

СИНТЕТИЧЕСКИЙ ПОДХОД Л. ГЬЮЛИКА И Л. УРВИКА

Выполнила студентка 2 курса ФТД
Хропина Ольга

Л. Гьюлик и Л. Урвик были наиболее видными последователями классической

И Л. Гьюлик, и Л. Урвик в своих исследованиях отстаивали необходимость наличия принципа единоначалия в организациях. Но они не могли не учитывать стремительный рост объемов и масштабов организационной деятельности, которая приводила к тому, что высшие менеджеры все больше утопали в потоках информации и дел. Высшее руководство организации все больше нуждалось в помощи различных специалистов. Это делало необходимым определение их структурной роли в организации по отношению к линиям власти.

нужно создавать две формы поддержки высшего руководства

Специальный штаб

Генеральный штаб

- Специальные штабы будут консультировать администрацию, обладая только экспертной властью в организации. Сотрудники генерального штаба будут готовить и передавать приказы, контролировать текущую работу и оказывать помощь в координации деятельности специального штаба. При этом генеральный штаб действует в рамках решения и как исполнительный орган высшего

«Классическая школа» первой выдвинула так называемый принцип департаментализации, который и сейчас эффективно применяется на практике. Согласно такому принципу, предлагалось строить организацию снизу вверх, тщательно анализируя на каждом этапе необходимость создания новых подразделений. Чтобы решить вопрос, нужны они или нет, надо было действовать в соответствии со следующей схемой:

выделить цель,

определить процесс или тип
деятельности,

установить лицо или объект, с
которым имеют дело,

определить место.

Если менеджер положительно ответил на все вопросы, т. е. выяснил, с какой целью создается новое подразделение, на чем оно будет специализироваться, кто и где этим станет заниматься, то это означает, что он точно установил функции и роль нового подразделения, его место в общей структуре организации.



- Еще одна проблема, негативно сказывающаяся на эффективности работы организации, – принцип делегирования власти. По мнению ученых, отсутствие делегирования полномочий в компании могло стать причиной многих проблем.

Второй важный элемент эффективной администрации — принцип единоначалия, который иначе называется административной ответственностью одного лица.



Фактически он совпадает с файолевским принципом, гласящим, что одно лицо не может подчиняться сразу двум руководителям. Если один исполнитель получает непротиворечивые, т. е. совпадающие приказы сразу от двух руководителей, то в этом ничего страшного нет. Налицо лишь ненужное дублирование, показывающее неэффективность управления. Но если приказы разные или даже противоречивые, то неэффективным становится само исполнение. Кроме того, расплывается ответственность административных лиц, неясно, кто должен отвечать за неправильный приказ.

Другой принцип, игравший важную роль в «синтетической» теории, получил название диапазона контроля

Л. Гьюлик считал, что если работа разнообразна по содержанию и результату, рассредоточена территориально, то один начальник способен эффективно руководить небольшим числом людей. Правда, он не ставил количественных рамок, ограничившись общей постановкой вопроса. Количественную меру диапазона контроля определили другие представители «классической школы», в частности, А.Файоль, Я. Гамильтон, В.Грайкунас и Л.Урвик.



Урвик уделял особое внимание разработке конкретных рекомендаций по управлению, особенно в той части, которая касалась разделения труда. Он выделял три метода создания функциональных подразделений

унитарный

серийный

субъектный

Вывод



□ *Значение работ Л. Гьюлика и Л. Урвика состоит в том, что они смогли соединить в единое целое подходы Тейлора, Файоля и Вебера, подогнали друг к другу различные принципы управления. Они не внесли ничего кардинально нового, не совершили никаких открытий, но после них теория менеджмента приобрела гораздо более научный и систематизированный вид. Их бесспорной заслугой было также применение сформулированных принципов к сфере*