

Административная школа А. Файоля.

*Подготовила студентка **1** курса*

*Группы **М112Б** РТА*

Гришина Маргарита

2012 год

Анри Файоль (1841-1925)



- Французский горный инженер, теоретик и практик менеджмента, основатель административной (классической) школы управления.
- Файоль родился в 1841 году в Турции, где его отец руководил строительством.
- В 1916 году Файоль опубликовал работу **«Общее и промышленное управление»** (фр. Administration Industrielle et Générale).
В своей книге Файоль обобщал наработанные им схемы управления, создавая логически стройную систематическую теорию менеджмента.

- ❑ Файоль предпринимает попытку теоретического обобщения практики менеджмента, с тем чтобы продвинуться к созданию теории менеджмента.
- ❑ В 1908 г. в докладе на юбилейном заседании Общества добывающей промышленности он предлагает перечень принципов менеджмента, главными из которых были:
 - **централизация и децентрализация власти.** Это является вопросом меры. Необходимо просто знать их оптимальное соотношение, которое более всего отвечает интересам предприятия;
 - **сущность работника.** Каждый работник осознанно или неосознанно является частью организации, вкладывает в нее свою душу;
 - **единство руководства.** Должен быть один руководитель и один план действий для достижения общей цели;
 - **порядок.** Каждому человеку свое место и каждый — на своем месте;
 - **единство персонала.** В единстве сила.

Вопросы, на которые пытались ответить основатели школы

- Что такое менеджмент?
- Какие организационные принципы и методы позволяют руководителям более эффективно выполнять свою работу?

Файоль разделяет операции, которые имеют место на предприятиях, на шесть групп:

1. **Операции технические** (производство, изготовление продукта, его переработка).
2. **Операции коммерческие** (покупка, продажа, обмен).
3. **Операции финансовые** (привлечение капиталов и управление ими).
4. **Операции страховые** (защита имущества и личностей).
5. **Операции учетные** (инвентарь, расходы, доходы, статистика).
6. **Операции административные** (планирование, организация, мотивация, контроль и координация).

Файоль выделяет пять функций менеджмента, представляющие собой самостоятельные направления, но в то же время связанные с другими направлениями процесса управления.

Функции менеджмента по Файолю:

- 1) Планирование**
- 2) Организация**
- 3) Мотивация**
- 4) Контроль**
- 5) Координация**

файлом качеств, которые необходимы менеджеру. Он расположил их в таком порядке:

- ✓ **физические качества** (здоровье, сила, речь);
- ✓ **умственные качества** (способность понимать и изучать, умение оценивать, приспособление);
- ✓ **моральные качества** (энергичность, инициативность, ответственность, лояльность, тактичность, достоинство);
- ✓ **общее образование** (знание вопросов, относящихся не только к выполняемым функциям);
- ✓ **специальные знания** (технические, коммерческие, финансовые, управленческие и прочие знания, непосредственно относящиеся к занимаемой должности);
- ✓ **опыт работы** (знания, полученные на базе предшествующей деятельности).

Принципы менеджмента

Принципы управления, по Файолю, — это основные правила, определяющие построение и функционирование системы управления; важнейшие требования, соблюдение которых обеспечивает эффективность управления.

1. Разделение труда.

Эта идея заимствована у классиков экономической теории и заключается в том, что для эффективного использования рабочей силы необходима специализация труда. Как и Тейлор, Файоль считал, что она применима для всех видов труда — исполнительного и управленческого.



2. Власть и ответственность.

По мнению Файоля, власть бывает официальной, которой менеджер обладает в силу занимаемой им должности, и личной, которая является результатом его качеств как личности. Хороший менеджер соединяет официальную и личностную власть. Что же касается ответственности, то она представляет собой обратную сторону власти, ее следствие. Этот принцип, сформулированный Файодем, остается неизменным по сегодняшний день.

3. Дисциплина.

Файоль понимал ее как повиновение, основанное не на страхе, а на уважении, доверии к руководителям на всех уровнях. При этом Файоль одним из самых действенных факторов воздействия на подчиненных считал личный пример начальника. Хороший пример начальника заставляет подчиненных ему подражать, плохой — имеет для всех самые отрицательные последствия.

4. Единоначалие.

Этот принцип Файоля привел к возникновению его разногласий с Тейлором. Не коллегиальность, считал он, а приказ от вышестоящего сотрудника обеспечивает единство точки зрения, единство действия и единство распорядительства. Выполнение указаний от двух, трех и более руководителей — угроза власти, дисциплине и стабильности.

5. Единство руководства.

Согласно этому принципу деятельность, преследующая одну и ту же цель, должна организовываться одним руководителем в соответствии с единым планом. Лишь при таких условиях возможно обеспечить координацию и концентрацию усилий.

6. Подчинение частных интересов общим.

Этот принцип был доводом против невежества, честолюбия, эгоизма, лени и других человеческих пороков, которые приводили к возникновению конфликтов.

7. Вознаграждение.

Оплата, должностной оклад, премия, разделение прибыли, все другие методы стимулирования труда должны быть справедливыми. Файоль пришел к выводу, что стимулирование труда зависит от многих факторов, но цель одна — обеспечить максимально возможное удовлетворение интересов сотрудников и работодателей.

8. Централизация.

Любой организации свойственна централизация. Она не устанавливается либо отменяется менеджером. Вопрос централизации или децентрализации — это вопрос их соотношения, т.е. определения оптимального уровня концентрации или рассредоточения власти. Файоль категорично и однозначно определил соотношение централизации и децентрализации. По его мнению, *"все, что направлено на повышение значения и роли подчиненных — децентрализация, а что направлено на их снижение — централизация"*.

9. Скалярная цепь.

Она представляла собой "цепь начальников" от самого высокого до самого низкого ранга. Иначе ее можно охарактеризовать как должностную структуру, которая представляет собой путь достижения власти и каналы передачи информации.

10. Порядок.

В сравнении с изложенным в первоначальных принципах 1908 г. этот принцип значительно расширился за счет отнесения его и к сырью, материалам, оборудованию. Что касается персонала, то порядок для его представителя — это цель, а цель четко устанавливается в структуре деятельности.

11. Справедливость.

Лояльность и преданность персонала должны обеспечиваться уважительным и справедливым отношением администрации к подчиненным.

12. Стабильность персонала.

Излишняя текучесть кадров негативно влияет на издержки производства и его эффективность. Она является одновременно и причиной, и следствием плохого управления.

13. Инициатива.

Этот принцип предполагал проявление каждым работником усердия и энергии во всех начинаниях.

14. Корпоративный дух.

Гармония всех занятых на предприятиях и их единство в достижении цели — такова сущность этого принципа. В единстве не только сила, но и успех достижения целей бизнеса.



Конец!
Спасибо за внимание!