Содержание

Введение

1. Становление административной теории

2. Вклад в теорию развития менеджмента Анри Файоля

2.1 Учение об управлении Анри Файоля

2.2 Принципы управления Анри Файоля

Заключение

Список использованной литературы

Введение

Анри Файоль французский горный инженер, теоретик и практик менеджмента, основатель административной (классической) школы управления - родился в 1841 году в пригороде Стамбула в Турции, где его отец руководил строительством моста через бухту Золотой Рог. Окончив в 1860 году Горную школу он устроился на работу в горнодобывающую компанию Compagnie de Commentry-Fourchambeau-Decazeville, в которой с 1888 по 1918 год занимал пост руководителя.

Всего через несколько лет после публикации Тейлором своей теории научной организации труда, в 1916 году, Файоль публикует работу «Общее и промышленное управление», где он обобщал наработанные им схемы управления, создавая логически стройную систематическую теорию менеджмента. Именно Анри Файоль соединил идеи функциональной администрации Тейлора и старый принцип единоначалия (существующий «со времен царя Гороха»), в результате чего получил новую схему управления, которая и легла затем в основу современной теории организации.

Файоля называют отцом современной теории менеджмента за то, что он был первым, кто поднялся над уровнем заводского цеха, обобщил принципы и искусство управления администрации в целом. Кроме того, его считают самым выдающимся европейцем, внесшим свой вклад в основание «классической » школы менеджмента.

Возникновение и развитие менеджмента связано с необходимостью достижения определенных целей, которые невозможно достичь в результате индивидуальной работы. Еще в доисторическую эпоху возникали большие племена, которые коллективно занимались земледелием, пасли скот, охотились. Уже в те времена наблюдалось разделение труда: одни люди непосредственно занимались трудовой деятельностью, другие — управляли ими. Между этими двумя группами людей постепенно складывались определенные управленческие отношения. Отдельные признаки управления появляются уже в древнейших обществах, где происходит трансформация высшей касты священников в религиозных функционеров, по сути, в менеджеров.

Постепенно появляется новый тип деловых людей. Помимо соблюдения ритуальных почестей, они заведовали сбором налогов, управляли государственной казной, ведали имущественными делами, вели деловую документацию, бухгалтерские расчеты, осуществляли снабженческие, контрольные, плановые и прочие функции, которые в настоящее время определяют содержание управленческого труда.

Таким образом, в самом начале менеджмент формировался как инструмент коммерческой и религиозной деятельности, превращаясь со временем в социальный институт и профессиональное занятие.

Цель работы: рассмотреть вклад в управление классической или, административной школы Анри Файоля.

Работа состоит из введения, двух частей, заключения и списка литературы. Общий объем работы 17 страниц.

1. Становление административной теории

Великая индустриальная революция XVII–XIX вв. оказала гораздо более существенное влияние на теорию и практику управления, чем все предшествующие революции.

Именно на этом этапе и начал развиваться менеджмент в том виде, в котором мы привыкли воспринимать это слово.

Именно тогда появилась потребность в талантливых управленцах, которые могли бы выработать свою стратегию управления фирмой и развития бизнеса и привести фирму к успеху, или, в крайнем случае, спасти ее от банкротства.

К концу XIX – началу XX в. появились первые работы, в которых была сделана попытка научного обобщения накопленного опыта и формирования основ науки менеджмента. Это было ответом на потребности промышленного развития, массовое производство и массовый сбыт, ориентация на рынки большой емкости и крупномасштабную организацию в форме мощных корпораций и акционерных обществ.

Классическое направление менеджмента включало в себя три области:

– научный менеджмент – акцент делался на научно обоснованную организацию производства, рациональность и преподнесение менеджмента в виде промышленного (Ф.У.Тейлор, Г.Гант, Ф.Гилберт);

– административный менеджмент - внимание уделялось организации в целом и таким функциям как планирование, организация, командная цепочка, координация и контроль (А.Файоль, М.П.Фоллет);

– концепция бюрократических организаций предполагала четкое определение должностных обязанностей и ответственности работников, ведение формальной отчетности, разделение собственности и управления, что должно было строиться на безличной, рациональной основе (М.Вебер).

Бурное развитие промышленности предопределило эволюцию научных взглядов классической школы.

Развитие идей Тейлора было продолжено Анри Файолем, который предложил формализованное описание работы управляющих в организациях, выделив характерные для них виды деятельности или функции: планирование, организацию, руководство, координацию и контроль. Им были сформулированы принципы менеджмента, которыми предлагалось руководствоваться при решении управленческих задач и выполнении функций менеджмента.

Анри Файоль считается основателем, так называемой, классической административной школы управления. Вклад данной школы заключается в том, что она рассматривает управление, как универсальный процесс, состоящий из несколько взаимосвязанных функций. Она сформировала теорию управления всей организацией.

В 1860 году А.Файоль закончил Национальную школу шахтного дела. Получив подготовку в качестве шахтного инженера, поступил на работу в горнодобывающую компанию сразу же по получении диплома и провел в ней всю свою трудовую жизнь вплоть до ухода на пенсию в 1918 г.

Анри Файоль, так же, как и Тейлор, прежде всего, был практиком, и поэтому первые его работы были посвящены геологии и технике безопасности при работе в шахте. Однако стоило лишь ему занять должность управляющего одной из горнодобывающих компаний Франции интерес к управлению перевесил.

В те дни компания еле держалась на плаву и была на грани банкротства, Файоль сумел предотвратить банкротство компании и к своему уходу из нее в возрасте 77 лет привел ее состояние и финансы в исключительно стабильное положение.

На основе собственного опыта Файоль начал формулировать идеи административной теории уже в 1900 г., когда выступил с докладом по управлению перед членами Международного Конгресса по проблемам горной и металлургической промышленности.

Именно в этом докладе он указал важность административной функции, но не представил «элементы» управления, которые и сделали его известным позже. В 1908г. он подготовил тезисы к Юбилею Общества добывающей промышленности, в которых выдвинул свои четырнадцать «общих принципов» управления.

Его первое упоминание об «элементах» управления относится к 1916 году, когда была опубликована его основная работа «Общее и промышленное управление». В данной книге он обобщил управленческий опыт и создал логически стройную систематическую теорию менеджмента. Книга тут же стала классикой своего жанра.

Написать Файоль намеревался большую, состоящую из четырех частей, работу по управлению, которая должна была включать:

Часть I - необходимость и возможность обучения управлению;

Часть II - принципы и элементы управления;

Часть III - свои персональные наблюдения и опыты;

Часть IV - уроки войны.

Однако части Ш и IV так никогда и не появились, но и начала было достаточно, чтобы увидеть акцент Файоля на важности управления любыми свершениями, будь они «большими или маленькими, промышленными, коммерческими, политическими, религиозными, или любыми другими».

Эта «универсальность» менеджмента является главным вкладом, поскольку она позволяла преодолеть узкие представления и взгляды на менеджмент и относиться к изучению менеджмента не как самого себя, а как инструмента воздействия на любую систему.

Его учение об управлении послужило как бы ответом на возникшую необходимость обобщения накопленных знаний и навыков, на создание некой концепции управления. Это была первая попытка создания подобной концепции. Ее удачность определена временем и практикой - какие-то положения этой концепции были опровергнуты возникшими в последствии школами управления, но основная их часть, и главным образом, принципы управления, актуальны до сих пор и широко используются с различными изменениями, дополнениями и усовершенствованиями во многих организациях.

2. Вклад в теорию развития менеджмента Анри Файоля

2.1 Учение об управлении Анри Файоля

Крупный вклад в теорию управления Анри Файоль внес, разработав «общий подход» к администрации и сформулировал некоторые принципы административной теории. Им определены функции, принципы и элементы управления.

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.

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.

Файоль доказывал, что административные функции существуют на любом уровне организации и их выполняют даже сами рабочие, но чем выше уровень управленческой иерархии, тем выше административная ответственность. Он сделал попытки сформулировать требования к профессиональной подготовке рабочих, мастеров, руководителей цехов, директоров и высших руководителей.

Файоль также считается одним из создателей системы принципов учета человеческого фактора в производстве и управлении, а также одним из первых ученых, обративших внимание на вопросы человеческих отношений в коллективе вообще и между руководителями и подчиненными, в частности. Это создало стимул для дальнейших исследований в сфере взаимоотношений формальной и неформальной подсистем организации.

Файоль намерено употребляет термин «администрирование» вместо «менеджмент». Дело не только в том, что «менеджмент» - специфически американский термин, а слово «администрирование» привычнее французам. Хотя и 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 XX 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 европейские языки пришел из латыни, на которой изъяснялись древние римляне, славившиеся жесткой централизацией управления. Поэтому он означает деятельность государственных органов, осуществляющих функции управления. Термин «администрация» относится к высшей части управленческой иерархии, руководящему персоналу учреждения. В нем мало от бизнеса и коммерции, зато много от 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, утверждал Файоль, значит вести предприятие к его цели, извлекая возможности из всех 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, по Файолю, включает шесть основных групп операций управленческой деятельности, присутствующих во всех промышленных предприятиях:

* техническая и технологическая (производство, изготовление, переработка);
* коммерческая (закупка, продажа, обмен);
* финансовая (привлечение капиталов и эффективное управление ими);
* охранная (охрана собственности и физических лиц);
* учетная (инвентаризация, балансовые ведомости, издержки производства, статистика);
* административная (предвидение, организация, распорядительство, координирование и контроль).

Руководство перечисленными операциями Файоль называл общим управлением. Однако далеко не все шесть групп операций стали предметом его пристального изучения. Из шести видов деятельности Файоль подробно рассматривал только управленческую, так как остальные виды осознавались достаточно хорошо. Технические, коммерческие, финансовые и другие операции интересуют Файоля только потому, что они являются объектом воздействия административной функции. Самостоятельно он их не рассматривает.

В значительной степени успех управления зависит, по Файолю, от опыта руководителя, его способностей и таланта.

В представлении способностей, необходимых менеджерам, он подчеркивал идею о том что каждый менеджер будет нуждаться в “специальном знании”, которое является специфическим для любой функции будь-то техническая, финансовая или любая другая. В общем же, каждый менеджер нуждался в следующих качествах и способностях:

1. Физические качества: здоровье, энергия, ловкость.

2. Умственные качества: способность понимать и учиться, суждение, умственная энергия и способность адаптироваться.

3. Моральные качества: энергия, стойкость, готовность принимать ответственность, инициативу, лояльность, такт, достоинство.

4. Общее образование: общее знакомство с вопросами, не принадлежащими исключительно к выполняемой функции.

5. Специальное знание: специфическое для функции будь это техническая, коммерческая, финансовая, организаторская, и т.д. ...

6. Опыт: знание, являющееся результатом надлежащей работы. Это осознание уроков, которые каждый извлекал самостоятельно из вещей.

Файоль считал, что процесс управления не поддается строгой регламентации. Вместе с тем процесс управления должен основываться на определенных принципах и правилах.

2.2 Принципы управления Анри Файоля

Файоль сформулировал концепцию непрерывности управленческого процесса, в котором реализуются следующие взаимосвязанные функции: планирование, организация, руководство (администрирование), координация и контроль. До сих пор все учебники менеджмента и, в немалой степени, практические консультанты, исходят из этой классической схемы при анализе и проектировании современных организаций.

Эти функции представляют собой самые общие направления, каждое из которых относительно самостоятельно, но, в то же время, соотносится с другими направлениями в рамках процесса управления. Вот эти функции:

1) Планирование - менеджер должен вырабатывать определенные картины будущего для своей организации, причем это должны быть не просто голубые мечты, но вполне реалистичные и в то же время не слишком заниженные цели и задачи.

2) Организация - менеджер должен создать такую структуру, которая будет отвечать выработанным целям и задачам в максимальной степени.

3) Мотивация - менеджер также должен подумать и о персонале, а именно – создать такие условия, чтобы работники, как и он сам, стремились к достижению поставленных перед организацией целей и задач.

4) Контроль - наконец, менеджер не должен ни на минуту пускать организационные процессы, что называется, на самотек, постоянно контролируя деятельность организации и производя корректировки в планах, организационной структуре или работе в области мотивации, если они, как покажет практика, не будут удовлетворять сложившейся ситуации.

5) Координация - одно из основных условий успешной деятельности организации - согласованность действий менеджеров этой организации. Они не только не должны противоречить друг другу, напротив, необходимо, чтобы они дополняли друг друга и вели к одной цели - цели фирмы, выраженной в долгосрочных и оперативных планах.

Файолю принадлежит еще один внушительный список. Этот список – не что иное, как правила эффективного менеджмента. Они используются до сих пор и известны как «четырнадцать принципов управления».

Некоторые из правил существовали ещё до Файоля, другие были обобщены, третьи - сформулированы впервые. Формулируя эти правила, Файоль ориентировался на основную задачу административной школы, а именно – выработку универсального рецепта успешного управления, которой, по мнению представителей данной школы, непременно должен существовать.

Вот эти правила:

1) Разделение труда: достаточно просто произвести ряд нехитрых процедур по перепоручению работникам отдельных операций, как производительность труда резко возрастет вследствие того, что персонал получит больше возможности сосредоточить свое внимание.

2) Полномочия и ответственность: там, где вы наделены полномочиями, на вас должна возлагаться также и ответственность. Право отдавать приказы всегда должно быть уравновешено ответственностью за последствия этих приказов.

3) Дисциплина: необходимость соблюдения правил, установленных внутри организации, причем в любом случае не следует забывать о том, что в основе каждого правила должен лежать принцип справедливости. Для поддержания дисциплины необходимо наличие на всех уровнях руководителей, способных применять адекватные санкции к нарушителям порядка.

4) Справедливость во всем: справедливость = доброта + правосудие, как сформулировал это сам Файоль. Вы должны уметь встать на место подчиненного, посмотреть на ситуацию его глазами, но в то же время сделать принять беспристрастное решение.

5) Вознаграждение: справедливость должна быть поддержана соответствующими материальными средствами, которыми будут вознаграждаться усилия сотрудника.

6) Единоначалие: каждый член организации должен иметь над собой только одного руководителя и получать только его распоряжения.

7) Единство цели – единство усилий: работник или группа работников должна одновременно работать лишь по одному плану, направленному на достижение одной цели.

8) Централизация по ситуации: процессы в организации должны быть, безусловно, централизованы, однако этот принцип – не догма, а поэтому степень централизации зависит от корректного случая.

9) Принцип скалярной цепи: иерархия никогда не должна нарушаться, все управленцы с самого низшего уровня и вплоть до топ-менеджмента должны образовывать единую вертикаль – «скалярную цепь», по терминологии Файоля, но которую, по мере возможности, необходимо сократить во избежание вреда.

10) Общие интересы доминируют над личными: интересы конкретного человека никогда не должны перевешивать интересы всей организации.

11) Порядок: всему свое место и свое место для всего.

12) Стабильность персонала: текучесть кадров ослабляет организацию, следовательно, подобные явления недопустимы для успешной организации.

13) Корпоративный дух: сплоченность работников – еще одно непременное условие достижения целей организации.

14) Инициатива: работники не должны быть машинами для исполнения замыслов менеджера (вспомним Тейлора!), в разумных пределах должны присутствовать и инициатива.

Файолевские четырнадцать принципов представляют строительные блоки в его обсуждении элементов управления. Они были предназначены для руководства в качестве гидов в теории и практике и не исчерпывали все возможности и не интерпретировались как жесткие в применении. Ранняя фабричная система отразила многие из этих принципов на практике, но вклад Файоля в том и состоял, что он сумел объединить их в концептуальной схеме. И сделал это так, что многое из нашей существующей литературы управления было построено на идеях и терминологии Файоля. В этом мы не можем не видеть уникальность его понимания. Для его времени и в контексте недостатка литературы по управлению его идеи были новыми, свежими, освещающими вехи на пути развивающейся дисциплины управления.

Предложенная Файолем классификация принципов управления способствовала упорядочению управленческого процесса. Файоль подчеркивал универсальность принципов управления, не ограничивая их применение только сферой производства. Файоль считал, что предложенная им система принципов не может быть окончательно сформулирована. Она должна оставаться открытой для дополнений и изменений, основанных на новом опыте, его анализе и обобщении.

Файоль отмечал, что применение принципов на практике – это «трудное искусство, требующее вдумчивости, опыта, решительности и чувства меры».

Многие из приведенных выше признаков не утратили своей актуальности и в настоящее время, несмотря на произошедшие за последние десятилетия изменения.

Точка зрения, в соответствии с которой руководители высокого уровня (и как следствие все прочие руководители) должны проходить соответствующую подготовку, сегодня не вызывает возражений. Однако во времена Файоля, когда теория менеджмента находилась еще в зачаточном состоянии, ситуация была существенно иной. Файоль пишет об этом так:

В то время как предпринимаются грандиозные усилия для распространения и совершенствования технического знания... вопросы управления даже не значатся в программах наших учебных заведений... Что же тому причиной? Непонимание значения организаторских способностей? Нет... Подлинной причиной отсутствия подобного обучения в наших профессиональных школаx является отсутствие теории; без теории обучение невозможно.

Книга «Общее и промышленное управление» была попыткой Файоля исправить это положение и способствовать введению преподавания организации производства на основе обобщений, сделанных им на базе собственного богатого опыта. Структура книги делает ее похожей на старомодный трактат по искусству управления государством, в котором Файоль дает ряд советов, представляющихся ему приложимыми к большинству ситуации. В отличие от Тейлора он не считал организационные структуры чем-то таким, что можно строить или связывать механически. Он относился к ним, как к живым организмам, ведущим собственную жизнь и нуждающимся в поддержании гармонии, без которой они не могут функционировать удовлетворительно. При этом Файоль исходил из того, что все организации похожи друг на друга, и основным фактором их дифференциации является их размер.

Сегодня в свете знаний, полученных при исследовании таких областей, как технология и организационная культура, эта точка зрения представляется чрезмерно упрощенной. Тем не менее пусть теория Файоля и имела ряд изъянов, она являлась «концептуальной схемой», которую можно было использовать при обучении организации производства и при анализе и оптимизации управленческой практики. Разумеется, Файоль понимал, что успешно работающий руководитель обязан своими успехами не только тому, что он прослушал курс лекций по проблемам управления (или получил ученую степень в соответствующей области). Руководитель должен обладать незаурядными умственными способностями и задатками лидера, которые развиваются но мере приобретения им опыта.

Таким образом, Файоль был сторонником сочетания школы, практического обучения, а также природных талантов и наклонностей. Файоль настаивал на том, что удачливый руководитель должен обладать высокой цельностью и нравственностью, что в современном мире морального релятивизма представляется на первый взгляд чем-то чрезмерно претенциозным и старомодным. Однако более внимательное рассмотрение этого положения показывает, что Файоль говорит здесь о моральном основании деловой активности, необходимость которого становится в последнее время все более очевидной.

Возможно, лучше всех вклад Фаиоля в развитие теории управления охарактеризовал Линделл Урвик: «Уникальный характер работы Фаиоля трудно переоценить. Впервые удачливый и очень опытный предприниматель подверг серьезному научному анализу не работу других, а свои собственные обязанности и зоны ответственности. Он рассмотрел свои администраторские обязанности с беспристрастностью столь же ценной, сколь и редкой. В первой четверти столетия, когда началось научное изучение управления предприятием, он являл собой единственную в Европе фигуру, сопоставимую с Ф.У.Тейлором. Тейлору принадлежат лавры первопроходца. Он первым пришел к мысли о том, что менеджмент и администрирование должны изучаться с научных позиции. Файоль же показал, что совершенствование управления не сводится к повышению производительности труда или к планированию деятельности подчиненных организационных единиц, - оно должно стать предметом более пристального рассмотрения и практического административного освоения людьми, стоящими во главе организации; эту точку зрения одобрял и сам Тейлор, однако его подражатели никогда не выделяли этого момента особо».

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.

Файоля можно назвать отцом современной теории менеджмента за то, что он был первым, кто поднялся над уровнем заводского цеха и обобщил принципы управления администрации в целом.

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 применяются в практической деятельности.

Существуют ли универсальные правила управления и как они соотносятся с вышеприведенными правилами Файоля – вопрос дискуссионный и вряд ли вообще решаемый. Однако тот факт, что простые правила, сформулированные почти сотню лет назад, и сегодня способны сильно облегчить жизнь менеджеру, неоспорим, как неоспорима роль Анри Файоля в становлении менеджмента как такового.

Список использованной литературы

1. Виханский, О.С. Менеджмент: Учебник. - / О.С. Виханский, А.И. Наумов, – М.: Гардарики, 2001. – 528 с.
2. Герчикова, И.Н. Управление персоналом / И.Н. Герчикова – М.: ЮНИТИ, 2000. – 501 с.
3. Кравченко, А.И. История менеджмента: Учеб. пособие для студентов вузов / А.И. Кравченко. – М.: Академический Проект, 2000. - 352 с.
4. Менеджмент организации: Учебное пособие / Под общей ред. В.Е. Ланкина. - Таганрог: ТРТУ, 2006. – 304 с.
5. Менеджмент: учебник / под ред. проф. В.И. Корлёва. - М.: Экономистъ, 2005 - 432 с.
6. Попов, А.В. Теория и организация американского менеджмента / А.В. Попов. - М.: Изд-во МГУ, 2001. - 152 с.
7. Семенова, И.И. История менеджмента: Учеб. пособие для вузов / И.И. Семенова. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2000. – 222 с.
8. Чередниченко, И.П. Психология управления / И.П. Чередниченко, Н.В. Тельных. - Ростов-на-Дону: Феникс, 2004. - 608 с.
9. Шелдрейк, Дж. Теория менеджмента: от тейлоризма до японизации / Дж. Шелдрейк; Пер. с англ. под ред. В.А. Спивака. - СПб: Питер, 2001. - С.85-106.