



Анри Файоль

Выполнила: Беккер Анастасия, ФВТ 3 курс

Кто он?



- Французский горный инженер, теоретик и практик менеджмента, основатель административной школы управления.
- Родился: 29 июля 1841 г., Стамбул
- Умер: 19 ноября 1925 г. (84 года), Париж



- 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.



Необходимые качества менеджера

- 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.

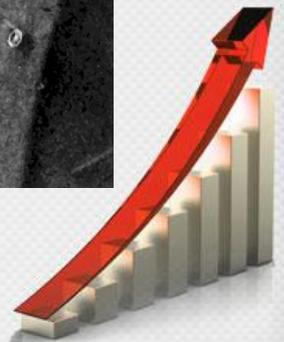
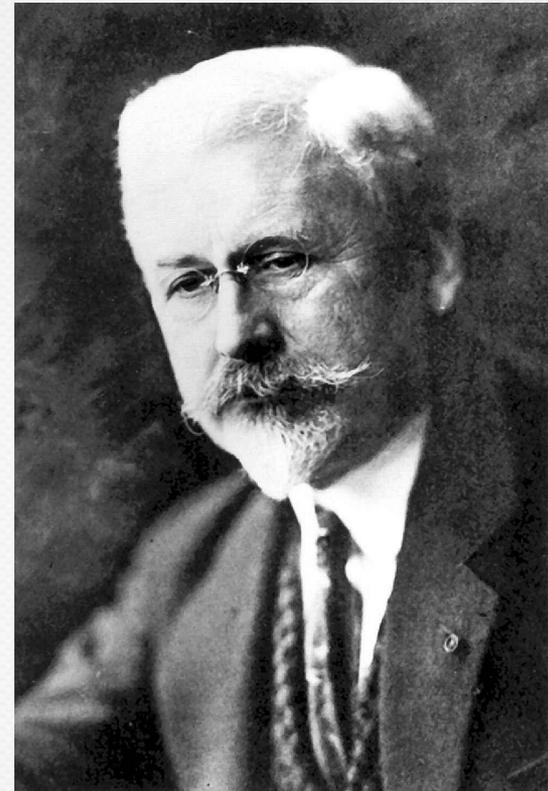


Заслуги Файоля

- 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.



- Файоль ориентировался на основную задачу административной школы, а именно – выработку универсального рецепта успешного управления, которой, по мнению представителей данной школы, непременно должен существовать.



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 конкретного 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 неперемное условие достижения целей организации.
- 14) Инициатива: работники не должны быть машинами для исполнения замыслов менеджера (вспомним Тейлора!), в разумных пределах должны присутствовать и инициатива.



Сделаем выводы, друзья...

- 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.



Какие правила управления вы запомнили?

