полномочий и выполняемых работ. Значит, сотрудник имеет право высказать свое мнение в своей области. И возможно, его мнение или предложение даст новый толчок на развитие компании и продвижению его по карьерной лестнице.

Да, остальные принципы выделены конкретно для управления персоналом, а не для персонала и учитывает исключительно интересы организаций. Но! Ведь само образование бизнеса направлено на достижение определенных целей – конкурентоспособность, прибыль и т.д. Без определенных мер, направленных на грамотную корпоративную организацию, вряд ли эти цели будут достигнуты. Человек приходит на работу, как бы это не звучало – работать. И за свою работу он получает вознаграждение. Что и описано в принципе Файоля. У каждого сотрудника есть свои определенные обязанности, свой руководитель, свой регламент на выполнение работ, своя дисциплина. Это и есть – порядок.

Используемые источники:

1. <http://www.grandars.ru/college/ekonomika-firmy/klassicheskaya-shkola-upravleniya.html>
2. https://studopedia.ru/7_108220_shkola-administrativnogo-upravleniya.html