

ПРИНЦИПЫ МЕНЕДЖМЕНТА ПО А. ФАЙОЛЮ

Захаров Д.В.

Захаров Денис Викторович – специалист, магистр, менеджер по продажам,
ООО «АРМ сервис», г. Москва

Аннотация: в статье анализируются 14 принципов управления Анри Файоля. Основателем классической школы управления считается француз Анри Файоль, который много внес в науку менеджмента. Во всем мире называют А. Файоля отцом менеджмента. Анри Файоль разработал общий подход к анализу деятельности начальства и сформулировал некоторые, строго обязательные, принципы управления. Принципы А. Файоля, такие как разделение труда, полномочия и ответственность, дисциплина, единоначалие, являются ключевыми в менеджменте.

Ключевые слова: принципы, разделение труда, дисциплина, порядок.

УДК 331.225.3

Принципы менеджмента по А. Файолю

1.) Разделение труда. Целью является улучшение количества и качества труда при тех же усилиях. Для этого нужно сократить число целей, на которые тратятся силы и внимание. Это напрямую связано с профессией, специализацией. К примеру раньше одному человеку приходилось делать весь процесс производства от изготовления деталей до сборки всего механизма самому, но с разделением каждый уже должен был заниматься только своей деталью или участвовать в сборке.

Принцип может быть применен в пищевой сфере, а также в менеджменте. Разделение труда применимо и в торговле до определенного размера, до которого оно действует.

Очень важным является разделение умственного и физического труда. Как писал Питер Друкер во время работы физическому труду нужно задать вопрос «что делаешь?», а умственному «в чем смысл? суть?» Хотя и многие работают руками и на ногах, но и люди работающие головой тоже имеют место быть. Ведь все научные открытия и достижения в мире нельзя было бы достичь без образования и без подготовки, то есть без умственного (сидячего труда). Достойными являются представители тех и тех профессий. Есть даже такие цитаты «Все профессии нужны, все профессии важны», «Любой труд в почете».

Так же имеет место быть смешанный труд, который совмещает в себе элементы и умственного и физического труда. Я много лет работал физическим трудом, а в данный момент занимаюсь умственным(немного смешанным).

2.) Полномочия и ответственность. Полномочия - право управлять ресурсами фирмы, а еще направлять сотрудников на выполнения их задач. Ответственность подразумевает своевременное безошибочное и точное выполнение поставленных задач.

Полномочия являются инструментом власти. Под властью понималось право отдавать приказы. Власть непосредственно связана с ответственностью. Где есть полномочия, возникает и ответственность.

Я много лет работал в пищевой сфере, для этого нужно было проходить ежегодный медицинский осмотр для допуска. Проверять сроки годности товара и состав продукции, наличие его на полке, а также заботиться о своевременной доставке товара покупателю.

3.) Дисциплина. Дисциплина, подразумевает четкое выполнение задач поставленных работодателем работнику, в том числе и повиновение. Если работник нарушает дисциплину, ему могут сделать замечание или выговор, а еще оштрафовать.

За дисциплиной в нашей стране следит президент В.В. Путин. Многие зарубежные издательства его критикуют М.Рубио кандидат в президенты США: «Во главе России стоит вор, который контролирует там правительство и огромную территорию...». Я с ним не согласен, считаю, что бывший офицер ФСБ хороший пример управленца и дисциплины для всей страны.

4.) Единоначалие (единство распорядительства). Работник должен подчиняться непосредственно своему руководителю. Еще он должен уважать авторитет руководителя. Выполняя задачи нескольких руководителей, есть шанс про что-то забыть или не успеть.

5.) Единство направления (дирекции). Один начальник и один план для совокупности действий, идущих к одной цели. Каждая группа, действующая в рамках одной цели, должна быть объединена единым планом и иметь одного руководителя.

К примеру, менеджеры по логистике занимаются – управлением товарными, финансовыми и информационными потоками. Это истинная философия управления товародвижением продукции. Компания хочет организовать процесс производства и ремонта техники и ее комплектующих, доставки их с минимальными затратами и максимальной прибылью. Более широкое определение логистики трактует её как учение о планировании, управлении и контроле.

6.) Подчиненность личных (индивидуальных) интересов общим. Индивидуальные интересы работника не должны преобладать над общими интересами группы и должны быть направлены на интересы компании.

7.) Вознаграждение персонала, т.е. оплата оказываемых услуг. Она должна быть достойной и удовлетворять как работодателя, так и работника.

Я считаю, что зарплата сильно мотивирует на успех. Дает сильный стимул для качественного и своевременного выполнения своих обязанностей. Служит сильным мотиватором как для работников, так и для их начальников.

8.) Централизация. В компании все должны прийти к определенному соответствию между централизацией и децентрализацией, которое колеблется от его размеров и конкретных условий работы. Проблема централизации и децентрализации заключается в поиске меры, которая положительно влияет на общую производительность.

9.) Скалярная (иерархия). Скалярная (иерархия), - это ряд руководящих должностей, начиная с высших и кончая низшими. Скалярная (иерархия) определяет подчинение работников. Иерархическая система управления является необходимой, но если она наносит ущерб интересам компании, то ее необходимо усовершенствовать.

Как на службе старший офицерский состав майор, подполковник и наконец, полковник. В моем роду были старшие офицеры и начальники, я всего лишь менеджер младшего звена, но уже управляю курьером, водителем и инженером по ремонту техники, могу дать задание мастеру по ремонту и заправке картриджей и закупщику. Занимаюсь логистикой, работаю в программе 1С управление торговлей. Главный по месту отгрузки и загрузки товара в офисе.

10.) Порядок. У каждого работника есть рабочее место, обеспеченное всем самым необходимым. Для этого требуется чтобы начальник знал потребности своих подчиненных и индивидуальные особенности каждого.

Я много лет состою в организации «Народная дружина» и помимо работы, слежу за порядком в нашем районе. Помогаю полиции в задержании преступников и дежурю на массовых мероприятиях.

11.) Справедливость. Справедливость - это сочетание доброты и правосудия. Работник, чувствующий справедливое отношение к себе, испытывает преданность к фирме и старается трудиться с полной отдачей.

Как писал С. Адамс при несправедливости работник снижает интенсивность и качество работы или хочет изменить объект сравнения, посчитав, что коллеги имеют более лучшие условия, по работе и в жизни, чем он.

Большинство из нас стремится к принципу свобода, равенство и братство, считая этот принцип высшей справедливостью, хотя я думаю что это не всегда так.

12.) Стабильность рабочего места для персонала. Для компании важнее те сотрудники, которые держатся за свои места. Текучесть кадров является слабым местом компании. Во многих компаниях много людей, которые проработали там почти всю жизнь.

Лично я в молодости не разделял этой стабильности, часто приходилось менять работу, специальности. Я работал машинистом сцены, курьером, мерчендайзером и наконец, менеджером. Нужно всегда помнить мест много, а ты один.

13.) Инициатива. Инициатива - это разработка плана и успешная его реализация. Претворение в жизнь данного принципа часто требует от администрации «поступить личным тщеславием».

Как писал Д. Мак-Грегор в своей теории людей X и Y. Инициатива свойственна людям Y, которых нужно иногда останавливать. А людям X наоборот подталкивать, чтобы они проявляли инициативу.

14.) Корпоративный дух. Сила компании в гармонии («единении») всех работников. Корпоративный дух помогает решать проблемы и экономит деньги. Когда одолевает лень и уныние корпоративный дух поможет это преодолеть.

Школа человеческих отношений и поведенческих наук

Особенности школы человеческих отношений. Идея человеческих отношений появилась, чтобы осознать человеческий фактор как элемент эффективной компании. Огромный вклад в развитие школы человеческих отношений внесли два ученых — Мэри Паркер Фоллет и Элтон Мэйо. Эксперименты Э. Мэйо открыли новое течение в теории менеджмента. Он выяснил, комфортные условия труда: работа в офисе, работа в тепле и без подъема тяжестей, не всегда вели к повышению производительности труда. Силы, возникавшие в общении между людьми, часто превосходили усилия руководителей.

Исследования, Абрахама Маслоу и других психологов, помогли понять из-за чего это бывает. Мотивами поведения, по Маслоу, являются, не экономические силы, а различные потребности, которые могут быть лишь частично и косвенно удовлетворены с помощью денег. Можно сделать вывод что, исследователи полагали, если начальство будет заботиться о своих работниках, то и уровень удовлетворенности должен возрасть, а это будет вести к увеличению производительности. Они рекомендовали консультации и предоставление им более широких возможностей взаимного общения на работе.

Вспомним пирамиду потребностей А. Маслоу физиологические: голод, жажда, сон, естественная нужда и т. д. Потребности в безопасности: отсутствие страха боли, комфорт, постоянство условий жизни, ощущение свободы. Социальные: социальные связи, общение, привязанность, забота о другом и внимание к себе, совместная деятельность. Престижные: самоуважение, уважение со стороны других, признание, достижение успеха и высокой оценки, служебный рост. Духовные: познание, самоактуализация, самовыражение, самоидентификация. Удовлетворение их дает человеку сосредоточение на работе и ведет к увеличению производительности труда.

Развитие поведенческих отношений. К. Арджирис, Р. Лайкерт, Д. Мак-Грегор, Ф. Герцберг показывали различные моменты взаимодействия, мотивации, организационной структуры, характера власти и авторитета, лидерства, коммуникации в организациях, изменения содержания работы и качества трудовой жизни. Основным правилом для них было, что поведенческие отношения благотворно влияют на трудовой коллектив и производительность труда.

От себя добавлю что субординация, элементарная вежливость и олицетворение положительного образа служат хорошим подспорьем для бесконфликтного и спокойного взаимодействия в коллективе.

Список литературы

1. Современный словарь трудовых терминов МегаРесурс. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.megaresort.ru/> (дата обращения: 23.12.2020).
 2. *Хачатуров А.Е.* Основы менеджмента / А.Е. Хачатуров, Ю.А. Куликов: учеб. пособие. М.: Дело и Сервис, 2012.
-