Содержание

Введение

Управление как администрирование

Функции управления

Принципы управления

Разновидности власти

Элементы бюрократии

Заключение

Библиографический список

# Введение

Как известно Файоль взял за основу идею Тейлора. Файоль выделил 14 принципов управления, такие как: разделение труда, власть, дисциплина и т.д. Он ничего нового не внес в систему оплаты труда. У него есть две части понимание функций и понимание принципов управления, а также административная деятельность это лишь часть управления. Функции ориентированы на структуру, а принципы на поведение людей. Функции это элемент управленческого процесса, принципы это субъективный опыт руководителя. Разделение труда у Файоля гласит "каждый должен быть на своем месте". Каждый работник должен выполнять узкоспециализированную работу. Работник должен получать приказы только от одного лица (начальника). Но самое главное, на мой взгляд, это ответственность.

# Управление как администрирование

Анри Файоль намеренно употребляет термин "администрирование" вместо "менеджмент". Дело не только в том, что "менеджмент" специфически американский термин, а слово "администрирование" привычнее французам. Хотя в этом содержится известная доля истины. Менеджмент порожден развитой рыночной экономикой, он возник в сфере частного предпринимательства, а не государственного, или некоммерческого управления. Его появление в ХХ веке символизировало ослабление роли государства в регулировании экономики.

Напротив, для более отсталой в тот период Франции, страны, где долгое время были сильны административные институты феодализма, где капиталистическая экономика выпестовывалась самим государством, управление неизбежно носило иной оттенок. Термин "администрация" в европейском языке пришел из латыни, на которой изъяснялись древние римляне, славившиеся жесткой централизацией управления. Поэтому он означает деятельность государства по управлению, совокупность государственных органов, осуществляющих функции управления. Термин "администрация" относится высшей части управленческой иерархии, руководящему персоналу учреждения. В нем мало от бизнеса и коммерции, зато много бюрократии и командования.

Другая причина заключается в том, что административная деятельность составляла у Файоля только часть управления. Само по себе управление являлось значительно более широкой сферой. Управлять, по Файолю, означало вести предприятие к определенной цели, извлекая максимум из имеющихся в распоряжении ресурсов. Но вести к цели - значит, маневрировать на рынке сбыта продукции, следить за конъюнктурой и рекламой, наращивать технические мощности и контролировать оборот капиталов.

администрирование файоль принцип функция

Администрирование же у Файоля образует лишь одну из шести функций управления и по степени важности стоит после пяти других видов деятельности - технической, коммерческой, финансовой, страховой и учетной. Администрирование воздействует только на коллектив предприятия, не оказывая никакого влияние на материальные и экономические факторы производства.

# Функции управления

В теориях администрирование Файоля две части. Первая связана с пониманием функций управления, вторая - с пониманием его принципов. У Файоля функция определяет сферу деятельности, ответственности и компетенции управленца. Она отвечает на вопрос, что делает руководитель. Напротив, принцип отвечает на вопрос, как руководитель делает это.

Файоль выделяет пять функций администрации: предвидение, организация, распределение, координирование и контроль. Исторически они означали важный шаг вперед.

Файоль не просто перечислил основные функции, он заложил основы особого направления - структурно - функционального подхода в менеджменте. Функциональным его нужно считать потому, что управленческие функции - несущий элемент всего каркаса управления, исходная клеточка организационной иерархии. Структурным же подход Файоля является потому, что функции определяют структуру организации, а не выступает некой довеской к ней. У Файоля пять функций и целая система функциональных служб, которые составляли мозговой штаб компании. Новый подход получил название линейно - штабной структуры. Он и сегодня преобладает в менеджменте.

Современное определение управление включает все файолевские функции. Процессом управления принято считать сознательный, планируемый, направленный, координируемый и организуемый процесс.

Разработанная Файолем концептуальная модель функций оказалась настолько плодотворной, что дала жизнь многим современным школам и направлениям. В частности, школа управленческих процессов позаимствовала у Файоля функции планирования и организации, развив их дальше. После Второй мировой войны получил распространение подход, основанный на идее разделения функций управления. Его называют делегированием полномочий.

Дальнейшее развитие функциональных идей Файоля шло таким образом, что они получили новую интерпретацию. Старое понимание управленческих функций и организационной структуры изменилось. Иначе трактуется ныне термин "администрирование". Согласно Д. Макфарланду, администрация определяет главные цели и политику фирмы, а управление обеспечивает выполнение операций. И хотя функции администрации и управления взаимно пересекаются, их выполнением не обязательно должны заниматься одни и те же люди. Вместе с тем, на любом уровне одно и то же лицо может делить свое рабочее время между выполнением функций администратора и управляющего.

# Принципы управления

Если функции управления в большой степени ориентированы на организационную структуру, то принципы управления Файоля больше направлены на поведение людей. Они конкретны и выражают нормы организационного управления. Всего их 14:

1) разделение труда,

2) власть,

3) дисциплина,

4) единство командования,

5) единство руководства,

6) подчинение индивидуальных интересов общей цели,

7) вознаграждение,

8) централизация,

9) иерархия или скалярный принцип,

10) порядок,

11) равенство,

12) стабильность персонала,

13) корпоративный дух.

Различие между функциями и принципами в следующем. Функции - обязательный элемент управленческого процесса. Выпадение одного из таких элементов ведет к нарушению всей технологии управления. Они четко выверены, структурированы и являются частью "науки администрирования". Напротив, принципы воплощают субъективный опыт руководителя, его философию, они не жестко связаны между собой, поэтому могут заменяться, дополняться или существенно трансформироваться в зависимости от конкретной ситуации. Привязка к ситуации также не является жестко детерминированной. В противоположность закрытой системе функций, совокупность принципов всегда открыта, она обогащается за счет нового управленческого опыта. Принципы составляют особый раздел - "искусство администрирования".

Разумеется, не все принципы одинаково важны, чего не скажешь о функциях. Есть более важные и менее важные принципы. К приоритетам Файоль относил два принципа - единство командования и единство руководства.

Трудно сказать по каким критериям дифференцировал свои принципы Файоль, но, зная их содержание, об истинных причинах можно догадаться. Некоторые принципы не имели особого значения, поскольку представляли собой афористические высказывания или точку зрения здравомыслящего человека. Допустим, принцип порядка сводился к простой формуле: "Место для каждого и каждому свое место". Стабильный персонал и сплоченный коллектив нужны на любом предприятии. С этим никто не спорит в силу самоочевидности проблемы. То же самое следует сказать о корпоративном духе, равенстве, подчинении, общей цели, дисциплине.

Все они выражают давно известные вещи, хотя их последовательное применение ведет к успеху. В принцип вознаграждения Файоль вообще не внес ничего нового, ограничившись перечислением известных ему систем оплаты и их оценкой. О централизации он в целом выразился еще более кратко: "Само по себе она не есть ни добро, ни зло, все зависит от меры".

Принцип разделения труда и власти заслуживает особого внимания. Они определяют структуру организации и притом такую, которую во многом напоминает бюрократическую организацию Макса Вебера. Принцип разделения труда гласил о том, что каждое должностное лицо в иерархии должно специализироваться на выполнении определенного круга обязанностей. Без разделения обязанностей нет четкой координации действий, и любая фирма будет представлять собой неуправляемое сборище людей, где каждый делает, что захочет, дублируя функции другого. Если не осуществлено разделение обязанностей по подразделениям для выполнения конкретных задач, то не имеет смысла разрабатывать какую бы ни было структуру организации.

Файоль, как и другие сторонники "классической" школы, полагал, что рабочие должны выполнять узкоспециализированные виды физического труда с ограниченным числом производственных операций. Низкий, или исполнительский уровень связан с высокой иерархической лестницей промежуточных должностей. Интеграция и структурная целостность обеспечивается принципом, с соответствие с которым каждый работник должен получить приказы только от одного начальника. Сфера деятельности каждого должностного лица определена в терминах диапазона контроля, числа подчиненных и функциональных обязанностей исполнителей.

Власть у Файоля определяется, как право командовать и возможность заставлять других подчиняться себе. Наибольшими правами наделены руководители высшего звена. Они же, как правило, обладают самым большим объемом знаний и компетенции. Таким образом, устанавливается прямая связь, свидетельствующая о рациональном устройстве всей организации. Руководители среднего и низшего звена обладают соответственно меньшими знаниями и властью.

Третей переменой, тесно связано с властью и знаниями, выступает ответственность. Будет справедливо, полагал Файоль, что чем больше власти и знаний, тем больше ответственности, и наоборот. Однако в действительности поведение менеджеров бывает совсем иным: они стремятся к наибольшей власти, но избегают ответственности. Файоль различал институциализированную (формальную) власть и персональную (неформальную). Первое вытекает из занимаемой должности, вторая - из индивидуальных качеств. Хороший лидер сочетает в себе и ту, и другую.

Концепция Файоля оставила заметный след в развитии менеджмента, и не только европейского. Разработанная им теория администрирования, функции управления и некоторые принципы поведения до сих пор активно принимаются в практической деятельности.

# Разновидности власти

Согласно теории М. Вебера существует три идеальных вида власти: рационально - правовой, традиционный и харизматический.

1. Рационально - правовой вид власти основывается на "законности", представленном праве отдельным лицам "давать" команды. Подчинение сотрудников при этом виде власти происходит в соответствии с установленной должностью либо званием.
2. Традиционный вид власти основывается на обычаях и признании законности статуса тех, кто имеет власть с соответствии с этими обычаями. Здесь подчинение возникает в результате уважительного отношения к личности, занимающей традиционно установленный (принятый) вид власти.
3. Харизматический вид власти основывается на исключительной одаренности личности. В случае харизматического вида власти лидеру подчиняются в силу доверия и авторитета, основанный лишь на качествах его личности - мудрости, героизму, "святости".

Власть - обязательное условие существования организации. Без того или иного вида власти не может быть управления на пути достижения ее цели. Без власти движение будет хаотичным.

Анализ трех идеальных видов власти привел Вебера к выводу, что наиболее эффективную основу для бюрократии создает рационально - правовой вид власти. Он:

1) Обеспечивает условия для последовательности действий администрации;

2) "Рационален" т.к. личность, которая занимает определенную административную должность, получал ее в результате конкуренции с другими претендентами;

3) Означает, что руководитель использовал законные методы для достижения занимаемого уровня власти;

4) Приводит к тому, что все уровни власти четко определены и соответствуют тем функциям, которые необходимы для достижения цели организации.

В противоположность рационально - правовому, традиционный и харизматический виды власти менее соответствуют бюрократии. При первом виде власти руководители же избираются в результате конкуренции, а административное лицо будет действовать, соблюдая традиции прошлых лет. При втором, харизматическом виде власть слишком эмоциональна и иррациональна, поскольку исключает использование правил и установленного порядка, зависит от "божественных" откровений личности. Все это, по мнению Вебера, ведет к отступлению от формальной структуры, что снижает эффективность администрирования.

# Элементы бюрократии

Разработав "идеальный тип" административной организации бюрократии, Вебер предложил следующие ее элементы:

1. Разделение труда, согласно чему вся деятельность, необходима для достижения стоящих перед организацией целей, расчленяется на элементарные, простейшие операции. Это создает условия для четкого определения ответственности каждого члена организации за эффективное выполнение своих обязанностей.
2. Иерархия власти, формирующая цепь команд, или должностной принцип. Согласно этому принципу каждый служащий в административной иерархии отвечает перед вышестоящим лицом не только за свои решения и действия, но и подчиненных всех ему лиц. Для того чтобы нести ответственность за работу последних, он должен иметь авторитет, власть над ними, давать приказы, которым они должны подчиняться.
3. Система правил регулирующая действительность организации. Правила представляют собой стандарты и инструкции, обеспечивающие единообразие в осуществлении каждого задания, независимо от того, кто занят его выполнением, также определяет ответственность индивидуальной деятельности.
4. Формалистическая безличность руководителя. Идеальный руководитель управляет организацией в соответствии с рациональными стандартами, исключая вмешательство личных соображений и эмоций. Если у руководителя складывается определенное ярко выраженное отношение к тому или иному подчиненному, либо к клиенту, то оно неизбежно влияет на его официальные решения, и, как правило, в ущерб делу. Следовательно, устранение личных соображений в служебных делах является необходимой предпосылкой их эффективности. Беспристрастность способствует одинаково справедливому отношению ко всем лицам, а, следовательно, и развитию демократических принципов в администрации.
5. Служба в бюрократической организации основывается на том, что все ее члены соответствуют технической квалификации занимаемой должности. Такое соответствие определяется посредством официальных экзаменов, а достигается в результате подготовки или образования. В этом заключается суть системы "продвижения" по службе административных работников. Вместе с соответствующей заработной платой "делание" карьеры призвано развивать "корпоративный дух" среди служащих, стимулировать их интенсивную деятельность в интересах организации.

# Заключение

Без четкого разделения обязанностей, на любом предприятии будет Хаус.

Согласно теории Вебера есть три вида власти: рационально - правовой, традиционный и харизматический. В первый основывается на том, что только начальник может давать указания, а подчиненный обязан их выполнять. Второй основывается на традициях и том, что кто занимает должность начальника, тот получил это место по праву. Третий основывается на том, что у этого человека есть авторитет, ему доверяют. Без власти нет порядка. Вебер пришел к выводу, что самый лучший вид власти это рационально - правовой.

# Библиографический список

1. А.И. Кравченко. История менеджмента: Учебник для вузов. 2008г.
2. А.И. Кредисов. История учений менеджмента. 2000г.
3. А.Н. Фамичев. Административный менеджмент. Учебное пособие. 2006г.
4. М.Х. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури. Основы менеджмента. 1998г.