



классическая школа управления



В отличие от школы научного управления, которая занималась в основном вопросами рациональной организации труда отдельного рабочего, представители классической школы разрабатывали подходы к совершенствованию управления организацией в целом. Файоль и другие представители относились к администрации организаций, поэтому часто классическую школу называют административной.

Целью классической школы было создание универсальных принципов управления, следование которым приведет организацию к успеху.



По мнению Файоля, администрирование составляет часть управления, которое включает шесть основных групп операций управленческой деятельности:

- техническую и технологическую (производство, изготовление, переработка);
- коммерческую (закупка, продажа, обмен);
- финансовую (привлечение капиталов и эффективное управление ими);
- охранную (охрана собственности физических лиц);
- учетную (инвентаризация, балансовые ведомости, издержки производства, статистика);
- административную (предвидение, организация, распорядительство, координирование и контроль).

Анри Файоль



Файоль родился в 1841 году в пригороде Стамбула в Турции, где его отец руководил строительством моста через бухту Золотой Рог. В 1847 году его семья вернулась домой во Францию. Окончив Горную школу Сент-Этьена, он устроился на работу в горнодобывающую компанию *Compagnie de Commentry-Fourchambeau-Decazeville*, в которой занимал пост руководителя. В 1916 году, всего через несколько лет после публикации Тейлором своей теории научной организации труда, Файоль опубликовал работу «Общее и промышленное управление». В своей книге Файоль обобщал наработанные им схемы управления, создавая логически стройную систематическую теорию менеджмента.

Принципы управления по Файолю



- **Разделение труда** — перепоручение работникам отдельных операций и, как следствие, повышение производительности труда, ввиду того, что персонал получает возможность сосредоточения своего внимания.
- **Власть и ответственность** — право отдавать приказы должно быть уравновешено ответственностью за их последствия.
- **Дисциплина** — необходимость соблюдения правил, установленных внутри организации. Для поддержания дисциплины необходимо наличие на всех уровнях руководителей, способных применять адекватные санкции к нарушителям порядка.
- **Единоначалие** — каждый работник отчитывается только перед одним руководителем и только от него получает распоряжения.
- **Единство действий** — группа работников должна работать только по единому плану, направленному на достижение одной цели.
- **Подчинённость интересов** — интересы работника или группы работников не должны ставиться выше интересов организации.
- **Вознаграждение** — наличие справедливых методов стимулирования работников.
- **Централизация** — естественный порядок в организации, имеющей управляющий центр. Степень централизации зависит от каждого конкретного случая.
- **Иерархия** — организационная иерархия, которая не должна нарушаться, но которую, по мере возможности, необходимо сократить во избежание вреда.
- **Порядок** — определённое место для каждого лица и каждое лицо на своём месте.
- **Справедливость** — уважение и справедливость администрации к подчинённым, сочетание благожелательности и правосудия.
- **Стабильность персонала** — текучесть кадров ослабляет организацию и является следствием плохого менеджмента.
- **Инициатива** — предоставление возможности проявления личной инициативы работникам.
- **Корпоративный дух** — сплочённость работников, единство силы.

Генри Форд



Родился в семье эмигрантов из Ирландии, проживавшей на ферме в окрестностях Детройта. Когда ему исполнилось 16 лет, он убежал из дома и уехал работать в Детройт. В 1891—1899 годах исполнял обязанности инженера-механика, а позже и главного инженера в «Электрической компании Эдисона». В свободное от работы время сконструировал свой первый автомобиль. С 1899 по 1902 год был совладельцем «Детройтской автомобильной компании», но из-за разногласий с остальными владельцами фирмы ушёл из неё и основал Форд Мотор Компани, которая первоначально выпускала автомобили под маркой Ford A.

Вклад Форда в развитие менеджмента



Его вклад в развитие менеджмента характеризуется также следующими вещами:

- 1. На базе его заводов возникали самые ранние училища ремесла во всей Америке.
- 2. На своих предприятиях Форд платил рабочим самую высокую зарплату, в два раза выше, чем средняя зарплата в Америке, этот факт вызвал недовольство предпринимателей.
- 3. Форд ввел 8-ми часовой рабочий день на своих заводах.
- 4. Особо успешные ученики получали возможность учиться в его собственной школе, где к тому же могли получать стипендии за свои достижения.
- 5. Построил собственную лабораторию социального направления, где изучали условия, в которых живут, работают и отдыхают его рабочие.
- 6. Всегда стремился к улучшению различных качеств своих автомобилей, к разработке новых моделей и снижению цен, что было выгодно для потребителей.
- 7. Рабочие Форда никогда не занимались тяжким, непосильным трудом, это всегда делали машины, которых было на заводах в предостаточном количестве.

Мэри Паркер Фоллетт



Фоллетт родилась в штате Массачусетс и провела большую часть своей ранней жизни там. В 1898 году окончила колледж Рэдклифф, но получила отказ доктора в Гарварде при приёме на работу на том основании, что она была женщиной.

Четыре фундаментальных принципа организации



Фоллетт выделила четыре принципа координации, которые считала ключевыми для эффективного управления.

- Координация предусматривает «взаимную связь» всех факторов.
- Координация — это непосредственный контакт, выражающийся в прямой связи между всеми ответственными участниками, независимо от того, каково их место в иерархии.
- Координация -должна начинаться на ранних этапах. Она охватывает всех лиц, имеющих отношение к процессу, уже на начальном этапе проекта.
- Координация должна быть постоянным процессом, построенным на понимании того, что единства не существует — есть лишь непрерывный процесс унификации.