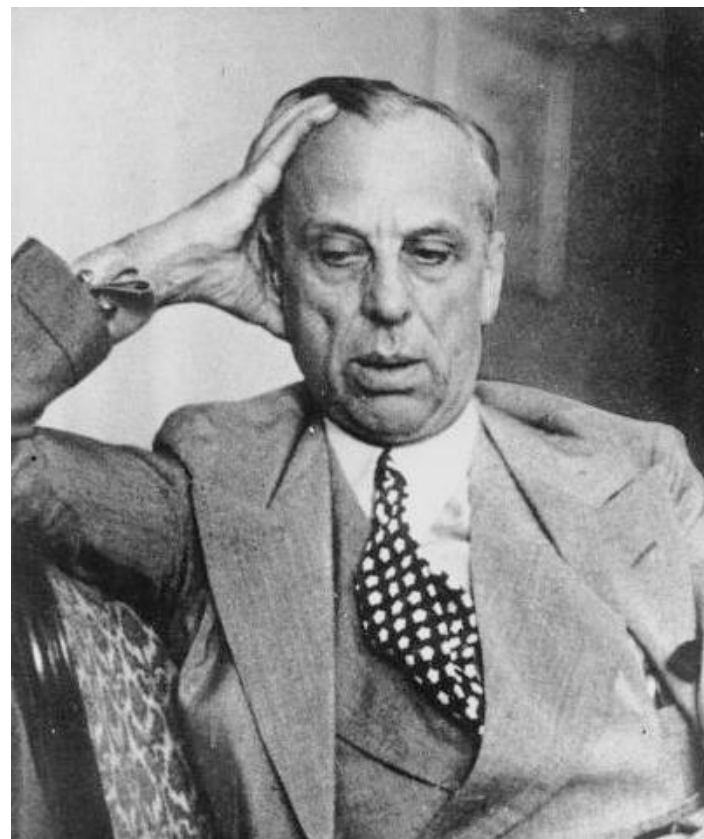


А.Слоун, Дж. Мунни, А. Рейли - классическая теория менеджмента

Автор: студент 1 курса
направления менеджмент
Розиев Бехруз

Альфред Причард Слоун



Биография

- Родился в семье зажиточного торговца чаем. В 1895 году окончил Массачусетский технологический институт.
- В 1899 году отец Слоуна с компаньоном приобрели небольшой шарикоподшипниковый завод Hyatt Roller Bearing Company в Ньюарке (штат Нью-Джерси), на котором Альфред работал после института, и сделали его генеральным директором.
- В 1916 году президент General Motors Уильям К. Дюрант предложил Слоуну объединиться, и через два года Слоун вошёл в директорат корпорации. В 1923 году акционеры назначили Слоуна президентом компании, поставив перед ним задачу создать эффективный централизованный менеджмент при сложившейся многодивизиональной структуре.
- Под его руководством General Motors с начала 30-х годов стала лидером американского автомобилестроения.

Роль в менеджменте

- Приверженец научной организации труда (тейлоризма). Впервые внедрил в автомобильную промышленность т. н. планируемое устаревание товара и позиционирование брендов. Наладил работу огромной дилерской сети General Motors по всей Северной Америке. Организационная схема General Motors, разработанная под руководством Слоуна, считается классической.
- В 1964 году его именем была названа школа менеджмента Массачусетского технологического института, которой он оказывал спонсорскую помощь.

- Основными предпосылками хорошего менеджмента Слоун считал *разграничение обязанностей и координацию действий*.
- Он подчеркивал *важность научного подхода к управлению*, при котором осуществляется сбор всей возможной информации по тому или иному вопросу, а план его решения разрабатывается посредством *“мозгового штурма”*.
- К неотъемлемым качествам менеджера Слоун относил *умение создать рабочую группу, способную принимать взвешенные решения, потребность советоваться со специалистами, а также умение концентрироваться на существе дела*.
- Как и Тейлор, он придавал решающее значение *системе и организации*, но никогда не утверждал, что при хорошей системе можно достичь результатов даже с *посредственными сотрудниками*.

- Слоун *тщательно подбирал людей*. В начале 20-х годов от Форда ушли несколько опытных менеджеров. Один из них – инженер Уильям С. Нудсен сыграл важную роль в возвышении “Дженерал Моторс”: он возглавил считавшееся малоперспективным отделение “Шевроле” и путем модернизации автомобиля этой марки превратил убыточное предприятие в главного конкурента компании “Форд Мотор”.
- *Все служащие были обязаны повышать свою квалификацию* – от обмена опытом на семинарах до обучения в Институте “Дженерал Моторс”, основанном в 1926 г. В конце 20-х годов его программы охватывали основные инженерные дисциплины, принципы индустриальной организации и управления. Изучались методы производства и сбыта, корпоративное право, экономика, статистика, бухгалтерский учет, проблемы труда и его мотивирование, общая и прикладная психология.

- В компании “Форд Мотор” также имелось также учебное заведение – *Промышленная школа*, которая являлась своеобразным ремесленным училищем, отвечавшим вкусам и представлениям главы компании, а не учреждением университетского уровня.
- *Психологии внутрифирменных отношений Слоун придавал исключительно важное значение*, видя в умении менеджеров сотрудничать с подчиненными и друг с другом решающее условие успеха.
- Если Форд сравнивал менеджмент с управлением кораблем, а главным считал опыт и искусство капитана, то Слоун говорил, что *корабль следует вести с помощью карт и навигационных приборов, чтобы вовремя корректировать курс*. Это различие подходов отразилось на всех сторонах деятельности конкурирующих компаний.

Муни и Рейли: принципы организации

- Важная попытка сформулировать принципы, по которым должна строиться эффективная организация, была предпринята в 1930-х гг. в США Джеймсом Муни (1884-1957) и Аланом Рейли (1869-1947), двумя руководителями компании "Дженерал Моторс".
- Впервые Муни и Рейли опубликовали свои заповеди в вышедшей в 1931 г. книге "Прогрессивная индустрия". Второе, более полное, издание появилось в 1939 г. под названием "Принципы организации", а третье - в 1947 г., уже после смерти Рейли.
- Муни и Рейли утверждали, что *существуют свойства организации, которые проявляются во всех без исключения группах людей, и что результативное управление возможно только за счет знания этих свойств. Свою главную задачу они видели в том, чтобы сформулировать принципы построения эффективной структуры, дополнив, таким образом, работу Файоля.*
- В окончательной редакции 1947 г. перечисляется 4 таких принципа, следование которым так или иначе прослеживается в структуре всех эффективных и стабильных организаций, от католической церкви до Военно-морского флота США:

1. **Принцип координации**, требующий единства действий, направленных на достижение общей цели. Координация достигается не только за счет единоначалия, но и за счет корпоративной солидарности служащих.
2. **Принцип иерархии ("скалярный принцип")**, указывающий на то, что власть и полномочия должны возрастать пропорционально друг другу, и каждый служащий должен быть связан с главой всей организации четко определенной властной вертикалью, по которой к нему поступают распоряжения .
3. **Принцип функциональности**, указывающий на важность специализации в выделении структурных подразделений и формальных ролей. Эффективность организации в целом зависит от правильности идентификации исполняемых ею операций и координации действий ответственных за них групп.
4. **Принцип линейного и штабного персонала**. Представители линейного персонала связаны друг с другом отношениями "руководитель-подчиненный", в то время как штабные служащие выполняют обязанности консультантов и советников. Линейный персонал - это те, чьи позиции входят в состав основных иерархических вертикалей, в отличие от связанных с ними менее жестко штабистов. Штабные службы существуют как вспомогательные по отношению к линейному персоналу.

- Муни и Рейли рассматривали управление как искусство вдохновлять и направлять других людей, в то время как под организацией они понимали координацию исполнения поставленных перед служащими задач. Таким образом, основной задачей управления является создание эффективной организационной структуры.