

**«Классическая школа управления.
Основные последователи»**

БАЙМУРЗИН ЗАРИФ , СТУДЕНТ ГРУППЫ БСИ 19 - 01



КЛАССИЧЕСКАЯ (АДМИНИСТРАТИВНАЯ) ШКОЛА УПРАВЛЕНИЯ

- ▣ Представители классической (1920—1950) школы имели непосредственный опыт работы в качестве руководителей высшего звена управления в большом бизнесе. Их главной заботой была эффективность применительно к работе всей организации. «Классики» старались взглянуть на организации с точки зрения широкой перспективы, пытаясь определить общие характеристики и закономерности организаций.
- ▣ Целью школы было создание универсальных принципов управления, следование которым несомненно приведет организацию к успеху. Эти принципы были связаны с двумя аспектами. Одним из них была разработка рациональной системы управления организацией. Определяя основные функции бизнеса как финансы, производство и маркетинг, «классики» были уверены, что могут определить лучший способ разделения организации на подразделения или группы.
- ▣ Вторая категория принципов касалась построения структуры организации и управления работниками.

Направления развития классической школы управления



Научно-
управленческий
подход или научная
организация труда

Административный
управленческий
подход

- В своей книге «Эффективность как основа управления и оплаты труда» Эмерсон развил идею об основах эффективности в менеджменте.
- Два способа преодоления неэффективности:



- Отличительной идеей Эмерсона является взгляд на связь между эффективностью и организационной структурой.

- Он рекомендовал к использованию стандарты учёта издержек для оценки эффективности работы организации. Бухгалтер по учёту издержек, тесно сотрудничающий с инженером по эффективности, выполняет следующие функции:
- 1. Даёт «промышленному и деловому миру» определённые стандарты и долларовую систему мер, применимую к оценке всех услуг, материалов, оборудования.
- 2. Проводит точный количественный анализ и определяет рыночную стоимость всех текущих операций, с тем, чтобы информировать о степени эффективности.
- Предоставляет в распоряжение работников средства и способы, которые обеспечивали бы 100 %-ю производительность.

- В своей работе «Двенадцать принципов эффективности» Эмерсон сформулировал 12 принципов управления, актуальных по сей день:
-
- 1. Отчётливо поставленные цели как исходный пункт управления.
 - 2. Здравый смысл, предполагающий в том числе признание отдельных ошибок и поиск их причин.
 - 3. Компетентная консультация профессионалов и совершенствование процесса управления на их рекомендациях.
 - 4. Дисциплина, обеспеченная чёткой регламентацией деятельности людей, контролем за ней, своевременным поощрением.
 - 5. Справедливое отношение к персоналу.
 - 6. Быстрый, надёжный, точный, полный и постоянный учёт.
 - 7. Диспетчеризация по принципу «лучше диспетчеризация хотя бы не спланированной работы, чем планирование работы без диспетчеризации».
 - 8. Нормы расписания, способствующие поиску и реализации резервов.
 - 9. Нормализация условий труда.
 - 10. Нормирование операций, заключающееся в стандартизации способов их выполнения и регламентировании времени.
 - 11. Наличие письменных стандартных инструкций.
 - 12. Вознаграждение за производительность.

Г. ФОРД

Генри Форд (старший)
30.07.1863 – 07.04.1947 гг.

**Американский
промышленник**



- Основные достижения Г. Форда:
- 1. Разработка теории «Фордизма» - модель массового производства стандартизированных товаров на сборочных конвейерах с использованием неквалифицированных или полуквалифицированных работников, занятых простыми операциями и объединённых на крупных фабриках. Такое производство обладает «эффектом масштаба».
- 2. В 1891 г. разработал конструкцию газолиновой тележки, на базе которой впоследствии был создан автомобиль.
- Основные положения философии Форда:

Высоко оплачивать труд каждого рабочего и следить за тем, чтобы он работал все 48 часов в неделю, но не больше

Обеспечить наилучшее состояние всех машин, настаивать на их абсолютной чистоте, приучать людей уважать окружающих и самих себя

□ Цель своей предпринимательской деятельности Форд видел в служении обществу: «Если не иметь перед глазами цели, очень легко перегрузить себя деньгами и потом в непрерывных усилиях зарабатывать еще больше денег совершенно забыть о необходимости снабжать публику тем, чего она хочет на самом деле. Делать дела на основе чистой наживы — предприятие в высшей степени рискованное... Задача предприятия производить для потребления, а не для наживы или спекуляции. Стоит сообразить народу, что производитель ему не служит, и конец его недалек». Это своего рода социальная ответственность перед обществом.

□ Форд Г. Моя жизнь, мои достижения. – М.: Финансы и статистика, 1989.

□ Принципы организации работы по Г. Форду:



- Промышленник Г. Форд продолжил идеи Ф. Тейлора в области организации производства. Он сформулировал основные принципы организации производства, на основе которых появилась возможность создания поточного производства:
- 1. Максимальное разделение труда;
- 2. Применение высокопроизводительного специального оборудования;
- 3. Размещение оборудования по ходу технологического процесса;
- 4. Регламентированный ритм производства продукции;
- 5. механизация транспортных операций.
- Форд впервые отделил основную работу от ее обслуживания. Согласно концепции Форда, предприятие должно развиваться как комплексное, обеспечивая себя всем необходимым для осуществления производства выпускаемой продукции. В его системе также повышается роль и значение внутрипроизводственного планирования.

СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ!