

image not found or type unknown



Анри Файоль родился в 1841г. В Константинополе. Большую часть своей жизни он провел в Париже. После окончания школы он пошел учиться в университет, а по его окончанию устроился в горнодобывающую и металлургическую компанию «Комамбо». Свою дорогу по служебной лестнице Файоль проложил сам. В 1886г. Он стал управляющим директором корпорации и обнаружил, что компания фактически обанкротилась. Файоль перестроил ее организационную структуру, и к 1990г. компания превратилась в прибыльную корпорацию. Файоль стал одним из героев европейского менеджмента. Файоль был инженером по образованию, предпринимателем по социальному положению и менеджером по личным качествам. Как и Г. Эмерсон, Файоль был личностью неординарной, творческой, многогранной и обладал широкой эрудицией.

Основная часть

Файоля часто спрашивали: «Как Вам удалось вывести к успеху почти мертвую организацию?» В 1916г. он опубликовал ответы на эти вопросы в журнале. В 1925г. она была переиздана в форме книги. В ней Файоль говорит о создании организации для принятия решений и их реализаций. В книге есть две особенности: одна заключается в том, что управлению можно учить, а вторая, что этому надо обучать.

Файоль дает в книге свое определение управления. Это — так называемый функциональный подход. Анри Файоль соединил идеи функциональной администрации Тейлора и старый принцип единоначалия, в результате чего получил новую схему управления, которая легла в основу современной теории менеджмента.

Управление по Файолю является широкой сферой деятельности. Управлять — вести предприятие к заданной цели эффективно используя имеющиеся в распоряжения ресурсы. Но при этом необходимо маневрировать на рынке, наращивать технические и финансовые ресурсы, контролировать производство и оборот капиталов.

В своей книге он писал, что есть определенные принципы организации, которым можно следовать. Он никогда не утверждал, что эти принципы — вещь

абсолютная, которые обязательно надо выполнять, они являются лишь предложением. «Когда я занимался структурой и перестройкой организации горнорудного комбината, я предложил некоторые правила. Они могут помочь и Вам. Я предложил их в качестве соображений.»

1) Разделение труда. Он называл это разделением деятельности, как управленческой, так и исполнительной. Он говорил, что организация должна иметь структуру, предусматривающую наличие специалистов. Специалисты будут работать эффективнее, с наименьшими затратами, чем работники общего профиля.

2) Веселая благовоспитанность. Теперь это называют корпоративным духом или корпоративной культурой. Задача состоит в том, чтобы люди с желанием делали свою работу. Если рабочие работают без энтузиазма, а только потому, что им платят, то такие компании будут неконкурентоспособные на мировом рынке.

3) Инициатива. Надо все организовывать так, чтобы людям захотелось делать то, что несколько выходит за рамки их обязанностей. Инициатива по Файолю — это обдумывание и выполнение планов. Он призывает администраторов поступиться личным тщеславием с тем, чтобы подчиненные получили возможность проявить личную инициативу.

4) Стабильность рабочего места. В организации должны быть люди с опытом, но также нужны новые люди со свежими мыслями и творческим подходом.

5) Справедливость. К людям необходимо относиться справедливо, независимо от национальности, религии, цвета кожи и так далее. Каждому должны быть предоставлены возможности добиться успеха наравне с другими.

6) Порядок. Он говорил, что порядок лучше беспорядка, но не говорил о том, как обеспечить порядок.

7) Централизация. Большинство решений принимается на высших должностях, но бывают моменты, когда решения принимают люди на более низких постах о которых руководство не обязано знать.

8) Цепи взаимодействия. Четкое построение цепей, следование команд от руководителя к подчиненному.

9) Вознаграждение сотрудников. Значит, что людям должны справедливо платить за то, что они делают.

10) Подчинение личных интересов интересу общему. Означает, что люди должны делать ту работу, которая нужна организации. Личные и частные дела на втором месте.

11) Дисциплина. Уважение соглашений, рассчитанных на то, чтобы обеспечить повиновение, прилежание, энергичность и внешнее проявление уважения, Файоль считает, что наличие хороших руководителей на всех уровнях, которые укрепляют дисциплину прежде всего своим личным примером.

12) Иерархическая организация. Означает, что часть людей должна быть на одном уровне, еще часть — на следующем, и так далее вверх. Это форма организационной структуры. Скелет на котором создается организация, а работу выполняют мышцы, которые прикрепляются к этому скелету.

13) Полномочие и ответственность. Слово «полномочие» в организации означает право давать возможность чему то происходить, право принимать решения, что сделать. Слово «ответственность» означает работу, то есть что должны сделать.

14) Единоначалие. Никто не должен иметь больше одного начальника. Интеграция и структурная целостность обеспечиваются принципом единоначалия, в соответствии с которым каждый работник должен получать приказы только от одного начальника.

15) Единая направленность и единство руководства. Единая направленность говорит о том, что в организации все должны следовать в одном и том же направлении.

Рассматривая организацию, как единый организм Анри Файоль еще 1916г. говорил, что управляющий планирует работу, координирует ресурсы, организует людей, мотивирует их на выполнение работы, контролирует, правильно ли они выполняют задания. Это и есть функциональный подход к управлению.

Большой вклад Файоля в теорию управления состоял в том, что он рассматривал управление, как универсальный процесс состоящий из нескольких взаимосвязанных функций, таких как:

– планирование — функция управления, которая определяет цели деятельности, средства и эффективные методы необходимые для их достижения, прогноз развития с учетом окружающей организацию среды;

- организация — включает в себя формирование структуры объекта и обеспечение его всем необходимым для нормальной работы;
- мотивация — побуждение работающих эффективно трудиться для выполнения поставленных целей с помощью экономического и морального стимулирования, создание условий для проявления творческого потенциала работников;
- координация — достижение согласованности в работе всех звеньев системы с помощью установления эффективных связей между ними;
- контроль — количественная и качественная оценка и учет результатов работы. Его следует рассматривать, как элемент обратной связи, на основании его данных производится корректировка принятых ранее решений.

В теории администрирования Файоля есть две части. Первая связана с функциями управления, вторая — с его принципами. Файоль выделяет пять функций администрации: предвидение, организация, распределение, координирование и контроль. Это был значительный шаг вперед по сравнению с работами Тейлора.

Наиболее важными принципами Файоль считал два из них — единство руководства и единоначалие.

Обобщая свои многолетние наблюдения, Файоль создал «теорию администрации» и по праву считается создателем административной или классической школы менеджмента. Его по праву иногда называют «отцом менеджмента». Цели классической школы было создание универсальных принципов управления, которые затрагивали два основных аспекта: разработка рациональной системы управления организации и работниками и оптимальное построение структуры организации.

Заключение

Итак, основой классической теории организации является принцип узаконивания власти за некоторым центральным источником власти.

Власть - это способность заставить исполнять свои решения подчиненных; основой власти является формальное положение руководителя и руководство с помощью поощрений и взысканий, которые сопутствуют этому формальному положению.

Власть связана не с личными качествами руководителя, а с его положением в организации.

Власть служит средством интеграции деятельности отдельных элементов организации и их ориентации на достижение общей цели. Она дает основу для проведения централизованного управления и контроля за результатами деятельности организации стал важным элементом модели “человеческих отношений”.

Большое значение в работе предприятия имеет принцип объема контроля, или сфера наблюдения, связан с числом подчиненных, действия которых может эффективно контролировать один начальник. Принцип объема контроля подразумевает необходимость координации начальником деятельности своих подчиненных. Понятие объема контроля подчеркивает необходимость установления таких отношений между начальником и подчиненным, которые позволяют проводить систематическую интеграцию деятельности подчиненных.

В классической теории организации линейная структура организации является носителем и непосредственным источником административной власти, а функции центральных служб заключаются в том, чтобы помогать и советовать линейным подразделениям. Согласно традиционному взгляду центральные службы способствуют расширению возможностей руководителя. Благодаря использованию таких специальных центральных служб, подчиненных и докладывающих непосредственно начальнику, можно увеличить объем контроля этого начальника, не опасаясь сократить возможности координации им действий подчиненных.