

ЭКОНОМИКА И ПРАВО

К. И. Голубев

ИСТОРИЯ
МЕНЕДЖМЕНТА
ТЕНДЕНЦИЯ
ГУМАНИЗАЦИИ

ЮРИДИЧЕСКИЙ
ЦЕНТР

Экономика и право (Юридический центр)

Константин Голубев

**История менеджмента.
Тенденция гуманизации**

«Юридический центр»

2003

ББК 65.290-2

Голубев К. И.

История менеджмента. Тенденция гуманизации / К. И. Голубев —
«Юридический центр», 2003 — (Экономика и право
(Юридический центр))

В работе исследованы особенности формирования и эволюции основных подходов к теории менеджмента. Автор концентрирует внимание на связь развития концепций менеджмента и процессов гуманизации социальных отношений. Рассматриваются перспективы развития гуманистического направления менеджмента. Наряду с западными теориями менеджмента автор обращается к работам отечественных ученых. Книга может быть полезна преподавателям, аспирантам и студентам, интересующимся вопросами развития теории менеджмента.

ББК 65.290-2

© Голубев К. И., 2003

© Юридический центр, 2003

Содержание

Введение	6
Глава 1. Возникновение теории менеджмента	8
1.1. Особенности классификации подходов к теории менеджмента	8
1.2. Возникновение менеджмента как науки	15
Конец ознакомительного фрагмента.	22

К. И. Голубев
История менеджмента:
тенденция гуманизации

© К. И. Голубев, 2003

© Изд-во «Юридический центр Пресс», 2003

Введение

Общепризнанным фактом в настоящее время является то, что развитие общества сопровождается институционализацией такой характеристики, как гуманизация социально-экономических отношений. Например, В. Медведев относит к числу важнейших трендов мировой экономической трансформации социальную переориентацию производства и его гуманизацию¹. Этот процесс отражается в сфере экономической теории. По словам В. В. Радаева «одна из важнейших тенденций развития современной экономической теории, как правило, не вызывающая вопросов, – ее гуманизация.... Содержательное изменение предмета экономической науки состоит, таким образом, не в том, что она как бы выходит за пределы экономической, производственной деятельности, а в новом качестве – гуманизации самой этой деятельности»².

В тоже время сама по себе тенденция (тренд) гуманизации социально-экономических отношений не является столь однозначной как это считает ряд авторов. Даже в среде наиболее известных сторонников современного пути не существует абсолютной уверенности в успешности дальнейшего успешного развития на отстаиваемом ими пути. Так Дж. Сорос замечает: «Слишком много соперничества и слишком мало сотрудничества может вызвать невыносимые неравенство и нестабильность»³.

Подобным образом проф. Р. Уильямс подчеркивает тезис о «скрытом и сознательном отходе от демократии» в странах Запада⁴.

Еще в XIX веке К. Маркс подчеркивал, что «победы техники как бы куплены ценой моральной деградации. Кажется, что, по мере того, как человек подчиняет себе природу, человек становится рабом других людей, либо же рабом своей собственной подлости. Даже чистый свет науки не может, по-видимому, сиять иначе, как только на мрачном фоне невежества»⁵. Этот же мыслитель отмечал существование мало изменившихся с тех пор точек зрения по отношению к данному явлению: «Одни партии сетуют на это; другие хотят избавиться от современной техники, чтобы тем самым избавиться от современных конфликтов; третьи воображают, что столь значительный прогресс в промышленности непременно должен дополниться столь же значительным регрессом в политике.» При этом сам он был уверен, что не заблуждается «относительно природы того хитроумного духа, который постоянно проявляется в этих противоречиях», ибо знает «что новые силы общества, для того чтобы действовать надлежащим образом, нуждаются лишь в одном: ими должны овладеть новые люди, и эти новые люди – рабочие»⁶.

Таким образом многие исследователи рассматривают лишь внешние проявления существующих процессов, по умолчанию исходя из некой универсальной модели человека, пострадавшего от исторически предопределенных явлений. К. Маркс напоминал о существовании в средние века в Германии тайного судилища «Vehmgericht», в случае осуждения которым на доме появлялся красный крест. В этом случае люди уже знали, что владелец дома осуж-

¹ Медведев В. Наши перспективы в контексте мировых трансформационных процессов // Свободная мысль. 1997. № 3. С.32.

² Радаев В. В. О развитии и роли теории в условиях переходной экономики // Экономическая теория на пороге XXI века. СПб. 1996. С.148, 150.

³ Цит. по: Сохань, Л. В., Сохань И. П. Феномен трансформации капитализма и человек // Социологические исследования. 2000. № 8. С.117.

⁴ Цит. по: Косолапов В. В., Гончаренко А. Н. XXI век в зеркале футурологии. М., 1987. С.220.

⁵ Маркс К. Речь на юбилее «The peoples paper», произнесенная в Лондоне 14 апреля 1856 года // Маркс К., Энгельс Ф. Сочинения. Т. 12. С.4.

⁶ Маркс К. Речь на юбилее «The peoples paper», произнесенная в Лондоне 14 апреля 1856 года // Маркс К., Энгельс Ф. Сочинения. Т. 12. С.4.

ден «Vehmgericht». Сегодня, говоря словами этого мыслителя «таинственный красный крест начертан на всех домах Европы»⁷. Имеется ввиду, что сложность и неоднозначность современных социально-экономических процессов является очевидной. Следовательно тенденция гуманизации социально-экономических отношений, ее сущность и основы, определяющие направление ее развития, заслуживает особого исследования.

Одним из основных составляющих процесса гуманизации является его институционализация в сфере социально-трудовых отношений, что влечет за собой необходимость дополнительных исследований в теории менеджмента. Предпосылкой такого рода изысканий является исследование эволюции теории менеджмента. Особенности развития гуманистического направления в теории менеджмента в России и за рубежом во многом отражают специфику потенциальной модели развития тенденции гуманизации социальных отношений в целом.

⁷ Маркс К. Речь на юбилее «The peoples paper», произнесенная в Лондоне 14 апреля 1856 года // Маркс К., Энгельс Ф. Сочинения. Т. 12. С.4–5.

Глава 1. Возникновение теории менеджмента

1.1. Особенности классификации подходов к теории менеджмента

В современной литературе существуют различные толкования термина «менеджмент». В книге Р. Дафта, выдержавшей с США шесть изданий, менеджментом называется «эффективное и производительное достижение целей организации посредством планирования, организации, лидерства (руководства) и контроля над организационными ресурсами»⁸. Похожее понятие этого термина содержится в одном из наиболее известных в России учебнике западных авторов М. Х. Мескона, М. Альберта, Ф. Хедоури: «Управление – это процесс планирования, организации, мотивации и контроля, необходимый для того чтобы сформулировать и достичь целей организации»⁹. По словам одного из современных гуру менеджмента Р. Акоффа «менеджмент, управление есть контроль над целенаправленной системой со стороны одной из ее частей»¹⁰. По мнению одного из влиятельнейших в мире теоретиков менеджмента П. Друкера, «управление – это особый вид деятельности, превращающий неорганизованную толпу в эффективную целенаправленную и производительную группу»¹¹. Аналогичное определение предлагается Р. Кохом, отмечающим, что само слово происходит от итальянского «искусство верховой езды» и означает управление людьми, нацеленное на решение стоящих перед компанией задач¹². Подчеркивая отличие японского и западного понимания, известный японский предприниматель К. Мацушита заявил: «Для вас сущность менеджмента заключается в том, чтобы донести идеи, возникшие в головах боссов, до рук рабочих. Для нас менеджмент заключается в мобилизации интеллектуальных ресурсов всех сотрудников фирмы»¹³. При этом думается, К. Мацушита критикует преобладающую практику, но не лучшие образцы западного менеджмента. По крайней мере авторы бестселлера «В поисках эффективного управления» Т. Питерс и Р. Уотерман¹⁴ утверждают, что американские компании могли бы мотивировать рабочих и обслуживать клиентов не хуже японцев.

Подводя некоторый итог, следует обратить внимание на толкование этого термина известным отечественным специалистом проф. Л. И. Евенко, изложенном во вступительной статье к книге М. Х. Мескона, М. Альберта, Ф. Хедоури «Основы менеджмента». По его мнению «менеджмент – по-русски „управление“ – функция, вид деятельности по руководству людьми в самых разнообразных организациях». Кроме того под менеджментом понимается также «область человеческого знания, помогающего осуществить эту функцию». Также можно рассмотреть менеджмент как собирательное от менеджеров, т. е. как определенную категорию людей, «социальный слой тех, кто осуществляет работу по управлению». Л. И. Евенко говорит и об упрощенном понимании менеджмента как умения «добиваться поставленных целей, используя труд, интеллект, мотивы поведения других людей»¹⁵. Особого внимания заслуживает выделение Л. И. Евенко различий понятия «менеджмент» и русского «управле-

⁸ Дафт Р. Менеджмент. СПб. 2000. С. 18.

⁹ Мескон М. Х., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента. М. 1992. С. 38.

¹⁰ Акофф Р. Акофф о менеджменте. СПб. 2002. С. 343.

¹¹ Цит. по: Мескон М. Х., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента. М. 1992. С. 39.

¹² Кох Р. Менеджмент и финансы от А до Я. СПб. 1999. С. 189.

¹³ Цит. по: Кох Р. Менеджмент и финансы от А до Я. СПб. 1999. С. 188.

¹⁴ Peters T. J., Waterman R. H. In Search of Excellence. New York, 1982; Уотермен Р. Фактор обновления. М., 1988.

¹⁵ Мескон М. Х., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента. М. 1992. С. 5.

ние» и, соответственно, «менеджер» и «руководитель». Прежде всего, говоря о «менеджменте» американцы почти всегда подразумевают, действующего в организации человека. В более общем смысле они применяют точнее отражающий обезличенную систему управления термин «administration» (администрирование). Кроме того под менеджером американцы подразумевают профессионального управляющего, осознающего себя представителем особой профессии, а не просто инженера или экономиста, занимающегося управлением¹⁶.

Необходимо также отметить особенности перевода термина «Scientific Management» («научное управление»), появившегося в 1910 г. в ходе «дела Истерн Рейтс», подтвердившего экономическую эффективность предложений Ф. У. Тейлора. По мнению крупнейшего польского ученого К. Адамецки, проф. де Шателье перевел его на французский язык как «научная организация труда», что, по-видимому, явилось одной из причин для отождествления терминов «научное управление» и «НОТ»¹⁷. На эту неточность перевода обратил внимание и советский ученый Н. А. Витке¹⁸. При этом Ю. А. Лавриков и Э. Б. Корицкий подчеркивают, что Ф. У. Тейлор рассматривал научное управление прежде всего как искусство. Причем вслед за Ф. У. Тейлором его единомышленники и современные западные ученые при всем многообразии концептуальных оттенков в содержание теории научного управления вкладывают один и тот же смысл, сводя ее к набору эмпирических правил обеспечивающего процветание бизнеса руководства организацией¹⁹.

В связи с тем, что «Родиной» современных теорий менеджмента является Европа и США, капиталистическая форма организации определила такие задачи как максимизация прибыли и роль и властные отношения между теми, кто вовлечен в производственный процесс. Именно она установила пределы для тех целей, которые можно преследовать, и того, какие организационные формы были бы приемлемы при условии сохранения фундаментальной системы. Соответствующее основополагающее соглашение может быть названо «капиталистическим императивом»²⁰.

Современное понимание менеджмента обычно связывается с именем «отца „организации производства“» Ф. У. Тейлора²¹, но многие идеи менеджмента использовались в человеческом обществе с древнейших времен. Так К. Ст. Джордж-мл. в книге «История управленческой мысли» представил управленческий континуум, начиная с 5000 г. до н. э. когда шумеры изобрели клинопись, открыв возможность регистрации событий, вплоть до 1950-х гг. нашего века, когда на первый план в управлении выходят психология и наука о поведении человека. Б. Карлоф приводит управленческий континуум, начинающийся с шумеров 5000 г. до н. э. до 1980-х гг., заканчивая известным гуру менеджмента Т. Питерсом. Б. Карлоф отмечает роль древних египтян, признававших необходимость планирования, организации, контроля, «честной игры», доверительных бесед, децентрализации и централизации, письменных запросов, использования «штаба». Всего же Б. Карлоф перечисляет 43 пункта, в которых представлены индивидуумы и этнические группы, внесшие вклад в развитие менеджмента до Ф. У. Тей-

¹⁶ См.: Мескон М. Х., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента. М. 1992. С. 6.

¹⁷ Лавриков Ю. А., Корицкий Э. Б. Проблемы развития теории управления социалистическим производством. Л., 1989. С. 22; Адамецки К. О науке организации. М. 1972. С. 153. Фактически К. Адамецки (1866–1933) не только польский ученый, ибо он жил в Польше с 1919 г., будучи профессором Варшавского политехнического института. До этого же времени, он окончил Петербургский университет, работал в Луганске и Екатеринославе. С 1895 г. он разрабатывал принципы научного управления аналогичные системе Тейлора, хотя и независимо от него.

¹⁸ Витке Н. А. Научная организация административной техники // Вопросы организации и управления. 1923. № 1(4). С. 12–13; Витке Н. А. Научная организация управления // Научная организация техники управления. М.: Изд. центр. товарищества «Кооперативное издательство», 1924. С. 3.

¹⁹ Лавриков Ю. А., Корицкий Э. Б. Проблемы развития теории управления социалистическим производством. Л., 1989. С. 22

²⁰ Хажински А. Гуру менеджмента. СПб. 2002. С. 20.

²¹ Кох Р. Менеджмент и финансы от А до Я. СПб. 1999. С. 373.

лора²². Результаты анализа практического применения и толкование имевших место до Ф. У. Тейлора идей менеджмента предлагали не только авторы учебников по менеджменту. Широкую известность получили в частности идеи о специализации и разделении труда А. Смита, практическая и теоретическая деятельность Р. Оуэна по использованию человеческого фактора, особенности организационного построения евреев при исходе из Египта при пророке Моисее.

Соответственно можно рассмотреть историческую периодизацию эволюции менеджмента. Согласно Р. Фалмеру ее можно представить в следующем виде:

- начало эпохи практицизма 6000–3000 г. до н. э.;
- годы до н. э. (до капитализма) 3000–500 г. до н. э.;
- классическая эпоха (500 г. н. э. – 1400 г. н. э.);
- капитализм до появления бизнеса (500–1100 гг.);
- мелкособственнический капитализм (1100–1400 гг.);
- протестантский капитализм и меркантилизм (1400–1776 гг.);
- промышленный капитализм в Новом Свете (1776–1890 гг.);
- финансовый капитализм (1890–1933 гг.);
- национальный капитализм (1933–1950 гг.);
- управленческий капитализм (1950–1990 гг.);
- предпринимательский капитализм (1990-е гг.).

Таким образом Р. Фалмер предложил разделить исторические подходы к менеджменту на три основные школы: научное управление, подчеркивающее важность эффективности; человеческие отношения, учитывающие человеческие аспекты эффективности; административное управление, делающее упор на координационный аспект управления²³.

Ю. В. Кузнецов упоминает три основных направления развития теории и практики менеджмента: товарная концепция (конец XIX – начало XX вв.), сбытовая (1930–1950-е гг.) и маркетинговая (с конца 1950-х, начала 1960-х гг.). Автор вполне справедливо замечает, что данное деление достаточно условно, ибо в настоящее время даже в развитых странах можно встретить отдельные отрасли, строящие свою деятельность на всех перечисленных концепциях. При этом считается, что при господстве товарной концепции менеджмент был направлен на производственные проблемы. Когда предложение товаров стало превышать спрос, произошел переход к сбытовой концепции, ставящей основную задачу повысить объем продаж (предполагая что в этом случае прибыль также увеличится). Маркетинговая же концепция связывается кроме повышения объема продаж с конкретизацией целей повышения прибыли и отдачи капитала²⁴. Соответственно Ю. В. Кузнецов выделяет четыре основные сложившиеся школы:

- школа научного управления;
- административная или классическая школа;
- школа человеческих отношений;
- математическая школа управления²⁵.

Оригинальный подход предлагают М. Х. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури в одной из наиболее распространенных в России (тираж 550 тыс.) и фундаментальных книг по менеджменту²⁶. Согласно их мнению можно выделить четыре подхода к управлению: подход на основе выделения различных школ, процессный подход, системный и ситуационный. При этом подход на основе выделения различных школ, рассматривая управление с различных точек зрения,

²² Карлоф Б. Деловая стратегия. М. 1991. С.31–37.

²³ Фалмер Р. Энциклопедия современного управления. Т. 1. М. 1992. Кузнецов Ю. В. Проблемы теории и практики менеджмента. СПб. 1994. С. 21, 26.

²⁴ Кузнецов Ю. В. Проблемы теории и практики менеджмента. СПб. 1994. С. 22–23.

²⁵ Кузнецов Ю. В. Проблемы теории и практики менеджмента. СПб. 1994. С. 26–27.

²⁶ Мескон М. Х., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента. М. 1992. С. 64–84.

заклучает в себе четыре школы: 1) научного управления, 2) административного управления, 3) человеческих отношений и науки о поведении, 4) количественный подход.

Что касается процессного, системного и ситуационного подходов, то здесь, по словам Ю. В. Кузнецова, имеет место «искусственное и неоправданное разделение, с одной стороны – методов исследования управления и, с другой, рассмотрение менеджмента с выделением школ, подмена понятия „метод исследования управления“ понятием „подход к управлению“». Тогда как «последние являются методами исследования менеджмента в рамках школ управления»²⁷. Причем если учесть что подход на основе выделения различных школ подобен классификации Ю. В. Кузнецова, то школы процессного, системного и ситуационного подходов придется разнести по четырем оставшимся группам.

Подобной классификации придерживается и Р. Дафт²⁸, выделяющий классическое направление менеджмента (научный менеджмент, бюрократические организации, административные принципы), гуманистическое направление (движение человеческих отношений, концепция человеческих ресурсов, бихевиористский подход), менеджмент как наука и ряд современных дополнений (теория систем, концепции сопряженных обстоятельств, тотальное управление качеством).

Один из ведущих отечественных специалистов Д. М. Гвишиани²⁹ отметил существование следующих школ: «научного менеджмента» («классическая» школа), школа «человеческих отношений», «эмпирическая» школа, школа «социальных систем», «новая школа науки управления» (в том числе «исследование операций», «системный анализ», «общая теория систем», эконометрика и т. д.). В основном об этих школах речь идет и в последней значительно переработанной книге Д. М. Гвишиани³⁰.

Один из наиболее полных и заслуживающих внимания подходов предложен А. Хажински. Преимущество этого подхода заключается в подходе автора, который составил классификацию не только от себя, на основе лично им выдвинутых критериев, но опирался на несколько достаточно авторитетных источников³¹. Для этого он использовал результаты опросов специалистов по менеджменту и контентный анализ профессиональных изданий. В том числе опрос М. Мартенсоном 2123 членов Американской академии менеджмента. Другим источником явились работы Дж. Майнера, который использовал теории предложенные 35 признанными учеными. И наконец, были использованы некоторые современные учебники. Интересен перечень лидеров списка: А. Файоль, Д. Макгрегор, П. Друкер, Ф. Герцберг, Т. Питерс, Ф. Тайлор, Р. Лайкер, К. Арджирис.

Весь полученный список был сгруппирован в шесть «семейств» управленческих идей: 1) бюрократия (П. Блау, Т. Скотт, У. Браун, М. Крозье, Э. Жаке, Р. Мишель, Ф. Селзник, Дж. Томпсон, М. Вебер), 2) научный менеджмент (Ф. Тейлор, Г. Гант, Ф. Гилбрет и Л. Гилбрет), 3) административный менеджмент (Ч. Барнард, А. Файоль, М. Фоллет, Дж. Муни, А. Слоан), 4) человеческие отношения (Э. Мэйо, Дж. Браун, Ф. Ротлисбергер, У. Диксон), 5) новые человеческие отношения (К. Арджирис, У. Беннис, Р. Блейк, Дж. Моутон, Ф. Герцберг, Р. Лайкер, Д. Макгрегор, А. Маслоу, Э. Шейн), 6) теория гуру (П. Друкер, Т. Питерс, М. Портер, Р. Кантер, Л. Якокка, К. Бланчард). Окончательный перечень показал, что помимо твердого ядра авторов, существуют большие разногласия в отношении того, кто действительно внес важный вклад в управленческую мысль.

²⁷ Кузнецов Ю. В. Проблемы теории и практики менеджмента. СПб. 1994. С. 26.

²⁸ Дафт Р. Менеджмент. СПб., 2000. С. 48–79.

²⁹ Гвишиани Д. М. Организация и управление. М. 1972.

³⁰ Гвишиани Д. М. Организация и управление. М. 1998.

³¹ Хажински А. Гуру менеджмента. СПб. 2002. С. 15–17.

Различия в научных подходах к классификации управленческих концепций неудивительны, ибо во многом они отражают субъективное восприятие их авторами истории менеджмента на основе избранных ими критериев. Основная проблема в этом отношении, пожалуй, заключается в достаточной ясности заявленных критериев для реализации возможности отнесения концепции к определенному классу, действительном выполнении авторами провозглашенных требований к теориям менеджмента, полном представлении каждой выбранной группы теорий.

Таким образом в наиболее агрегированном виде можно рассматривать два основных направления в теории менеджмента: механистическое и гуманистическое. Механистическое направление объединяет теории, в которых подход к наемному работнику, не предполагает по своей сути внимания к его личному развитию и не отличается от подхода к прочим средствам производства (хотя представители данного направления обращали внимание на роль человеческого фактора).

В гуманистическое направление входят концепции, рассматривающие задачу развития работника, как составную часть развития производства, предполагая зависимость повышения эффективности производства от совершенствования работника.

Причем одной из характерных черт многих гуманистических теорий является стремление их авторов к трансформации своих подходов в религиозные концепции в духе весьма известной и широко рекламируемой современной религии «New Age»³² («Нью Эйдж», «Новое время», «Новый век», «Новая Эра»). М. Витт и Р. Айрленд в отношении знаменитых гуру менеджмента Т. Питерса и Р. Уотермана, отмечают, что подобно своим предшественникам, школе новых человеческих отношений, их идеи оставили науку далеко позади себя и быстро завоевали статус социальной философии или квази-религии. Аналогично Дж. Харви считал, что концепция организационного развития представляет собой религиозное движение, которое обращается к «глубоким чувствам неудовлетворенности, отчуждения и одиночества»³³. По мнению А. Хажински современный подход к бизнесу старается смешать основанный на внутренних убеждениях взгляд с точки зрения идей новых человеческих отношений годов с жестко ориентированной на получение прибыли тематикой. Уже стал привычным прикрепившийся к подобной деятельности ярлык, звучащий как «подготовка к наступлению новой эры» (ПНЭ) («new age training», NAT)³⁴.

Во многом данная проблема связана с такими характерными чертами американцев, отмечаемые рядом исследователей, как религиозное сознание и вера в возможность человека изменить мир ради гуманистических целей³⁵. Соответственно в США мозговой центр новой эры, Глобальная деловая сеть (Global Business Network), поддерживается такими компаниями как AT&T, Volvo, Nissan и Inland Steel. Семинары компании IBM «Готовьтесь к будущему» вводят слушателей в мир «Книги перемен» (прорицания и гадания), в расчете на достижение связи внутренней интуиции и внешних событий. В корпорации Boeing менеджеры высшего звена должны были рассказать, как им жилось до прихода в компанию, записать негативные моменты на бумаге и сжечь ее (как ритуальный акт корпоративного перерождения). Профессор бизнес-школы Джорджтаунского университета обязует своих студентов среди бела дня выходить в центр кампуса и кричать что есть мочи, притворяться тарелкой с пиццей или лаять как собака.

Ежегодно американские компании тратят на обучение персонала 15 млрд долларов. Причем быстрее всего растет сегмент называемый «Трансформация личности и самосовершенствование», включающий столь оригинальные программы, что рабочие ряда американских

³² Дворкин А. Введение в сектоведение. Нижний Новгород. 1998. С. 401–457.

³³ См.: Хажински А. Гуру менеджмента. СПб. 2002. С. 108, 238–239.

³⁴ Хажински А. Гуру менеджмента. СПб. 2002. С. 92.

³⁵ Forrest D. Self-destructive HRD // Training and development journal. 1984. December. P. 53–57; Хажински А. Гуру менеджмента. СПб. 2002. С. 95, 248; Траут Дж. Сила простоты: руководство по успешным бизнес-стратегиям. СПб., 2001. 184–185.

компаний возражают против подобной практики и подают в суд на своих работодателей. В результате Американская федеральная комиссия по вопросам равных возможностей занятости в соответствии с Законом о гражданских правах вынесла решение, что работники вправе не принимать участия в мотивационной подготовке, если она приходит в конфликт с их религиозными убеждениями³⁶.

В то же время если рассмотреть все множество отечественных школ управленческой науки, наиболее активный период развития которых пришелся на 1920-е гг., то можно отметить два принципиально различавшихся направления исследований. Часть ученых, даже отмечая различия управления людьми и машинами, методологически все сводили к управлению вещами. Соответственно их теории можно назвать механистическими (А. К. Гастев, Е. Ф. Розмирович и др.). Ученые другого направления советской науки упор делали на управление трудовыми коллективами. Таким образом их можно назвать социальными школами (П. М. Керженцев, И. М. Бурдянский и др.). При этом в качестве основного отличия советских управленческих школ следует отметить, существование класса социальных школ как таковых. Как будет показано далее, лишь некоторые из этого класса теорий можно отнести к гуманистическому направлению. Оставшиеся же школы представляют абсолютно уникальное направление. Наиболее характерные взгляды их представителей можно видеть в предложениях сформировавшейся в начале 1920-х гг. «группы коммунистов». Среди идей, которые объединяли ее участников можно выделить: первоочередное развитие теоретической базы управленческой науки, борьбу с ошибочными (т. е. иными) взглядами, привлечения всех работников к управлению производством и его совершенствованию, усиление некоего общепланового начала в народном хозяйстве.

Таким образом вряд ли можно сказать, что отечественная и западная наука находились последние десятилетия в пределах одного дискурса. В настоящее время появилась возможность для отечественных специалистов действительно принять участие в развитии управленческой науки, в том виде как она существует на Западе. Можно заметить, что в настоящее время отечественная наука приближается к тому, чтобы оказаться в пределах одного дискурса с западной теорией менеджмента. В общем случае понятие «дискурс», введенное Ю. Хабермасом в 1970-х гг. означает вид речевой коммуникации, ориентированной на обсуждение и обоснование любых значимых аспектов действий, мнений и высказываний ее участников³⁷, затем это понятие использовал в частности М. Фуко. Применяя понятие «дискурс» в отношении теории менеджмента следует обратить внимание на использование понятия «дискурс» в отношении экономической науки. Дискурс в данном случае понимается, говоря словами В. М. Цветаева, «как язык научного общения с большим объемом так называемой затекстовой информации, посредством которой понятиям и терминам присваиваются общие смыслы и оценки»³⁸. Он же справедливо отмечает близость к определению дискурса и полезность для его понимания концепции «неявного знания» М. Полани³⁹, которая позволяет объяснить, как индивиды включаются в тот или иной культурный контекст, принятый научным сообществом. Концепция «неявного знания» основывается на признании специфической активности субъекта в познавательном процессе, для которой особое значение имеют два фактора: 1) культурно-исторический контекст познающего субъекта и 2) формируемое с помощью этого контекста «неявное» знание, которое существует и работает одновременно с явным. Соответственно познавательный процесс отражается в терминах, которые наряду с явным содержанием

³⁶ Траут Дж. Сила простоты: руководство по успешным бизнес-стратегиям. СПб., 2001. 184–186; Хажински А. Гуру менеджмента. СПб., 2002. С. 96.

³⁷ Современная западная социология. М. 1990. С. 86.

³⁸ Цветаев В. М. Неоклассический дискурс в преподавании экономических дисциплин. Вестник СПбГУ Сер. 5. 1998. Вып. 4 (26). С. 98.

³⁹ Полани М. Личностное знание. М., 1985. С. 104.

несут огромный груз неявных знаний. Как отмечает В. М. Цветаев «любой термин, высказывание идея или теоретическое направление обретают свой полный смысл только в контексте, в рамках принятого дискурса. Естественно, что в контексте собственной, „родной“ системы знаний происходит отчуждение „чужой системы“»⁴⁰.

⁴⁰ Цветаев В. М. Неоклассический дискурс в преподавании экономических дисциплин. Вестник СПбГУ Сер. 5. 1998. Вып.4 (26). С. 98.

1.2. Возникновение менеджмента как науки

Появление нового научного направления свидетельствует о значительных проблемах в некоторой области, которые не могут быть разрешены при помощи имеющегося набора методов⁴¹. Очевидно, что во все времена управленческая деятельность предполагала решение разнообразных текущих и перспективных задач. Сложность этих задач значительно выросла в XIX в., в период ускоренного внедрения машин в производство. Формирование машинного производства открыло дополнительные пути усиления степени эксплуатации рабочих с целью повышения прибылей. Ко второй половине XIX столетия стало очевидно, что машинный способ производства имеет существенные отличия от ремесленного и мануфактурного. Все большее распространение получали крупные предприятия, на которых работали все больше рабочих.

Углублялось разделение труда как внутри одного предприятия, так и между различными производствами. В то же время значение такого способа повышения эксплуатации как абсолютное увеличение рабочего дня постепенно уменьшалось. Это было связано как с усилением рабочего движения, так и просто с невозможностью использования рабочего в течение продолжительного времени с требуемой технологией степенью интенсивности.

Теория менеджмента возникла в США, экономические преимущества и проблемы которых инициировали наиболее активные исследования в данной области. Во многом это объясняется тем, что именно в США, которые в начале XX в. были одной из самых динамично развивающихся держав мира, в наиболее полной мере сложились такие объективные причины возникновения новой науки как концентрация и централизация производства и управления, усложнение технологии производства, рост акционерного капитала и отделение управления от владения. Уже в 1860 г. США занимали третье место в мире по объему промышленного производства вслед за Англией и Францией, а после победы северных штатов в гражданской войне темпы примышленного роста резко увеличились. В 1881–1890-х гг. по сравнению с периодом с 1871–1880 гг. капиталовложения в промышленность увеличились более чем в 3 раза, а прирост числа занятых составил 1,5 млн. человек⁴². В целом с 1860 по 1900 г. рост стоимости произведенной продукции составил 590 %, а рост капиталовложений – 874 %.⁴³

В 1900 г. в США насчитывалось 1500 компаний с числом занятых более 500 человек (из них около 500 компаний с числом занятых более 1000 человек)⁴⁴. К числу субъективных предпосылок возникновения науки управления в США относились такие факторы как существование значительной прослойки энергичных и компетентных людей, решившихся покинуть родину и переплыть океан для реализации своих целей; свойственное представителям западной христианской культуры стремления к прагматизму и рационализму; государственная политика расширения системы образования. В то же время потребность развития новых методов организации производства была обусловлена недостатком общего уровня технологической и технической культуры, в результате чего деятельность инженерных кадров представляла собой некий род искусства, когда даже дипломированный специалист организовывал работу трудового коллектива, не имея технической документации, руководствуясь лишь общей схемой проекта. Кроме того характер экономического развития США во многом определялся действием такого исключительного фактора, как недостаток рабочей силы, особенно квалифицированных

⁴¹ См.: Беркович Д. М. Формирование науки управления производством. М. 1973. С.13–15.

⁴² Кучинский Ю. История условий труда в США. М., 1948. С. 136–214, Беркович Д. М. Формирование науки управления производством. М., 1973. С. 13–15.

⁴³ Кучинский Ю. История условий труда в США. М., 1948. С. 139.

⁴⁴ Хажински А. Гуру менеджмента. СПб. 2002. С. 194.

работников. Периодически количество рабочих рук увеличивалось благодаря иммигрантам из Европы, но они в основном оставались на востоке страны. В период 1907–1908 годов иммигранты они составляли от 35 до 85 % рабочих, хотя население иностранного происхождения в Соединенных Штатах никогда не составляло более 15 % валовой численности населения. Это вело к образованию социальной пропасти между работодателем и наемным работником, обращению с рабочими как с товаром. Соответственно при первой возможности люди переходили на работу с более высокой заработной платой. В период 1900–1920-х годов на многих предприятиях текучесть рабочей силы составляла порядка 100 % в год⁴⁵.

Таким образом возможность и необходимость повышения эффективности использования имеющихся ресурсов создавали предпосылки к исследованиям в области совершенствования организации труда на производстве. Особенность США в этом отношении состояла в возникновении институциональных предпосылок для создания науки управления. И в этом смысле значительную роль сыграло образованное в 1880 г. Американское общество инженеров-механиков (ASME). Одной из основных его отличных от других профессиональных сообществ целей был обмен опытом в производственной и управленческой деятельности⁴⁶. Именно в ASME были сделаны доклады положившие начало современной теории менеджмента. Как уже отмечалось, в формирование теории менеджмента внесли вклад многие люди.

Среди наиболее известных предшественников Фредерика Уинслоу Тейлора (Taylor) необходимо назвать Генри Тауна (Towne), известного бизнесмена, бывшего одно время председателем ASME. В мае 1886 г. Г. Таун выступил на собрании общества с докладом «Инженер, как экономист», который привлек значительное внимание для американских предпринимателей, искавших новые пути более эффективного использования рабочей силы, в условиях когда такой способ повышения эксплуатации как абсолютное увеличение рабочего дня все более терял свое значение. Г. Таун заявил о необходимости расширения традиционной сферы деятельности инженеров и использования научных методов. По его словам «конечный результат работы инженера в большинстве случаев, несомненно, сводится к вопросу долларов и центов»⁴⁷. Доклад Г. Тауна, значительную роль которого в создании основ менеджмента отмечают многие ученые⁴⁸ (Д. М. Беркович, Ю. В. Кузнецов, Дж. Дункан, Дж. Шелдрейк и др.), вызвал большой интерес к обозначенной проблеме. Таким образом интересно, что именно Г. Таун, которого Ф. Тейлор считал основоположником «новой науки»,⁴⁹ высоко оценил исследования Ф. Тейлора, отметив, что они «закладывают фундамент новой науки – науки организации промышленности»⁵⁰.

В развитие поднятых Г. Тауном вопросов со своим первым официальным выступлением в ASME в 1895 г. выступил и Ф. Тейлор. Его доклад «Система сдельной оплаты: шаг к частному решению проблемы труда» («A piece-rate system: a step toward partial solution of the labor problem») был посвящен принципам формирования заработной платы⁵¹. В нем Ф. Тей-

⁴⁵ Хажински А. Гурю менеджмента. СПб. 2002. С. 194.

⁴⁶ Wren D. The evolution of management thought. New York. 1972. P. 118–119, 133.

⁴⁷ Таун Г. Предисловие к книге Ф. Тейлора «Управление фабрикой» // Тейлор Ф. Научная организация труда. М. 1924. С. 127.

⁴⁸ Беркович Д. М. Формирование науки управления производством. М. 1973. С. 18; Кузнецов Ю. В. Проблемы теории и практики менеджмента. СПб. 1994. С. 25; Шелдрейк Дж. Теория менеджмента: от тейлоризма до японизации. СПб. 2001. С. 32, 33.

⁴⁹ Беркович Д. М. Формирование науки управления производством. М., 1973. С. 16, 18; Дункан Дж. Основополагающие идеи в менеджменте. М., 1996. С. 8, 12; Кузнецов Ю. В. Проблемы теории и практики менеджмента. СПб., 1994. С. 25; Шелдрейк Дж. Теория менеджмента: от тейлоризма до японизации. СПб., 2001. С. 32, 33.

⁵⁰ Таун Г. Предисловие к книге Ф. Тейлора «Управление фабрикой» // Тейлор Ф. Научная организация труда. М. 1924. С. 130.

⁵¹ Тейлор Ф. Усовершенствованная система сдельной оплаты. СПб. 1914. 63 с.; Беркович Д. М. Формирование науки управления производством. М. 1973. С. 20.

лор выступил с рядом оригинальных предложений по совершенствованию системы сдельной оплаты труда. В качестве ее основы рекомендовались однозначные, научно обоснованные расценки, что по мнению автора позволило бы увеличить заработную плату, добиться снижения себестоимости, повышения эффективности производства, достичь социального мира в обществе. Однако реакция членов общества на основные положения доклада была весьма прохладной.

В последующие годы Ф. Тейлор предпринял значительные и весьма успешные шаги по внедрению своих предложений на ряде фирм, что позволило ему накопить солидный практический опыт и усовершенствовать свои рекомендации. Результаты предпринимавшихся Ф. Тейлором усилий были обобщены в новом докладе «Управление фабрикой» («Shop Management») (1903 г.) для все того же Американского общества инженеров-механиков⁵². Первая часть доклада, была посвящена совершенствованию системы сдельной оплаты труда. Через все выступление Ф. Тейлора проходила идея о сочетании высоких ставок с дешевой рабочей силой. Для реализации указанной цели предлагалось выделить «первоклассных» работников, которые могут работать в 2–4 раза больше «рядовых» при условии увеличения им заработной платы на 30–100 %. Кроме того следовало строго следить за разделением труда, не прибегая к помощи высокооплачиваемого специалиста в деле, которое мог бы выполнить менее ценный работник. Таким образом по мнению Ф. Тейлора основные задачи менеджмента предприятия состояли в том, чтобы 1) поручать каждому человеку доступный ему высший тип работы, 2) поощрять его к максимальной производительности, 3) работающим в наивысшем темпе выплачивать надбавку от 30 до 100 %.⁵³

По мнению Ф. Тейлора, его предложения должны были обеспечить рабочему высокий заработок, а предпринимателю дешевую рабочую силу. Конечный результат наилучшим образом призван был разъяснить обоим, что «их интересы взаимны». Кроме того Ф. Тейлор учитывал и существование гуманистической составляющей, предполагая поднять каждого рабочего до высшего уровня, который он может достигнуть, заставляя его использовать лучшие свои способности, давая ему зарплату, достаточную, чтобы жить лучше. Основной проблемой при реализации этой модели, по мнению автора, является усваиваемый рабочими медленный темп работы, саботаж или перевод времени. Таким образом особое внимание в докладе уделялось необходимости определения для каждого работника ежедневного урока, который должен быть разъяснен, описан и созданы условия для его выполнения.

Как одну из важнейших проблем, Ф. Тейлор выделял непонимание многими предпринимателями ценности хорошей организации предприятия, которая как бы дорого не стоила, зачастую гораздо важнее оборудования. Во второй части докладчик выдвинул ряд предложений по совершенствованию организационной структуры производства. В частности, речь шла о необходимости использования функциональной структуры. Один из разделов доклада был посвящен исследованию рабочего времени. При исследовании операций предлагалось разделение их на простейшие элементы. Эти элементы должны быть непродолжительными (не более 5–6 секунд), чтобы изучая мелкие элементы установить точное время для выполнения полных операций. Нельзя не согласиться, что чем больше продолжительность каждого исследуемого движения, тем больше вероятность перерыв, которые делают полученные результаты неточными. Однако и это выступление Ф. Тейлора не получило ожидаемого докладчиком резонанса, и его идеи в продолжении ряда лет не имели широкого распространения.

Но автор не оставлял усилий, и к концу первого десятилетия XX в. его концепция получила признание практиков производства. Рекомендации Ф. Тейлора использовались на мно-

⁵² См.: Тейлор Ф. Научная организация труда. М. 1924. С. 127–286.

⁵³ Тейлор Ф. Научная организация труда. М. 1924. С. 142.

гих американских предприятиях. В условиях рыночной экономики повышения эффективности производства на них было наилучшей рекламой идей ученого.

Так, применение рекомендаций Ф. Тейлора на заводах сталелитейной компании Bethlehem в 1911 г. дало возможность сократить количество рабочих с 500 до 140, при росте объема выпуска в расчете на человека с 16 до 59 тонн в день. В результате экономия, достигнутая за счет применения идей Ф. Тейлора, составляла от \$75000 до \$80000 (в ценах 1911 г.)⁵⁴. Благодаря положительным результатам практического использования своих предложений, Ф. Тейлор не только убедился в достоверности ряда положений, заложенных в концепцию, но и смог уточнить и усовершенствовать ее. Результатом активной деятельности ученого в эти годы явилась книга «Принципы научного менеджмента» («Principles of scientific management»), вышедшая в 1911 г.

А уже в 1912 г. в издательстве Л. А. Левенстерна вышел в свет ее перевод на русский язык. Думается, сам по себе этот факт демонстрирует интерес и, очевидно, уровень русских специалистов начала века. Также как скорость издания на русском языке современных классиков менеджмента свидетельствует о состоянии науки и особенно практики управления в современной России. Правда некоторую сложность может создать попытка последующих переводчиков изменить название, запутывая читателя. Ибо в 1912 году книга называлась «Научные основы организации промышленных предприятий»⁵⁵. Тогда как в 1924 году она вошла как часть 1 «Основы научного управления предприятием» в книгу «Научная организация труда»⁵⁶.

Книга появилась после «дела Истерн Рейтс», в период триумфа тейлоризма, признанного предпринимательским сообществом. Вывод экспертов, рассматривавших конфликт грузоотправителей и железнодорожной компании «Истерн Рейтс», озвученный Х. Эмерсоном⁵⁷, о возможности ежегодной экономии 1 млн долларов железными дорогами при условии введения научного управления⁵⁸, действительно продемонстрировал высокую эффективность тейлоризма.

Подводя определенный итог своим исследованиям, Ф. Тейлор в самом начале книги представил свое понимание интересов основных социальных групп, участвующих в производстве, отметив, на его взгляд, заблуждение большинства людей о противоположности интересов предпринимателей и рабочих. Причем, большинство предпринимателей априорно нацелено на войну, и в принципе не верит (как и рабочие) в возможность урегулирования отношений. По мнению Ф. Тейлора, научная организация управления должна исходить из предпосылки о совпадении интересов. Таким образом, возникает вопрос о каких собственно интересах идет речь. По Ф. Тейлору это высокая заработная плата рабочим и низкая стоимость рабочей силы для предпринимателя. Соответственно в самом начале поставлено условие эффективного применения тейлоризма, как целостной системы, исключающее предпринимателей, желающих получить максимально возможное количество труда за минимальную оплату, и рабочих, завидующих хозяевам и считающих плоды своего труда своей собственностью⁵⁹.

Представляется, что данные условия являлись не просто декларацией, но призваны были действительно поднять эффективность производства и социального сотрудничества. Учитывая их, более понятной является и вся предлагаемая система. В частности, одно из основных ее положений – «работа с прохладцей». Последняя, однажды появившись, начинает углублять противоречия в обществе, ибо негативно отражается на моральном состоянии рабочих, обра-

⁵⁴ Хажински А. Гуру менеджмента. СПб. 2002. С. 183.

⁵⁵ См.: Тейлор Ф. Научные основы организации промышленных предприятий. СПб., Изд. Л. А. Левенстерн, 1912. 119 с.

⁵⁶ Тейлор Ф. Научная организация труда. М. 1924. С. 1–126.

⁵⁷ Беркович Д. М. Формирование науки управления производством. М. 1973. С. 33.

⁵⁸ В ходе «дела Истерн Рейтс» появился и сам термин «научное управление».

⁵⁹ Тейлор Ф. Научная организация труда. М. 1924. С. 6.

нывающих администрацию, заставляет хороших рабочих следовать за худшими и, наконец, неизбежно ставит рабочих в оппозицию руководству. Это явление действительно будет существовать при выше описанных условиях. Более конкретно Ф. Тейлор отметил три причины «работы с прохладцей»: предположение о неизбежном увольнении части рабочих при увеличении выработки, ненадлежащая система организации труда (в частности ошибки бригадной оплаты), использование традиционных грубо-практических методов производства (когда применяется до 100 способов производства одной работы)⁶⁰.

Таким образом однозначно отвергалась эффективность коллективной формы организации и оплаты труда, ибо Ф. Тейлор, признавая эффективность лишь одиночного работника, практически сводил его модель к «человеку экономическому» А. Смита. Соответственно групповая работа и особенно институциональные рабочие объединения (прежде всего профсоюзы) не могли приветствоваться. Ф. Тейлор считал, что профсоюзы стремились «создать правила, имеющие целью сокращение выработки», а рабочие вожди, говорящие о «потогонной системе», «ежедневно распространяют это заблуждение и уговаривают рабочих в том, что они переобременены работой»⁶¹. Очевидно множество проблем с профсоюзами не позволили Ф. Тейлору осознать возможность не только отрицательного, но и положительного влияния группы, что в дальнейшем было сделано школой человеческих отношений. Интересно что, отмечая стремление человека к эффективному участию в групповой деятельности при занятии спортом, ученый, переходя к производству, делал совершенно противоположные выводы.

Будучи неоднократно критикуемым, дважды не найдя поддержки своих предложений в ASME, постоянно сталкиваясь с проблемами традиционной системы управления, Ф. Тейлор однозначно отвергал все ее составляющие. Отметив, что традиционное управление основывается на поощрении инициативы работника, совершенствовавшего личные грубо-практические методы (что не может быть эффективным при массовом производстве, требующем всеобщей научной организации), он отверг и систему «инициатива и поощрение» целиком. Это создало предпосылки для последующей критики тейлоризма, как ведущего к отчуждению рабочего, становящегося придатком машины.

Таким образом были выделены основные черты научной организации управления, отличающие ее от традиционного управления. В отличие от традиционной системы управления тейлоризм значительно изменил разделение труда на производстве, расширив круг деятельности администрации. В результате в функции администрации были включено:

1) выработка научных (вместо грубо-традиционных) методов работы, 2) отбор и обучение (вместо самостоятельной деятельности) рабочих, 3) сердечное сотрудничество с рабочими во внедрении научных методов, 4) строгое распределение видов труда и ответственности между рабочими и администрацией.

Соответственно силами администрации в отношении труда рабочего предлагалось однозначное определение на каждый день подробно описанного задания или урока, для чего выбирались 10–15 лучших рабочих со своим инструментом (1). При помощи хронометража проводилось детальное изучение каждого рабочего движения при выполнении определенной операции и используемых при этом инструментов (2). Затем, выбрав наиболее эффективные элементарные движения (3), устранив неправильные движения (4). Полученный оптимальный метод работы оставалось соединить с наилучшим комплектом инструментов (5). Следующей задачей было обучение оптимальному методу инструктора, который должен был научить рабочих.

⁶⁰ Тейлор Ф. Научная организация труда. М. 1924. С. 12.

⁶¹ Тейлор Ф. Основы научного управления предприятием. // Управление – это наука и искусство: А. Файоль, Г. Эмерсон, Ф. Тейлор, Г. Форд. М. 1992. С. 229.

Не менее важная роль отводилась и подбору персонала на каждое место с тем, чтобы всякому работнику поручалась наиболее сложная работа, которую он только мог выполнить. Оплата труда основывалась на однозначно определенных расценках за выполненную работу и доплате от 30 до 100 % при перевыполнении норм выработки. В итоге на аппарат управления возлагались дополнительные обязанности по изучению и анализу видов работ и оборудования, выявлению наилучшего метода работ и унификации оборудования, определению норм выработки для ежедневного задания и системы оплаты труда, а также установлению оптимальной последовательности операций. Следовательно, система Ф. Тейлора добавила новых проблем и без того усложнявшемуся управлению производством. Решение всех этих проблем ученый видел на пути перехода к функциональной структуре управления, с тем чтобы на каждого руководителя возлагалось бы наименьшее число функций. Для этого вместо одного мастера предлагалось ввести должности нескольких функциональных исполнителей. В дальнейшем необходимость единоначалия⁶² привела к реорганизации чисто функциональной структуры, в результате чего все узкие специалисты были все же подчинены одному руководителю.

Действительно, как можно видеть, рекомендации Ф. Тейлора требовали значительных затрат, ибо для их использования была бы необходима полная реорганизация системы управления и расширение управленческого аппарата. Причем, предпринимателю пришлось бы организовать целую службу по их внедрению. Все это, очевидно, требовало солидных дополнительных материальных вложений и коренной перестройки производства и управления, тогда как эффективность данных мероприятия в первые годы вызывала сомнения со стороны деловых людей. А кроме того система Ф. Тейлора ставила под вопрос один из основополагающих принципов всей жизни гражданина США, провозглашающий свободу личности и, соответственно, право предпринимателя делать на своем предприятии все, что он считает нужным, а не руководствоваться чужими советами. Еще в докладе «Shop Management» («Управление фабрикой»)⁶³ в качестве одной из важнейших проблем, Ф. Тейлор выделял непонимание многими предпринимателями ценности хорошей организации предприятия. Соответственно предприниматели не были готовы платить за помощь в организации предприятия, не разделяя мнение Ф. Тейлора, расценивавшего роль организации гораздо выше оборудования.

Имея опыт защиты своего подхода, Ф. Тейлор в книге «Principles of scientific management» один из параграфов назвал «Необходимые предостережения в отношении надлежащей постепенности в переходе к системе научного управления», в котором он ответил на многие вопросы, вызываемые его предложениями. Прежде всего автор указал на необходимость сочетания элементов механизма управления с ее философией, состоящей из «четырех великих основных принципов управления». Интересно, что эти принципы все же несколько отличались от названных ранее (что показывает проблемы в методологической проработке книги): 1) выработка научных основ производства, 2) научный подбор рабочих, 3) их научное обучение и тренировка, 4) дружественное сотрудничество между администрацией и рабочими⁶⁴.

Более половины параграфа посвящено неудачным попыткам искренних сторонников тейлоризма внедрить его без необходимой подготовки, без осознания необходимых затрат времени и денежных средств. Следует особо выделить предостережение Ф. Тейлора в адрес директоров предприятий от внедрения принципов научного управления, пока владельцы предприятия в полной мере не усвоят и «не уверуют в них», что практически приближает восприятие его системы к религии.

⁶² Беркович Д. М. Формирование науки управления производством. М. 1973. С. 28–29.

⁶³ См.: Тейлор Ф. Научная организация труда. М. 1924. С. 127–286.

⁶⁴ Тейлор Ф. Научная организация труда. М. 1924. С. 111.

В заключение был сделан вывод, что научное управление удовлетворяет справедливые интересы как рабочих, так и предпринимателей, обеспечивает классовый мир и приносит выгоду всей нации в целом. Ф. Тейлор понимал неизбежность появления лиц, которые укажут на увеличение производительности труда рабочих в 2 раза при увеличении зарплаты менее, чем в 2 раза и захотят изменить ситуацию в одну либо другую сторону. Для таковых приводится свидетельство автора, уверяющего, что во все годы его деятельности обе стороны были довольны таким соотношением. Основную же надежду он возлагает на нацию, которая считается должна получить наибольшую выгоду от его предложений благодаря приросту национального продукта. Таким образом она не станет терпеть предпринимателей, заботящихся лишь о дивидендах, и рабочих, требующих повышения зарплаты, уменьшения рабочего дня и снижающих производительность.

Соответственно именно нация, «силою просвещенного общественного мнения», принудит к установлению «нового порядка вещей». В тоже время автор не раскрывает содержание понятия «нация», хотя очевидно по контексту в нее не входят рабочие и предприниматели. Таким образом последние заявления Ф. Тейлора носят чисто декларативный характер, что опять-таки напоминает попытку создания нового религиозного движения, закрыв глаза на неизбежность использования элементов тейлоризма исключительно для увеличения производительности труда. Что в свою очередь столь же неизбежно приведет к сопротивлению трудящихся.

Ф. Тейлор не ограничился проблемами совершенствования системы оплаты труда и исследованием отдельного рабочего места, но сформулировал общие принципы управления, рассматривая производство как систему. Он подчеркивал и существование гуманистической составляющей в его системе, предполагающей поднять каждого рабочего до высшего уровня, который он может достигнуть, заставляя его использовать лучшие свои способности, давая ему зарплату, обеспечивавшую повышение уровня жизни.

Таким образом нельзя сказать о полном пренебрежении человеческим фактором в системе Ф. Тейлора, обращавшего внимание на многие моменты, которые позднее стали относиться к сфере человеческих отношений. В первую очередь здесь необходимо отметить такие мотивационные факторы как перспективы карьерного роста, осуществление контроля над рабочими в доброжелательной форме, задание удобного ритма труда и четкая постановка производственных задач, применяемые и современным менеджментом⁶⁵.

Заслуживает внимание выступление перед специальной комиссией Конгресса США, созданной в связи с трудовыми конфликтами, вызванными попытками применения тейлоризма, самого Ф. Тейлора с изложением основных положений своей теории⁶⁶. В данном выступлении особый упор докладчик сделал на необходимости «полной революции в умах» обеих сторон, как рабочих, так и администрации, без которой «немыслимо научное управление». По его мнению, этот «великий переворот в умонастроении обеих сторон... состоит в том, что обе они отвращают свои взоры от раздела прибавочного продукта, как важнейшего момента, и обе направляют свое внимание на увеличение объема прибавочного продукта до тех пор, пока он не достигнет таких размеров, что окажется ненужным препираться о том, как его делить». Причем Ф. Тейлор считал, что научное управление «не существует до тех пор, пока эта точка зрения не станет господствующей у обеих сторон», пока не взято направление на замену «конфликтов братским сотрудничеством»⁶⁷.

⁶⁵ Классики менеджмента. СПб. 2001. С. 767.

⁶⁶ Тейлор Ф. Показания, данные перед специальной комиссией конгресса САСШ // Тейлор Ф. Тейлор о тейлоризме. М. – Л. 1931. С. 42–195.

⁶⁷ Тейлор Ф. Показания, данные перед специальной комиссией конгресса САСШ // Тейлор Ф. Тейлор о тейлоризме. М. – Л. 1931. С. 47, 49, 52.

Конец ознакомительного фрагмента.

Текст предоставлен ООО «ЛитРес».

Прочитайте эту книгу целиком, [купив полную легальную версию](#) на ЛитРес.

Безопасно оплатить книгу можно банковской картой Visa, MasterCard, Maestro, со счета мобильного телефона, с платежного терминала, в салоне МТС или Связной, через PayPal, WebMoney, Яндекс.Деньги, QIWI Кошелек, бонусными картами или другим удобным Вам способом.