**Тема 2.Природа управления и исторические тенденции его развития**

**Предыстория науки управления.**

История менеджмента начинается с «предыстории» (от древних цивилизаций до новой истории) зарождения менеджмента как особого научного знания и вида деятельности.

Этапы менеджмента рождались под воздействиями:

- развития реального общественного и затем промышленного производства;

- появления новаторов и теоретиков-идеологов, обобщавших опыт и прокладывавших новые пути;

- развития внутренней (собственной) логики менеджмента, приводящее вкупе с двумя вышеназванными причинами, к смене парадигмы (системы принципов и подходов в менеджменте как науке);

Управление зародилось примерно семь тысяч лет назад, но только с конца XIX века и особенно в ХХм, с развитием социального рыночного хозяйства, менеджмент выделился в самостоятельную область знаний, т.е. в науку. Западный менеджмент - это, прежде всего, особая субкультура со своими ценностями, нормами и законами. С другой стороны - это совокупность технических процедур и методов, сумма неких практических действий по планированию, организации, мотивации и контролю, необходимых для достижения поставленных целей. В этой связи, объем и содержание понятий управление и менеджмент несколько не совпадают, так как менеджмент можно трактовать как «успешное управление», как достижение цели с учетом ресурсных ограничений. Термин менеджмент применим к любым типам организаций, но если речь идет об общественном секторе, то используется выражение «государственное управление (регулирование)», «муниципальное управление», а для обозначения более абстрактного уровня управления применяется понятие «администрирование». В настоящее время наука менеджмента породила ряд специализаций - финансовый менеджмент, инновационный менеджмент, социальный менеджмент, стратегический менеджмент, инновационный менеджмент и совсем недавно - региональный менеджмент. Эта тенденция к «отпочкованию» будет, по-видимому, закрепляться. Поэтому мы, если особо не оговаривается, будем пользоваться термином управление - менеджмент как синонимичными (сближающимися понятиями) и не становиться на позицию ортодоксальности (существует, де мол, только классика - менеджмент предприятия - организации).

Революционные периоды включают 5 управленческих революций.

1. 5 тыс. Лет до н.э. религиозно-коммерческая. Связана с возникновением в древнем Шумере письменности для записи регистрации фактов деловой переписки;
2. 1760 г. до н. э. светско-административная. Связана с Вавилонским царем Хаммурали, издавшего свод законов управления государством для регулирования всего многообразия общественных отношений между различными социальными группами населения;
3. 17-18 в. зарождение капитализма. Выделение чисто управленческих функций и зарождение профессионального менеджмента.
4. Конец XIX и XX в. Управленческая революция (бюрократическая), т.к. теоретической основой стала Веберовская концепция бюрократии, позволившая сформировать иерархические структуры менеджмента, осуществить разделение труда, ввести нормы и стандарты, установить должностные обязанности и ответственность менеджеров

Первая управленческая революция произошла 4-5 тыс. лет назад в период формирования цивилизаций Древнего Востока (Египет, Шумеры).

Каста священников (жрецов) постепенно трансформировалась в класс религиозных функционеров, которые организовывали жертвоприношения (не только человеческие, а и в виде денег, скота, ремесленных изделий и т.п.). Жрецы собирали налоги, руководили ирригационными работами в масштабе целых областей, организовывали строительство пирамид.

На управленцев тех далеких веков возлагалась необходимость координации действий десятков тысяч рабов, крестьян и других слоев населения. Особняком стояло военное искусство управления.

Жрецы вскоре стали богатым и влиятельным сословием. Помимо соблюдения ритуальных почестей («для Бога»), они управляли делами государства, ведали казной, вели имущественные и другие споры. Это был прототип нынешнего чиновничества.

Древние греки большое внимание, помимо общегражданских функций, уделяли вопросам управления домохозяйствами и латифундиями. Так, Платон выделяет такие надзоры как титанический (основанный на силе) и политический.

В те времена родились такие термины, относящиеся к искусству управления, как «демагогия» (демос - народ, аго - веду), т.е. – «руководство народом» и «деспотия» - прежде всего власть господина над рабами, стремление к неограниченному господству (корень «дес» означает «сковывать»).

Древний Рим продвинул управленческую мысль. Так, управление из Рима провинциями было со временем децентрализовано, что улучшило сбор налогов, общее управление, учитывало местные особенности. Это была система прокураторов, имевших определенную власть и права в решении гражданских дел. Реформа территориального управления была осуществлена императором Диоклетианом и до сих пор считается шедевром территориального управления. Большое внимание уделялось управлению латифундией (крупной фермой), подробно регламентировались работы, которые планировались в годовом измерении. В латинском языке существует слово mancepts - предприниматель. За корнем man тянутся значения: руки, работа, а за корнем ceptio - приобретать, присваивать, то есть предприниматель - это человек, зарабатывающий капитал своими руками, трудом, упорством, ловкостью.

Крупным вкладом в управление был свод законов - Кодекс вавилонского правителя Хаммурапи. Содержащиеся в Кодексе 285 законов регулировали все многообразие отношений между социальными группами населения. Это была первая формальная система администрирования, возникновение чисто светской манеры управления.

Через тысячу лет после Хаммурапи царь Навуходоносор возродит в Вавилоне разработку и строительство технически сложных проектов (вавилонская башня, висячие сады и т.п.), а также эффективные методы организации работы текстильных мануфактур и контроля за качеством продукции.

Так этап религиозно-коммерческого управления сменился светско-административным, а затем - строительно-производственным.

В средние века наиболее совершенной была административная иерархия Римской католической церкви, построенной по принципу функционализма.

Заметный вклад в развитие теории управления внес итальянский государственный и политический деятель Никколо Макиавелли (1469-1527). Он раскрыл принципы взаимоотношений руководителей и подчиненных, стиля работы руководителя, давал советы по организации его труда (порой циничные, существует нарицательный термин коварного управления – «макиавеллизм»).

Перемещая исторический экскурс в Европу, вставшую, по Тойнби, на «историческую ось времени», то есть начавшую опережать остальные континенты в своем развитии, следует отметить выдающуюся роль промышленного переворота ХVIII-ХIХ веков, стимулировавшего, начиная с Англии, развитие европейского капитализма. Если до него те или иные новации, двигавшие управление-менеджмент вперед, происходили от случая к случаю, то теперь они стали практически регулярными.

Созрела система акционерного капитала, руководитель-собственник постепенно был заменен наемным управляющим, а менеджмент превратился в самостоятельную область жизнедеятельности.

Приверженцы классической школы не очень заботились о социальных аспектах управления. Их работы в значительной степени исходили из личных наблюдений, а не основывались на научной методологии, "Классики" старались взглянуть на организации с точки зрения широкой перспективы, пытаясь определить общие характеристики и закономерности организаций.

Целью классической школы было создание универсальных принципов управления и создания организационной структуры, формирование которой приводило бы к успеху. При этом она исходила из идеи, что следование этим принципам, несомненно, приведет организацию к успеху.

Школа человеческих отношений (1930 - 1950). Двух ученых - Мери Паркер Фоллетт и Элтона Мэйо - можно назвать самыми крупными авторитетами в развитии этой школы. Именно Мисс Фоллетт была первой, кто определил менеджмент как "обеспечение работы с помощью других лиц".

Более поздние исследования, проведенные Абрахамом Маслоу, помогли понять, что мотивами поступков людей являются, в основном, не экономические силы, а различные потребности, которые могут быть лишь частично и косвенно удовлетворены с помощью денег.

Основываясь на этих выводах, исследователи психологической школы полагали, что, если руководство проявляет большую заботу о своих работниках, то и уровень удовлетворенности работников должен возрастать, что будет вести к увеличению производительности.

Развитие поведенческих наук (1950 - по настоящее время). Развитие таких наук, как психология и социология и совершенствование методов исследования сделало изучение поведения на рабочем месте в большей степени строго научным. Среди наиболее крупных фигур более позднего периода можно упомянуть Ренсиса Лайкерта, Дугласа МакГрегора и Фредерика Герцберга. Они изучали различные аспекты социального взаимодействия, мотивации, характера власти и авторитета, организационной структуры, коммуникации в организации, лидерства, изменение содержание работы и качества трудовой жизни.

Школа поведенческих наук значительно отошла от школы человеческих отношений, прежде всего на методах налаживания межличностных отношений.

В настоящий момент известны четыре важнейших подхода, которые внесли существенный вклад в развитие теории и практики управления.

**Школа научного управления**

1. Использование научного анализа для определения лучших способов выполнения задачи.

2. Отбор работников, лучше всего подходящих для выполнения задач, и обеспечение их обучения.

3'. Обеспечение работников ресурсами, требуемыми для эффективного выполнения их задач.

4. Систематическое и правильное использование материального стимулирования для повышения производительности.

5. Отделение планирования и обдумывания от самой работы.

Классическая школа управления

1. Развитие принципов управления.

2. Описание функций управления.

3. Систематизированный подход к управлению всей организацией.

**Школа человеческих отношений и школа поведенческих наук**

1. Применение приемов управления межличностными отношениями для повышения степени удовлетворенности и производительности.

2. Применение наук о человеческом поведении к управлению и формированию организацией таким образом, чтобы каждый работник мог быть полностью использован в соответствии с его потенциалом.

**Школа науки управления**

1. Углубление понимания сложных управленческих проблем благодаря разработке и применению моделей.

2. Развитие количественных методов в помощь руководителям, принимающим решения в сложных ситуациях.

Временный период 1885 1920 1930 1940 1950 1960 1990

Школы в управлении

Подход научного управления

Подход с точки зрения человеческих отношений

Подход с точки зрения науки о поведении

Подход с точки зрения количественных методов

Подход к управлению как к процессу

Системный подход

Ситуационный подход

Рис.2.1. Эволюция управления как науки

**Япония**

В начале девятнадцатого века промышленная революция привела к массовому производству товаров и создала современную промышленную организацию. Новые компании с их резко возросшим производственным потенциалом потребовали и новой системы управления. Стала очевидной необходимость накопления знаний об управлении, его природе и механизмах влияния на производственный процесс. Возрос интерес к промышленным исследованиям. Появились первые работы по управлению: С. Кубота — «Практическое промышленное управление» (1908 г.), Ё. Саканиси — «Предприятие» (1904 г.), Х. Цумура — «Развитие типов предприятий» (1905 г.), К. Тода — «Объединения (картели и трасты)» (1910 г.), К. Кига — «Союзы и объединения предприятий» (1911 г.), Ю. Кобаяси — «Компания» (1912 г.).

В этот период (1911 г.) наблюдается популяризация системы Ф. Тейлора[1], вначале через серию статей С. Ясунари, в 1913 г. издается перевод Н. Хосино книги Ф. Тейлора «Принципы научного менеджмента».

Уже в 1920 г. система Тейлора внедряется в компании «Район Хамигаки». В компании «Накаяма Тайёдо» создается отдел фабричной производительности, на многих предприятиях создаются отделы по урегулированию трудовых отношений. В 1916 г. в Японии издаются инструкции по применению фабричного законодательства.

Важные изменения происходят и в системе экономического образования. В Коммерческом училище Отару уже в 1917 г. создается кафедра торгово-промышленного управления, а в 1919 г. создается Институт социальных проблем Охара; на экономическом факультете Токийского императорского университета открываются кафедры фабричного менеджмента (Т. Ватанабэ); психологии рекламы на коммерческом отделении университета Васэда (Ё. Уэно). В 1920 г. Токийское коммерческое училище преобразуется в Токийский коммерческий институт (в настоящее время университет Хитоцубаси); открываются кафедры торгово-промышленного управления и научного менеджмента (Ф. Мурамото) в других учебных заведениях.

В 1920 г. выходит в свет первый номер «Вестника социальной политики» общества Кётёкай, а в 1923 г. создается Японская ассоциация производительности и открывается первое в Японии консалтинговое агентство по менеджменту, а в 1926 г. создается Японское научное общество менеджмента и ряд других специализированных организаций.

Резкие изменения происходили и в производственной организации. В 1924 г. корпорация «Форд» создает дочернее предприятие в Японии и начинает сборку автомобилей серии «Т», в 1926 г. внедряется производство под музыку в компании «Хаякава Киндзоку» (в настоящее время компания «Шарп»).

Именно на этот период приходится перевод на японский язык работ Ф.Тейлора, Ф. Гилбрета, Скотта, Х. Мюнстерберга, Ф. Аткинсона, П. Нистрома, Г. Ли, Г. Гантта, Н. Бриско, Г. Эмерсона, Дж. Раунтри и др. Предпочтения отдаются практикам менеджмента, идет активное внедрение американских методов управления. Силами ученых, выезжавших в заграничные командировки, осуществляются переводы на японский язык работ Р. Лифмана, Г. Шмоллера, Е. Шмаленбаха и др.

Наблюдается резкий рост исследований японскими учеными по принципам научного менеджмента, фабричному менеджменту, методам повышения производительности на производстве, стандартизации и упрощения операций (К. Канда — «Фабричный менеджмент на практике» (1912 г.), «Исследование производительности труда» (1922 г.), «Фабричный менеджмент» (1926 г.); Дз. Исэки — «Комментарии к новым принципам фабричного менеджмента» (1916 г.); К. Судзуки — «Практическая наука о фабричном менеджменте» (1916 г.); Х. Кацуда — «Фабричное оборудование для повышения производительности» (1918 г.); Ю. Кунимацу — «Система принципов научного менеджмента» (1926 г.); Т. Икэда — «Принципы научного менеджмента для повышения производительности» (1923 г.); М. Танака — «Научный промышленный менеджмент» (1924 г.); Т. Ватанабэ — «Фабричное управление» (1926 г.).

Начинают выделяться направления школы научного управления, так, например, к немецкой школе можно отнести работы Т. Ватанабэ — «Коммерческое управление» (1922 г.); Ё. Масути — «Введение в экономику управления» (1926 г.) — первая японская книга, названная «экономика управления». В качестве произведений представителей англосаксонской школы можно привести: Ф. Мурамото — «Управление в торговле и промышленности» (1925 г.) и Кэйдзи Баба — «Функциональные обязанности в промышленном менеджменте и их разделение» (1926 г.).

Прослеживается и влияние американской теории управления, основными темами исследований этой школы были: исследования форм оплаты труда, распределения прибылей, консультаций между управляющими и рабочими, фабричных комитетов, фабричной гигиены, промышленной психологии и пр.

[В исследованиях заметно влияние принципов научного менеджмента на сферу сбыта, развивается теория коммерческого менеджмента, рекламы, принципов повышения производительности сбыта (например, Т. Цутия — «Коммерческое управление» (1912 г.); С. Хамада — «Управление современным магазином» (1916 г.); Дз. Сасаки — «Принципы управления образцовым магазином розничной торговли» (1916 г.); А. Ватанабэ — «Коммерческое управление в последнее время» (1925 г.); Дз. Исэки — «Современная реклама» (1914 г.); «Психология рекламы» (1923 г.); С. Накао — «Современная наука о рекламе» (1915 г.); М. Симидзу — «Принципы рекламы в магазинах розничной торговли» (1916 г.); С. Мацумия — «Введение в науку о рекламе» (1924 г.); К. Эндзёдзи — «Меры по повышению возможностей сбыта» (1917 г.); Т. Оно — «Психология в коммерции» (1922 г.);](http://www.mevriz.ru/articles/2002/4/1009.html" \l "_ftn2" \o ")

[Общество промышленных исследований Тюгай — «Принципы управления эффективным сбытом (1924 г.); Я. Исивата — «Взгляд на проблему универсальных магазинов» (1925 г.); М. Симидзу — «Принципы управления магазинами для среднего класса: контрмеры универсальным магазинам и рынку» (1924 г.).](http://www.mevriz.ru/articles/2002/4/1009.html" \l "_ftn2" \o ")

[Выделяются исследования по теории предприятия и развитию концентрации предприятий (Т. Уэда — «Экономика акционерного общества» (1913 г.); Дз. Сано и К. Какиути — «Союзы и объединения японских предпринимателей» (1914 г.); О. Мацуо — «Концентрация предприятий» (1920 г.); К. Иномата — «Сущность акционерного общества» (1921 г.); Ю. Сато — «Акционерное общество» (1925 г.); Т. Уэда — «Перестройка общества и предприятия» (1921 г.).](http://www.mevriz.ru/articles/2002/4/1009.html" \l "_ftn2" \o ")

[Таким образом, мы видим, что в 1912—1926 гг. в среде практиков стали популярными и были внедрены американские принципы научного менеджмента. Это привнесло элементы менеджмента в такие области, как наука о коммерции, экономика коммерции, теория промышленного управления, в которых ранее слабо были отражены вопросы управленческого контроля. Объекты изучения также сместились: от описания в основном деятельности на торговом производстве к управленческому контролю на промышленном производстве. Более того, под влиянием принципов научного менеджмента бурно нарастали исследования в областях управления трудом и управления сбытом. Однако в то же время отмечается влияние немецкой науки об управлении и теории предприятия.](http://www.mevriz.ru/articles/2002/4/1009.html" \l "_ftn2" \o ")

[В результате перехода от изучения торговли к изучению промышленности, от организации работы к изучению управленческого контроля, к развитию теории предприятия. Типичным объектом стал промышленный капитал (промышленные предприятия), на повестке дня оказались вопросы, имеющие предметом исследования: производство, контроль, и, наконец, была открыта дорога к современной науке об управлении.](http://www.mevriz.ru/articles/2002/4/1009.html" \l "_ftn2" \o ")

[По времени зарождение науки об управлении наблюдается в период от произведения К. Канда — «Фабричный менеджмент на практике» (1912 г.) и по 1920 г. Последующие годы до создания Японского общества менеджмента (в 1926 г.) происходит дальнейшее закрепление наметившихся тенденций. Школа научного управления (1880—1924 гг.) и рождение японской науки управления (1912—1926) практически совпадают.](http://www.mevriz.ru/articles/2002/4/1009.html" \l "_ftn2" \o ")

[Период 1926—1944 гг. характеризуется периодом кризиса и военного времени, но также и этапом рационализации промышленности (1926—1934 гг.). Он сопровождался кризисом на финансовом рынке (1927 г.), в результате чего возобновляется вывоз золота (1930 г.), кризис Сёва (1930—1931 гг.); Маньчжурский инцидент (1931 г.), в результате которого происходит выход из Лиги Наций (1933 г.), что обостряло необходимость поиска путей реорганизации предприятий. В результате создается Совет по рационализации промышленности (1929 г.), вводится Закон о регулировании и контроле в наиболее важных отраслях промышленности (1931 г.)](http://www.mevriz.ru/articles/2002/4/1009.html" \l "_ftn2" \o ")

[В свет выходят ряд изданий по экономике управления. Эти работы уже отличает более глубокий теоретический анализ ( например, Ё. Масути — «Экономика управления» (1929 г.); Н. Икэути — «Сущность экономики управления» (1929 г.); К. Сасаки — «Становление экономики управления» (1930 г.)).](http://www.mevriz.ru/articles/2002/4/1009.html" \l "_ftn2" \o ")

[В работах по теории концентрации предприятия, государственного регулирования и контроля отражается появление режима государственной мобилизации экономики ( С. Кодзима — «Концентрация предприятий» (1929 г.), «Регулирование и контроль предприятий» (1930 г.); Ё. Ухара — «Регулирование и контроль промышленности Японии» (1931 г.))](http://www.mevriz.ru/articles/2002/4/1009.html" \l "_ftn2" \o ")[. В науке об управлении усиливается полная поддержка режима военного времени. Следует отметить в работах этого периода сильное немецкое влияние. Наблюдается массовый выход в свет изданий по общим вопросам экономики управления и менеджмента (в т.ч. С. Мукаи — «Общие вопросы экономики управления» (1934 г.); Я. Хираи — «Основы науки об управлении» (1935 г.); К. Муротани — «Введение в экономику управления» (1935 г.); Т. Уэда — «Общие вопросы экономики управления» (1937 г.); Т. Мацуи — «Начала экономики управления» (1937 г.); Ф. Мурамото — «Введение в науку об управлении» (1938 г.); Т. Сасаки — «Общие вопросы экономики управления» (1938 г.); Н. Икэути — «Введение в экономику управления» (1940 г.); Э. Икэда — «Экономика управления» (1942 г.)](http://www.mevriz.ru/articles/2002/4/1009.html" \l "_ftn4" \o ")

[Происходит популяризация управленческого контроля в условиях нацистского режима, а также нацистской науки об управлении (в т.ч. Т. Такасэ — «Регулирование и контроль акций национал-социалистами в условиях военного времени» (1943 г.); Ф. Шируп (в переводе Т. Кида) — «Развитие национал-социалистической политики распределения труда» (1943 г.). В центре внимания находятся проблемы отраслевой организации, принципов руководства, работа хозяйственных объединений, политика заработной платы и трудовая политика, регулирование и контроль капитала и прибыли, системы распределения, розничная торговля, финансовый контроль. Появляются издания по менеджменту хозяйственных отношений при мобилизации экономики.](http://www.mevriz.ru/articles/2002/4/1009.html" \l "_ftn4" \o ")

[В работах, касающихся теории предприятия, в центре внимания находятся вопросы организации и регулирования картелей, трастов и концернов, дзайбацу, особых компаний, специальных государственных компаний, коммерческих корпораций и других организационных форм, а также развитие предприятий для усиления военного потенциала Я. (Ясудзиро) Ямамото — «Государственные предприятия и современная наука об управлении» (1941 г.); Т.(Тацуо) Такэнака — «Компаративистско-системное исследование коммерческих корпораций» (1944 г.); А. Ямасиро — «Теория предприятий нового типа» (1943 г.).](http://www.mevriz.ru/articles/2002/4/1009.html" \l "_ftn4" \o ")

[Ученых продолжает волновать проблема увеличения производственного потенциала, отсюда в работах наблюдается развитие вопросов рационализации и фабричного менеджмента, производительности и технологии ( Ф. Мурамото — «Производственный менеджмент» (1937 г.); Я. Андо — «Совершенствование фабрики» (1940 г.); С. Симмэ — «Фабричный менеджмент в условиях нового режима» (1941 г.); Ё Масути (ред.) — «Увеличение производственного потенциала и рационализация управления» (1943 г.); М. Кагава — «Повышение производительности на фабриках в период решающих боев» (1943 г.).](http://www.mevriz.ru/articles/2002/4/1009.html" \l "_ftn4" \o ")

[Исследования вопросов управления трудом никогда не ослабевали в работах японских ученых (в т.ч. Ё. Кобаяси — «Теория управления и труда» (1936 г.); Э. Авадзи — «Менеджмент кадров» (1938 г.); С. Кирихара — «Менеджмент труда в военное время» (1942 г.); Т. Норитоми — «Менеджмент мобилизованного труда» (1942 г.); Ё. Кобаяси — «Труд и управление в военное время» (1943 г.); А. Кусакабэ — «Менеджмент рабочих в период решающих боев» (1944 г.); Р. Маитани — «Теория «предприятие — одна семья» (1944 г.).](http://www.mevriz.ru/articles/2002/4/1009.html" \l "_ftn4" \o ")

[Напомним, что школа «человеческих отношений» была развита группой ученых из Гарвардского университета, которые проводили с 1927 по 1932 г. изучение группы женщин, работающих на хоторнском заводе в «Вестерн Электрик», Чикаго, под руководством Э. Мэйо, профессора Гарвардского университета](http://www.mevriz.ru/articles/2002/4/1009.html" \l "_ftn4" \o ")[.](http://www.mevriz.ru/articles/2002/4/1009.html" \l "_ftn7" \o ")

[Период послевоенного восстановления (1945-1954 гг.) характеризуется периодом политики оккупационных властей (демилитаризация, развитие мирной промышленности), политикой демократизации; аграрной реформой, роспуском дзайбацу, развитием рабочего движения; мерами по перестройке экономики (Постановление о мерах по чрезвычайному финансированию; система приоритетных производств; 9 принципов стабилизации экономики, «линия Доджа», «рекомендации Шоупа»); появлением военных заказов в период Корейской войны («бум спецзаказов»); восстановлением суверенитета, зависимостью от США.](http://www.mevriz.ru/articles/2002/4/1009.html" \l "_ftn7" \o ")

[Именно в этот период начинается пересмотр отношения к системе немецкой науки и наблюдается проникновение и более активная популяризация американского менеджмента. Работы таких ученых, как Ф. Тейлор; Г. Форд; Ч. Бернард; Г. Саймон; А.Берл и Г. Минз; Дж. Бурнхам; Р. Гордон; П. Холден, Л. Фиш и Х. Смит приобретают большую популярность в Японии. Внедрение американских теорий организации и управления наблюдается в работах: Э. Фурукава — «Американский менеджмент» (1948 г.), «Управленческий контроль» (1951 г.); Кэйдзи Баба — «Проблемы менеджмента и человеческой организации» (1954 г.); К. Одака — «Наука о человеческих отношениях в промышленности» (1953 г.).](http://www.mevriz.ru/articles/2002/4/1009.html" \l "_ftn7" \o ")

[Появляются теории демократизации предприятий, теории внутренней организации предприятий. Они отражают политику демократизации в условиях оккупации. Исследовательская группа по демократизации предприятий общества Кэйдзай Доюкай разрабатывает «Предложения по демократизации предприятий» (1947 г.); М. Окамура — «Демократизация акционерных обществ» (1947 г.); А. Ямасиро — «Теория развития системы предприятий» (1947 г.); С. Курита — «Концепция новой теории управления: критика менеджмента капиталистов» (1948 г.); С. Такамия — «Советы по совместному управлению» (1948 г.); Г. Мори — «Советы по совместному управлению» (1948 г.).](http://www.mevriz.ru/articles/2002/4/1009.html" \l "_ftn7" \o ")

[Как отражение политики по демократизации экономики начинается полемика о «новых менеджерах», активное участие в которой приняли: А. Ямасиро — «Разделение капитала и управления» (1947 г.); Э. Фурукава — «Новые менеджеры» (1948 г.); С. Мори — «Акционерное общество и управляющие» (1948 г.); С. Сакаи — «Теория и структура общества менеджеров» (1948 г.) . Разворачивается полемика о том, должен ли менеджмент быть наукой об экономике управления или наукой об организации управления. В этот период развития японской науки управления развивается и, более того, находится на закате классическая или административная школа управления.](http://www.mevriz.ru/articles/2002/4/1009.html" \l "_ftn7" \o ")

[В начале 1950-х в Японию пригласили Деминга](http://www.mevriz.ru/articles/2002/4/1009.html" \l "_ftn7" \o ") [для консультирования руководителей в сфере бизнеса по качеству, движению, которое ознаменовало послевоенное оздоровление Японии и ее экономический подъем на мировых рынках. Находясь там, он учил японских бизнесменов как использовать статистику, для того чтобы узнать, что сделает та или иная система, и затем разработать усовершенствования, которые заставили бы систему принести наилучший результат. Основные составляющие метода Деминга содержатся в списке целей, который он называл «14 пунктов» успеха. Это можно считать отправной точкой движения за качество в Японии. Сегодня во всем мире знают, что японцы считают высокое качество ключевым моментом для повышения производительности и увеличения прибыли.](http://www.mevriz.ru/articles/2002/4/1009.html" \l "_ftn8" \o ")

[Возрождается критика науки об управлении. Эти работы написаны с марксистских позиций и отражают послевоенную демократизацию и рост рабочего движения (в т.ч. С. Китагава — «Критика науки об управлении» (1946 г.), «Исследование методологии науки об управлении» (1947 г.); С. Усио — «Критика современной науки об управлении» (1949 г.); Кацудзо Баба — «Управление предприятий и проблемы труда» (1947 г.); Ё. Кобаяси — «Экономика управления» (1950 г.), «Формы оплаты труда» (1953 г.).](http://www.mevriz.ru/articles/2002/4/1009.html" \l "_ftn8" \o ")

[В период высоких темпов экономического роста и открытой экономики (1955—1973 гг.)[9] происходит переход к экономической системе, интегрированной в мировую экономику (либерализация внешней торговли, переход к статусу «страны 8-статьи Соглашения МВФ», вступление в ОЭСР); происходят крупные слияния компаний, возрождение концернов; наблюдаются перегибы в политике высоких темпов экономического роста. Именно в эти годы наблюдается бум менеджмента.](http://www.mevriz.ru/articles/2002/4/1009.html" \l "_ftn8" \o ")

[Продолжается исследование американского менеджмента, но это уже не просто популяризация, а теоретические и систематические исследования, серьезное развитие теории менеджмента в количественном и качественном отношении (К. Урабэ — «Современный управленческий контроль» (1961 г.), «Процесс принятия решений» (1968 г.), «Наука о поведении предприятий» (1968 г.); Ё. Кумодзима — «Формирование науки об управленческом контроле» (1964 г.); Э. Фурукава — «Управленческий контроль» (1948 г.); С. Фудзиёси — «Управленческий контроль» (1948 г.); Т. Тёкки — «Управленческий контроль» (1969 г.); М. Моримото — «Структура управления» (1970 г.); Т. Фурихата — «Новое развитие теории процесса управленческого контроля» (1970 г.); С. Уэмура — «Современные предприятия и теория организации» (1971 г.); С. Мори — «Исследование концепции управления Друккера» (1959 г.); Т. Китано — «Новые течения в американском менеджменте» (1962 г.); Я. Окамото — «Наука об управлении Друккера» (1972 г.); Я. Ямамото и К. Тасуги (ред.) — «Теория управления Бернарда» (1972 г.) Уже сами названия подтверждают период развития школы человеческих отношений.](http://www.mevriz.ru/articles/2002/4/1009.html" \l "_ftn8" \o ")

[Однако параллельно с интересом к американскому менеджменту наблюдается возврат внимания к немецкой науке об управлении. Внимание это связано с «чудом» экономического восстановления Западной Германии](http://www.mevriz.ru/articles/2002/4/1009.html" \l "_ftn8" \o ")[.](http://www.mevriz.ru/articles/2002/4/1009.html" \l "_ftn10" \o ")

[Также наблюдаются попытки систематизации японского опыта управления и развития управленческой науки (Х. Хадзама — «Исследование истории японского управления трудом» (1964 г.); К. Отака — «Японское управление» (1965 г.); А. Ямасиро — «Управление через согласования и система ринги» (1966 г.); Ё. Кобаяси — «История японской науки об управлении» (1971 г.); Т.(Тасуку) Ногути и др. — «Современные японские акционерные общества» (1973 г.); Э. Фурукава — «Эмпирический анализ роста японских предприятий» (1973 г.). Отправной точкой данных исследований стала книга Дж. Абегглена «Японский менеджмент» (пер. под ред. К. Урабэ, 1958 г.).](http://www.mevriz.ru/articles/2002/4/1009.html" \l "_ftn10" \o ")

[Возрастает выход в свет изданий по общим вопросам науки об управлении с широкомасштабным включением американского менеджмента (в т.ч. Н.(Нобуо) Нода — «Наука об управлении» (1955 г.); К. Урабэ — «Современная наука об управлении» (1955 г.); Э. Фурукава — «Общие вопросы науки об управлении» (1956 г.); С. Мори — «Основы науки об управлении» (1956 г.); Ф.(Фудзиёси) Сакамото — «Современная наука об управлении» (1959 г.); А. Ямасиро — «Практическая наука об управлении» (1960 г.); Я. Ямамото — «Краткий курс науки об управлении» (1964 г.); Н. (Нобуюки) Сакураи — «Современная наука об управлении» (1967 г.). Все эти работы сильно отличаются от «пронемецких» довоенных изданий по общетеоретическим вопросам. Также растет число исследований в области критики науки об управлении. Кроме того, рассматриваются вопросы собственности и контроля на предприятиях, объединения предприятий, менеджмент связанных компаний, производственные комплексы предприятий, развитие кэйрэцу и пр.](http://www.mevriz.ru/articles/2002/4/1009.html" \l "_ftn10" \o ")

[Период окончания высоких темпов экономического роста, агрессивного экспорта и выхода на зарубежные рынки (с 1974 г.) характеризуется переходом к плавающему обменному курсу иены; первым и вторым нефтяными шоками, наблюдаются низкие темпы экономического роста, все это сопровождается спадом «сильной иены», крушением финансового бума; усилением экспорта и превращением в крупную экономическую державу, расширением внутреннего спроса и структурной перестройкой промышленности; вывозом лишнего капитала в виде зарубежных инвестиций (происходит выход предприятий на внешние рынки).](http://www.mevriz.ru/articles/2002/4/1009.html" \l "_ftn10" \o ")

[Уже в конце 70-х гг. многие ученые стали уделять особое внимание системному и сравнительному анализу принципов менеджмента. Ученые сконцентрировали свое внимание на японских предприятиях за рубежом, в частности в США. Исследования показали, что для того чтобы приспособиться к западной среде, японские фирмы вынуждены были приложить все усилия по видоизменению собственных принципов менеджмента. Однако японские фирмы в целом оставались характерно японскими, приспосабливая свои принципы за рубежом, применяя определенные особенности японского стиля менеджмента. Другими словами, национальная культура в значительной степени повлияла на принципы менеджмента, но культура страны-устроительницы, казалось, преобладала над культурой собственной страны.](http://www.mevriz.ru/articles/2002/4/1009.html" \l "_ftn10" \o ")

[Технологическая революция (информатизация) востребовала теории, учитывающие приспособление к изменяющимся условиям (contingency theory), системная и ситуационная школы заняли решающие позиции в методологии управленческих исследований: подвижные структуры, открытые системы, стратегия управления; теории, отвечающие за интернационализацию предприятий (появляются работы по теории ТНК, посвященные международному менеджменту, международным сопоставлениям в области менеджмента).](http://www.mevriz.ru/articles/2002/4/1009.html" \l "_ftn10" \o ")

[В этот период по мере продвижения японских предприятий на внешние рынки японский стиль управления, а именно, изменения в оценках японского стиля управления в стране и за рубежом, становится все более и более привлекательным. Возникла необходимость выделения универсальных и особенных черт японского стиля управления. Все эти изменения сопровождались участием (рабочих) в управлении, «гуманизацией» труда, деятельностью небольших коллективов, аргументируемой и специфической мотивацией и лидерством. Внимание также было привлечено к таким аспектам, как корпоративный капитализм, собственность и управление на современных предприятиях (Х. Окумура), переход от компаний с центром на отношениях собственности к компаниям с центром на внутренней организации (Т. Мито), теории «самодостаточности» компаний и «отсутствия капитализма в Японии» (Т. Нисияма) и др.](http://www.mevriz.ru/articles/2002/4/1009.html" \l "_ftn10" \o ")

**Россия**

В начале XX века в России аграрное население преобладало над индустриальным. На Западе интенсивность и производительность труда были гораздо выше, чем в России.

Отличительными чертами российской экономики служили наличие огромной доли дешевой рабочей силы, низкая заработная плата, неограниченный рабочий день, пренебрежение элементарными требованиями техники безопасности, отсутствие наследственной рабочей аристократии, рабочих династий и устойчивого кадрового ядра рабочего класса. Рабочие, вчерашние выходцы из деревни, по культуре и организации труда оставались все еще кустарями-отходниками.

Проблемами организации труда и профессионализации отдельные российские специалисты начали заниматься в начале XX века и независимо от Тейлора. Так. Л.Крживицкий разработал учение о профессиональных типах и даже пытался построить карту размещения в обществе способностей. На рубеже XX века усиливается интерес к социальным прогнозам, изучению различных форм профессиональной ориентации и социальной организации. Такой интерес во многом стимулировали экспериментальные исследования всемирно известного русского физиолога И.М.Сеченова, послужившие основой для созданного им позже теоретического учения о трудовых движениях человека. Таким образом, теоретические основы учения о трудовом действии появились в России раньше, чем в Америке и Европе. Их практическим осуществлением занялся в начале XX века Велавенцев, идеи которого, согласно оценкам Гастева, по методической стройности оставляют позади работы Гилбретта.

Первые ростки научного отношения к организации труда и управления появились в России на рубеже XIX- XX веков, но особенно стали заметными в первые десятилетия XX века, когда в США и Европе приобрели широкую популярность тейлоризм, фордизм, файолизм и др. В России разработка научных основ менеджмента велась в рамках научной организации труда НОТ. В период становления менеджмента как науки она имела несколько терминологических обозначений. Родоначальник этой отрасли знания американский инженер Ф. У. Тейлор дал её название научный менеджмент, что при переводе на русский язык значит научное управление (management - управление). В свою очередь, толкователь принципов Ф. Тейлора французский ученый де Шателье перевел это название на французский язык как научная организация труда. В Германии же эта новая область науки быстро распространилась под обозначением рационализация. В России все эти обозначения обычно употреблялись как синонимы, а развитие научного менеджмента долгое время шло под флагом НОТ (научная организация труда). Разделение же научного управления и собственно НОТ произошло гораздо позднее.

Импорт в Россию иностранной техники, капиталов и специалистов сопровождался заимствованием прогрессивных идей в области НОТ и менеджмента. Первые упоминания о тейлоризме появились в 1908-1909 гг. в узкоспециализированных журналах Металлист и Записки Русского технического общества. Пик интереса к творчеству Ф.Тейлора приходится на предвоенные годы, когда в ряде петербургских и московских организаций проходят публичные диспуты о западных новинках НОТ. Переводятся основные работы Ф.Тейлора, Ф.Гилбрета, Г.Гантта, и др.

Пик популярности идей Тейлора в России следует пришелся на 1913 год, когда появился журнал Фабрично-заводское дело, где систематизировалась самая разнообразная информация о создателе научного менеджмента. Мало где в мире самому Тейлору и его системе уделялось столь широкое внимание на всех уровнях общества - начиная со студенческих аудиторий и кончая профсоюзами, научными обществами, министерскими кабинетами и залами заседания Государственной Думы. В обсуждении приняли участие такие известные русские ученые, публицисты, политики как В.И.Ленин, И.Озеров, П.Маслов, А.Богданов.

До революции мнения о системе Тейлора разделились на два противоположных лагеря - ее сторонников и противников. После революции, а именно в 20-е годы, общественное мнение по-прежнему выражали два лагеря - тейлористы и антитейлористы.

Критиков тейлоризма (В.Воронцов, П.Маслов, И.Поплавский, Г.Алексинский) можно назвать приверженцами популистской ориентации. Они полагали, что в России при низком уровне организации производства и жизни населения, произволе предпринимателей и отсутствии законодательных гарантий внедрение системы Тейлора на принесет выгоды только бизнесменам. Российские предприниматели, полагали антитейлористы, позаимствуют у Тейлора то, что выгодно им, а не рабочим - форсированный труд. Наиболее ярко выражает подобные устремления статья В.И.Ленина Система Тейлора - порабощение человека машиной, написанная до революции.

Отношение Ленина к Тейлору изменилось с приходом большевиков к власти. В 1918 году он заявляет, что построить социализм без высокой культуры и производительности труда невозможно, а эти факторы, в свою очередь, невозможны без внедрения тейлоризма. Ленин призывает молодежь изучать, преподавать и распространять тейлоризм по всей России. Именно Ленин в 1921 г., вопреки ожесточенной критике недругов А.Гастева, прозванного русским Тейлором, поддержал его начинания и выделил миллионы рублей золотом на создание Центрального Института Труда - те миллионы, которые советники Ленина предлагали употребить на решение других, более насущных проблем. Нигде в мире глава государства не ставил судьбу страны в зависимость от системы управления.

Сторонники технократической ориентации (тейлористы), в их числе Р.Поляков, Н.Сарровский, В.Железнов и И.Озеров, видели в этой системе символ научно-технического прогресса: тейлоризм победит старую систему управления и бескультурье, как в свое время паровая машина победила ремесленный традиционализм. Система Тейлора - проявление общемировых тенденций производства, и рост безработицы связан именно с ними, а не с тейлоризмом. Сторонники Тейлора указывали, что в его системе нет ничего, что способствовало бы ускоренному изнашиванию организма работника. Напротив, без НОТ такой процесс протекал бы как раз быстрее. Одновременно они предостерегали против механического переноса чужих идей: надо искать новые пути, учитывая исторический опыт нации и трудовую этику народа.

Формирование отечественной науки управления и организации труда разворачивалось в 20-е годы на фоне острой дискуссии вокруг системы Тейлора и вопросов НОТ. Одни считали его приемлемым почти без оговорок, а другие почти целиком отвергали идеи Тейлора. Если антитейлористы умалчивали о достижениях западной теории рационализации, то тейлористы, которых было много среди инженеров и технических специалистов, напротив, некритически превозносили американские и европейские методы НОТ. Распространенным течением был и файолизм

Важными этапами в развитии научного менеджмента в России стали две конференции по научной организации труда, проведенные в 1921 и 1924 годах. На первой из них было дано следующее определение НОТ: Под научной организацией труда надлежит понимать организацию, основанную на тщательном изучении производственного процесса со всеми сопровождающими его условиями и факторами. Основным методом при этом является измерение с натуры затрат времени, материалов и механической работы, анализ всех полученных данных и синтез, дающий стройный, наиболее выгодный план производства.

На второй были определены главные задачи в области НОТ: переработка достижений западных теоретиков и практиков и обмен опытом с ними; увязка научно-исследовательской работы с потребностями производства; установление тесной связи между институтами и лабораториями НОТ и их специализация; опытное изучение труда в производстве и управлении, а также отдельных трудовых процессов; организация школ для подготовки инструкторов, способных к внедрению лучших методов работы; внедрение в труд и изучение на всех ступенях и во всех типах школ принципов НОТ.

В рассматриваемый период прикладные исследования доминировали над теоретико-методологическими. Методологические исследования не были прекращены, просто их удельный вес в общем объеме организационно-управленческой тематики относительно сократился. Как бы закрепляя указанную тенденцию в развитии отечественной мысли происходит смена названий: НОТовское движение все чаще именуется рационализаторским, а термины НОТ, управление, научное управление хотя и продолжают употребляться, но все чаще заменяются словом рационализация, которые употреблялось как синоним.

В 1920-ые годы весьма плодотворными были и теоретико-методологические исследования. Дискуссии проходили по таким вопросам, как определение понятия управление, возможность и необходимость выделения особой науки об управлении, её предмет, метод, пути развития и так далее. Российские ученые-управленцы также высказывали суждения о методе науки о менеджменте. В русской литературе применительно к науке управления были сформулированы следующие способы и приемы изучения организационно-управленческих процессов:

1. принцип систематического наблюдения происходящих в управлении явлений;
2. принцип выделения из всей совокупности явлений определенных объектов, изоляции их, разложения на составные части и описания (метод анализа);
3. принцип соединения отдельных звеньев изучаемого процесса в центростремительное целое (метод синтеза);
4. принцип измерения наблюдаемых явлении (во времени и пространстве);
5. принцип эксперимента и, в частности, испытания практикой.

При этом наиболее важная роль отводилась именно последнему принципу, утверждалось даже, что его применение является главным двигателем науки управления.

Кроме того, необходимо отметить, что наука управления мыслилась российскими учеными межотраслевой, применимой в одинаковой степени ко всем сферам жизни.

Таким образом, развитие научного менеджмента в России с самых первых его шагов осуществлялось в органическом единстве прикладных и общетеоретических исследований.

20-е годы стали периодом развития менеджмента, когда отечественная наука управления создала теоретические концепции и практические методы, сопоставимые с лучшими зарубежными образцами. Массовое движение за научную организацию труда и управления развивалось в самых разнообразных формах. Основными из них стали следующие:

1. научно-исследовательские институты и лаборатории;
2. ведомственные организации в области НОТ и управления;
3. рационализаторские органы учреждений и предприятий;
4. самодеятельно-общественные организации;
5. центральные органы, руководящие всем движением НОТ и управления, играющие роль административно-координационного центра.

Ведущими научными институтами были ЦИТ (Центральный институт труда, директор - А. К. Гастев), КИНОТ - Казанский институт научной организации труда (директор - И. М. Бурдянский), ВСУИТ - Всеукраинский институт труда (директор - Ф. Р. Дунаевский), ТИНОП - Таганрогский институт научной организации производства (П.М. Нсманский), ГИТУ - Государственный институт техники управления при НК РКИ (Е. Ф. Розмирович) и некоторые другие. В этих ведущих научных центрах сложились свои школы научного менеджмента.

Основная задача этих НИИ и лабораторий заключалась в изучении проблем организации труда и управления и разработка обобщения полученных результатов, создание систематизированных концепций в области менеджмента. Однако нередко академические исследования переплетались тесно с практической работой, вследствие чего большинство институтов того времени одновременно являлись и рационализаторскими центрами. Кроме научно-изыскательской и рационализаторской функций, многие ведущие институты осуществляли также подготовку персонала. Учеба администраторов различных уровней проводилась непосредственно в стенах ЦИТа, ИТУ, КИНОТа, ТИНОПа, а также в ВУЗах и ВТУЗах.

Рассматриваемый период развития научного менеджмента в нашей стране представлен рядом ярких, исключительно одаренных и творчески плодовитых специалистов.

Среди теоретиков управления, несомненно, выделяется фигура A.A.Богданова (1873-1928). Он известен как выдающийся экономист, философ, писатель, ставший одним из основоположников отечественной научной фантастики. Научный кругозор Богданова простирался от истории рабочего движения, политэкономии, социологии, психологии, литературоведения и философии до геронтологии и гематологии. Основные его работы, в которых получили отражение его организационные идеи: Очерки всеобщей организационной науки (Самара, 1921); Организационная наука и хозяйственная планомерность (1921); Организационные принципы социальной техники и экономики (1923 год) и другие. Главным научным трудом А. Богданова считают его фундаментальную монографию в трех томах Всеобщая организационная наука (тектология), в которой он пытался отыскать универсальные принципы организации, присущие и живой, и неживой природе. Изобретение нового термина Богданов объяснял так. В греческом языке от одного корня образовался целый куст новых понятий: таттейн - строить, тектон - строитель, таксис - боевой строй, технэ - ремесло, профессия, искусство. В подобном ряду заложена общая идея организационного процесса. Отсюда и название книги. До Богданова термин Тектология применял к законам организации живых существ только Геккель.

Все проявления человеческой жизни, говорит Богданов, буквально пронизаны организационными принципами. Повседневная жизнь и человеческая речь, социальное общение и трудовая деятельность, экономические действия и мышление выстроены по определенной системе, у них есть своя логика и последовательность. Иными словами, они не могли бы существовать, если бы не были организованы. Перефразируя знаменитый афоризм Декарта, Богданов говорил: я организован, значит, я существую. Тектология - учение о строительстве - приобретает поистине универсальный смысл. Богданов тщательно прослеживает организующее начало, принципы тектологии в конкретных формах поведения и образа жизни людей, поведении живых существ, в неорганической природе, в человеческой истории, наконец, в социальной структуре общества и трудовой деятельности.

По мнению ученого, задача организационной науки заключалась в триединой организации вещей, людей и идей. Эта наука, как он считал, должна систематизировать огромный организационный опыт человечества и вооружить руководителей знанием организационных законов. В связи с этим, автор четко дифференцировал науку и искусство организации, полагая, что организационное искусство существовало всегда, но не было организационной науки. Поэтому наибольшая доля достижений в области руководства умирала вместе с личностью организатора - таланта или гения, и только ничтожно малая их часть переходила в традицию.

По мнению А. Богданова, предметом организационной науки должны стать именно общие организационные принципы и законы, по которым протекают процессы организации во всех сферах органического и неорганического мира: в психических и физических комплексах, в живой и мертвой природе, в работе стихийных сил и в сознательной деятельности людей. Они, по мнению Богданова, действуют в технике (организация вещей), в экономике (организация людей), в идеологии (организация идей). Таким образом, пути стихийно-организационного творчества природы и. методы сознательно-организационной работы человека могут и должны подлежать научному обобщению, хотя до сих пор они точно не устанавливались, так как не было всеобщей организационной науки, отмечал автор.

Он попытался сформулировать основные понятия и методы организационной науки. Он высказал идею о необходимости системного подхода к её изучению, дал характеристику соотношения системы и её элементов, показав, что организованное целое оказывается больше простой суммы его частей. А. Богданов приводил следующий пример: если один работник расчищает от камней в день 1 десятину поля, два совместно работающих человека выполняют за день не двойную работу, а больше, 2 'А - 2 'А десятины. При трех - четырех работниках отношение может оказаться ещё более благоприятным, хотя до известного предела. Но не исключена возможность и того, что два, три, четыре работника совместно выполняют менее, чем двойную, тройную, четверную работу. Оба случая зависят от способа сочетания данных сил. В первом случае вполне законно утверждение, что целое оказалось практически больше простой суммы своих частей, во втором - что оно практически меньше. Первое и обозначается как организованность, второе - дезорганизованность. Автор делает вывод: итак, сущность этих понятий сводится к сочетанию активностей, взятому с его практической стороны. Чтобы объяснить парадоксальность утверждения, что соединение активностей увеличивает или уменьшает их практическую сумму, необходимо учитывать сопротивления, которые приходится преодолевать этим активностям. Организованное целое оказывается больше простой суммы его частей, если наличные активности соединяются с меньшей потерей, чем противостоящие им сопротивления. Таким образом, элементы всякой организации сводятся к активностям - сопротивлениям. Поэтому А. Богданов считал необходимым рассмотрение всякого целого, всякой системы элементов а её отношении к среде и каждой чисти в её отношении к целому. Таким образом, основные понятия тектологии, для Богданова, -понятия об элементах и об их сочетаниях. Элементами являются активности -сопротивления всех возможных родов. Сочетания сводятся к трем типам: комплексы организованные, дезорганизованные, нейтральные. Они различаются по величине практической суммы их элементов. Таковы теоретические постулаты А. Богданова относительно предмета тектологии.

Используя свой подход, А. Богданов предпринял чрезвычайно интересную (но дерзкую в научном плане) попытку создания монистической концепции вселенной. Считая организацию сущностью живой и неживой природы, он в конечном счете сводил любую деятельность к организационной. По его мнению, у человечества нет иной деятельности, кроме организационной, нет иных задач, иных точек зрения на жизнь и мир, кроме организационных. Вселенная, утверждал ученый, выступает как беспредельно развертывающаяся ткань форм разных типов и ступеней организованности. (Полная неорганизованность просто не имеет места - это понятие без смысла.) Все эти формы, в их взаимных сплетениях и взаимной борьбе, образуют мировой организационный процесс, неограниченно дробящийся в своих частях, непрерывный и неразрывный в своем целом. Что касается разрушительной работы, то есть дезорганизационной деятельности, то ученый не отрицал её наличия, но считал частным случаем организационной деятельности. Если общество, классы, группы, - писал он, - разрушительно сталкиваются, дезорганизуя друг друга, то именно потому, что каждый такой коллектив стремится организовать мир и человечество для себя, по-своему. Это результат отдельности, обособленности организующих сил, - результат того, что не достигнуто ещё их единство, их общая, стройная организация. Это борьба организационных форм.

Исключительно важное значение имеет для ученого анализ двух основных организационных механизмов - формирующего и регулирующего. Формирующий механизм включает в себя такие компоненты, как конъюгация (соединение комплексов), ингрессия (вхождение элемента одного комплекса в другой) и дезингрессия (распад комплекса).

В термин конъюгация А. Богданов вкладывал широкий смысл: сотрудничество, различное общение, сплавление металлов и обмен товарами между предприятиями и так далее (усвоение организмом пищи, объятия любящих, конгресс работников, боевая схватка врагов...). Соединение комплексов, ведущее к возникновению качественно новой системы (и кризису прежней), осуществляется непосредственно или через посредство связки, ингрессии. Следовательно, системы ингрессивны, если они состоят из комплексов, объединенных связкой. Наряду с соединением комплексов часто происходит и разделение, распад конъюгированной системы, образование новых отделённых систем, новых границ, то есть происходит дезиигрессия. Она также является организационным кризисом системы, но иного типа.

Кроме формирующего механизма Тектология обладает и регулирующим механизмом, в основе которого лежит подбор наилучшего сочетания элементов. Ученый считал, что только подбор может обеспечить действительное сохранение форм в природе. Отбор может быть положительным или отрицательным, действующим и при развитии комплексов и в процессе их относительного упадка. Эти два типа подбора в совокупности охватывают все процессы мирового развития, в своем взаимодополняющем единстве они стихийно образуют мир. Человек не выдумывает своих организационных методов; они имеют основу в организационных закономерностях природы и являются для человека так или иначе вынужденными... Человек в своей организующей деятельности является только учеником и подражателем великого всеобщего организатора - природы. Поэтому методы человеческие не могут выйти за пределы методов природы и представляют по отношению к ним только частные случаи.

При разработке проблем хозяйственного управления, прежде всего планомерной организации экономики страны Богданов широко использовал принципы всеобщей организационной науки. Он отмечал, что планомерным может быть названо лишь то хозяйство, все части которого стройно согласованы на основе единого, методически выработанного хозяйственного плана, который должен принимать во внимание следующие принципы тектологии:

1. всякое организованное целое - это система активностей, развертывающихся в определенной среде в непрерывном взаимодействии с нею. Отсюда и общество представляет систему человеческих активностей в природной среде в борьбе с её сопротивлениями;

Такой широкий смысл можно объяснить тем, что сам ученый был специалистом в различных

2.каждая часть организованной системы находится в определенном функциональном отношении к целому. В обществе, например, каждая отрасль хозяйства, каждое предприятие, каждый работник выполняют свою определенную функцию.

При разработке такого плана большую роль играет функциональная цепная связь, которой взаимоувязаны отрасли производства. Поэтому здесь важен учет тектологического закона наименьших. Согласно Богданову, это ...закон, в силу которого прочность цепи определяется наиболее слабым из её звеньев: скорость эскадры - наименее быстроходным из её судов, урожайность - тем из условии плодородия, которое имеется в относительно наименьшем количестве. Согласно этому закону, расширение хозяйственного целого зависит от наиболее отстающей его части....

В концепции А. Богданова содержатся немало интересных и важных идей, однако его теория не была по достоинству оценена современниками. Да и сегодня она еще недостаточно осмыслена. Следует также заметить, что Богданов исключительно философичен, а его язык философски перегружен и требует соответствующей подготовки и уровня мышления.

О.А.Ерманский(1866-1941 гг.) является автором концепции о физиологическом оптимуме. Он был одним из первых российских ученых, подвергших глубокому критическому анализу западные теории научной организации труда и попытавшихся выделить в них положительные и отрицательные стороны. Он довольно точно выделил предпосылки, определяющие возможность возникновения теории организации труда как самостоятельного направления. Её становление автор связывал с развитыми на определенном уровне технико-экономическими условиями, с бурным развитием крупного машинного производства, усиливающим потребность в организующих и рационализирующих научных методах. Именно Ерманский впервые употребил аббревиатуру НОТ. Он полагал, что возникновение научной организации возможно только при наличии соответствующих достижений и в области научной мысли, так как НОТ - синтетическая научная система, черпающая материал из других научных дисциплин, главным образом, из сферы техники, экономики и психофизиологии труда.

О.Ерманский разделял взгляды Богданова в том, что основополагающими принципами рациональной организации труда являются принцип положительного подбора и закон организационной суммы. Однако значение этих принципов, согласно профессору О. Ерманскому, заключается, прежде всего, в том, что они обеспечивают условия для реализации третьего принципа - самого главного (по мнению ученого) в теории рационализации труда и управления принципа оптимума.

Ядром концепции является понятие физиологический оптимум. Согласно О. Ерманскому, основной вопрос теории рационализации организации труда заключается в определении критерия рациональности организации любой работы. Ученый полагал, что таким критерием не может быть время, то есть скорость выполнения данной работы, определяющая интенсивность затрат энергии. Если бы это было важнейшим, решающим фактором (критерием) рациональности, то можно было бы, очевидно, не ставить никаких пределов скорости (интенсивности). Однако на практике существуют физические пределы повышения скорости работы. Также нельзя выдвигать в качестве важнейшего критерия и пространство, так как нередко в целях большей рациональности длина пути, проходимого работающим органом при данном рабочем движении, увеличивается. Таким образом, время и пространство рассматриваются не как критерии рациональности организации, а лишь как формы, в которых развертываются явления бытия, сутью которых является взаимодействие сил природы. К такого рода взаимодействиям О. Ерманский относил производственную деятельность, в которой силы части (части природы) взаимодействуют с машинами, материалами и прочими вещественными факторами производства в том или ином сочетании.

Главнейшими элементами в любой производственной деятельности он считал расходуемую энергию всех производственных факторов (Е) и достигаемый при данной затрате энергии полезный результат (R). Совершенно очевидно, что нельзя рассматривать как самую рациональную такую организацию работы, при которой получается максимальная величина R, но достигается ценою затраты огромного количества энергии. Вместе с тем, нельзя принимать за первостепенный критерий и минимальный расход энергии, ибо в этом случае достигнутый результат может оказаться ничтожным.

Как полагал О. Ерманский, таким критерием является только отношение между R и Е, выражаемое коэффициентом рациональности m=R/E. Величина m показывает количество полезной работы, приходящейся на каждую единицу затраченной энергии, она и является настоящим критерием рациональности организации данной работы. Получение возможно большего полезного результата на единицу затрат или использование возможно меньшей энергии на единицу достигаемого результата всегда должны находиться в поле зрения организаторов производства, так как в этом и состоит суть принципа оптимума - основного принципа НОТ. Любое использование сил, нарушающее принцип оптимума, означает ненаучную организацию работы, ибо приводит либо к расточению всех видов энергии, либо к их недоиспользованию. Для того же, чтобы добиться максимального соотношения затрат и результата, требуется углубленное знание закономерностей производственных процессов, черт и особенностей как личных, так и вещественных факторов производства. Это даст возможность сочетать и использовать их самым рациональным образом. Кроме того, для достижения наилучших значений соотношения требуется знание основных принципов организации и, конечно, прежде всего, самого принципа оптимума.

Главное достоинство концепции состоит в том, что она содержит идеи о необходимости поддержания интенсивности труда на оптимальном, научно обоснованном уровне, так как отклонения от рациональной нормы в любую сторону приносят вред народному хозяйству и рациональному использованию всех сил. Следовательно, система организации и управления производством должна обеспечивать нормальную работу всех подразделений и всех работников. Однако стоит отметить как недостатки концепции тот факт, что научные достижения Ф. Тейлора и Г. Форда (и др.) О. Ерманский считал неприемлемыми для социалистической организации труда и управления (так как они призывают чрезмерно напряженным методам работы). Он гипертрофированно оценивал роль и значение принципа оптимума, утверждая, что только на этом принципе может быть построена действительно научная организация и категорически отрицая и отметая все имевшиеся в тот момент в литературе научные подходы, весьма некорректно критиковал своих коллег. Хотя, несмотря на эти недостатки, концепция профессора все-таки представляет большой профессиональный интерес.

Несомненным лидером отечественной науки управления и НОТ в 20-е годы и наиболее известным автором в современной России является А.К. Гастев (1882-1941), возглавлявший Центральный институт труда (ЦИТ). Институт был самым крупным и продуктивным научно-исследовательским институтом в области организации труда и управления. А. Гастев написал более 200 монографий, брошюр, статей. Под его руководством институт превратился в ведущий исследовательский, учебный и практико-рационализаторский центр России в области научной организации труда и управления. Институт сочетал в себе исследовательское, педагогическое и консультационное учреждение, чего ещё не было даже в Европе. Таким образом, А. Гастеву и его соратникам удалось сделать одну из наиболее ценных находок в истории мировой организационно-управленческой мысли, а именно - сформулировать и опробовать на практике идею триединого механизма развития научного менеджмента.

Основная заслуга Гастева заключается в разработке теоретических и экспериментальных идей новой науки - социальной инженерии (социального инженеризма), соединявшей в себе методы естественных наук, социологии, психологии и педагогики. Под его руководством на десятках предприятий внедрялись инновационные методы организации труда и производства. По методикам ЦИТа подготовлено более 500 тыс. квалифицированных рабочих, тысячи консультантов по управлению и НОТ. Значителен его вклад в разработку идей кибернетики и общей теории систем.

Гастев и сотрудники института понимали, что в условиях крайней разрухи и полной отрезанности от всего культурного мира от них ждут практических указаний того, как следует планировать производство, стимулировать труд, как эффективно работать в конкретной обстановке, чтобы добиться восстановления промышленности страны. Однако, по мнению А. Гастева, проблема, стоявшая перед страной, была гораздо радикальнее, ибо требовалась полная органическая реконструкция всей производственной структуры и прежде всего главной производительной силы - трудящегося.

Решение этой грандиозной задачи ЦИТ связывал с развитием науки о труде и управлении производством, которая должна была выявить и сформулировать принципы, а также разработать методы организации, позволяющие коренным образом преобразовать процесс труда из тяжелого ярма для рабочих в положительный творческий процесс. А. Гастев был убежден, что для создания собственной теории необходимо критически переосмыслить теоретические достижения и практический опыт, накопленные в промышленно развитых странах: ученый считал в равной степени недопустимыми не только подобострастное отношение к новейшим западным научным системам, но и абсолютное неприятие этих же знаний. В связи с этим можно отметить, что идейные постулаты ЦИТ сформировались как оригинальная, самобытная, но вместе с этим вобравшая в себя все самое ценное западной управленческой мысли (прежде всего Ф. Тейлора) концепция. Она охватывала в комплексе сферы техники и технологии, биологии, психофизиологии, экономики, истории, педагогики, а также содержала в себе зачатки таких наук, как кибернетика, инженерная психология, эргономика, праксеология, которые получили широкое развитие и распространение в последующие годы. Не случайно сами авторы называли свою концепцию технобиосоциальной.

Основные положения концепции ЦИТа, совпадающие с идеями Ф. Тейлора и Г. Форда:

1. решительный отказ от эмпирического подхода к организации и управлению производством, главный метод - исследование. Согласно А. Гастеву, НОТ в своей процедурно-методической части основывается на следующих элементах: предварительный анализ объекта, разложение его на составляющие; выбор наилучших элементов, которые раскладываются затем в функционально взаимосвязанные ряды; компоновка отобранных вариантов по принципу их экономного расположения в трудовом процессе; отражение их на общей синтетической схеме (рисунке) изучаемого объекта.

2. борьба за максимальное повышение производительности каждого отдельного элемента производственного комплекса, увеличение отдачи каждого станка, механизма и каждого работника;

3. научное исследование материального и личного факторов производства носит преимущественно лабораторный характер и завершается экспериментальной апробацией найденных решений;

4. предварительный расчет и подготовка всех факторов производства во времени и пространстве, обеспечивающие максимальное ускорение, уплотнение производственных процессов;

5. изменение в квалификационных группировках персонала с резко выраженной тенденцией к ограничению функций основной массы рабочих узкими специальными заданиями (на основе углубленного разделения труда) и одновременному усилению организаторской роли низшего и среднего административно-технического персонала, введение инструктажа и различных оргприспособлений.

Также как и Тейлор, сторонники ЦИТ считали, что рабочий, как правило, не знает своих возможностей, поэтому заведомо работает не в полную силу, мощность. Поэтому необходимо изучение работы, то есть тщательный анализ движений отдельных работников во время выполнения ими трудовых функций. А. Гастев и его сотрудники стремились делать это так, как делал в свое время Ф. Тейлор: разбить каждую операцию на элементарные слагаемые и добиться с помощью использования хронометража и других приемов создания оптимальных методов работы, основанной на устранении всех ошибочных, излишних и бесполезных движений и рационализации лучших элементов трудового процесса. Однако было бы несправедливо говорить, что ЦИТ стал русским тейлоризмом. Например, тейлоризму и фордизму была совершенно чужда идея, составляющая фундамент гастевской концепции, - идея социализации трудового процесса, идея решающей роли человеческого фактора. Таким образом, ЦИТ переносил основное внимание и акцент всей работы на человеческий фактор производства: необходимо создание психологической и общебиологической приспособленности рабочего к постоянному совершенствованию как операции, так и приема, который получает выражение в искусстве ускорения самой работы. Прежде всего необходимо было выработать такую методику, которая охватывала бы всех рабочих предприятия и послужила бы общечеловеческим пособием для их введения в производство. Несмотря на то, что каждый работник на своем рабочем месте является, в первую очередь, точным исполнителем жесткой инструкционной карточки, методика ЦИТ вместе с тем предусматривала достаточно широкий диапазон и возможность проявления свободы личной инициативы по изменению такой нормы или стандарта. Методика ЦИТ рассматривалась её авторами как прививка определенной организационно-трудовой бациллы каждому рабочему, каждому участнику производства. Эта знаменитая идея ЦИТ получила название трудовой установки, А. Гастев отмечал, что хотя Ф. Тейлор и создал инструкционную карточку, но ни он, ни Г. Гилберт не создали методики, которая заражала бы массы, заставляла бы их проявлять непрерьшную инициативу. Цель методики Гастева заключалась в том, чтобы активизировать рабочие массы, вселяя в них беса изобретателя, беса, который заставляет постоянно пробовать, постоянно приноравливаться, заставляет быть активным и настороженным при всех условиях. При этом концепция должна была охватывать не только производство, но и общую культуру людей.

Сформулированный цитовцами подход позволил им обосновать исключительно оригинальную, не имевшую аналогов в мировой литературе по менеджменту идею социальной инженерии. Трудовая организация общества - сложнейшее и неразрывное сочетание организации людских комплексов с организацией комплексов машин. Эти комплексы мащино-людей, по мнению А. Гастева, дают синтез биологии и инженерии. А целостное рассчитанное включение определенных человеческих масс в систему механизмов и буде не что иное, как социальная инженерия. В этой идее социально-инженерной машины человек выступает уже не просто как индивидуум, как субъект деятельности, а как единица комплекса, как составная часть целого организма, трудовой организации, но часть решающая, главная.

Гастев уделял большое внимание консультационной работе. Результатом этой деятельности стали интересные выводы о качествах, которыми должна обладать эффективная система управления. Например, такими качествами являются следующие:

1. Дисциплина, без которой невозможно какое бы то ни было управление.
2. Точное знание каждым работником своих прав и обязанностей.
3. Точное установление последней инстанции разрешения каждого вопроса.
4. Предоставление права конечной инстанции низшим служащим в максимальном количестве случаев. (В настоящее время это один из основных принципов научного менеджмента).
5. Автоматичность, установление порядка, при котором права и обязанности каждого работника определены настолько четко, что большинство вопросов решается согласованием низших служащих без санкции высшего администратора.
6. Точное определение вопросов, подлежащих решению только высшей администрацией.
7. Исполнение каждым работником по возможности одного точно определенного дела.
8. Установление ответственности каждого работника за точность и своевременность выполнения его обязанностей и распоряжений администрации.

Для определения эффективности управления предприятием необходимо провести анализ существующей на предприятии системы и по возможности точно определить степень ее отклонения от эффективной по всем вышеуказанным параметрам. После этого можно делать вывод о целесообразности проведения реорганизации предприятия (желательно поэтапной, а не немедленной).

Большое внимание Гастев уделял культуре труда. Культура труда имеет также экономическое измерение: так, при правильном расположении инструментов работник выигрывает час в течение дня; у культурного человека всегда все под рукой. Таким образом, НОТ у Гастева - это еще и культура рабочего места. Культура движений органически переходит в культуру поведения, личная культура в коллективную. Взаимоотношения людей на производстве, согласно гастевской концепции, требуют определенной культурной условности, которая смягчает наше общежитие. Проявлять тактичность в отношениях с другими, приветливость, пусть даже и условную, вместо нарочито подчеркнутой грубости, - обязанность и право каждого человека. Эти качества, наряду с дисциплинированностью, способностью подчиняться общей задаче (иначе - исполнительством), энтузиазмом и умением заражать окружающих тем делом, которым вы сейчас занимаетесь, называется социальными установками, составляющими искусство коллективной работы. Основное правило совместного труда - скрывать, а не выставлять свою индивидуальность, уметь на первое место ставить не собственное я, а общие интересы. Научиться этому труднее, чем овладеть индивидуальным тренажером.

На вершине пирамиды культуры труда у Гастева находится культура рабочего класса. Приобретенные каждым работником индивидуальные навыки закрепляются четкой организацией совместной деятельности, которая пробуждает жажду творчества и стремление усовершенствовать свое орудие труда. Осознание того, что средства производства теперь являются собственностью класса, формирует в пролетариате принципиально новое, творческое отношение к труду. Рабочий становится творцом и распорядителем, он как бы сливается со всем заводским механизмом. К производству, в котором человек каждый день выковывает частицу своего я, он будет относиться как к своему собственному делу. Так вопросы культуры труда выходили на проблему отношения к труду.

Взлет отечественной науки управления в 1920-ые годы сменился падением в 1930-1950-е годы. Прежнее разнообразие методологических подходов к анализу организационно-управленческой проблематики стремительно таяло. С отходом от принципов НЭПа и упрочением административно-командной системы научная организация управления становилась все более ненужной и вскоре была отвергнута административной системой как буржуазная выдумка Хотя и в этот период времени окончательно искоренить научную организацию не удалось: индустриализация страны, повлекшая за собой радикальную структурную перестройку народного хозяйства и выдвинувшая на передний план тяжелую промышленность, потребовала от нового поколения ученых сконцентрировать свои изыскания в области организации производства именно в этой отрасли.

В 1931 году был создан Центральный научно-исследовательский институт организации производства и управления промышленностью Наркомтяжпрома (ЦИО), который развернул исследования проблем массового и поточного производства, диспетчирования оперативного управления, внутризаводского планирования, в частности, разработки техпромфинплана, ряда других проблем. Научные изыскания в организационно-управленческой сфере приобрели новые особенности: на смену межотраслевому характеру исследований пришел строго отраслевой, резко усилился прикладной acneicr исследований и почти исчез общетеоретический.

Предметом теории организации производства авторы 1930-ых годов считали непосредственный процесс производства во всей его целостности, охватывающий как совместное функционирование средств производства, так и самый процесс труда и кооперацию носителей его субъектов производства - рабочих. Сотрудники ЦИО полагали, что организация производства не имеет собственных закономерностей, она основывается на научном познании тех объективных законов, которые управляют общественным производством, и на познании тех законов естествознания, которые технология прилагает к производству. Из этого следует, что наука об организации является дисциплиной технико-экономической, объединяющей в себе экономические науки и различного рода технологии, а сама теория организации не может не учитывать законы психофизиологии труда, а также данные правовых дисциплин - хозяйственного и трудового права.

В годы Великой Отечественной войны и первых послевоенных пятилеток происходило дальнейшее укрепление позиций планово-административного централизма. В это время основная работа управленческой мысли концентрировалась в области оперативного управления, планирования и учета производства.

К концу 1950-ых - началу 1960-ых годов ситуация в области организационно-управленческих исследований заметно меняется к лучшему. Кризис научного управления 1930-1950-х годов сменился оживлением, а затем и подъемом в 1960-ые годы. Причины резкого возрастания внимания к вопросам управления связаны, прежде всего, с количественным и качественным усложнением народного хозяйства, основу которого составляла многоотраслевая индустрия. Начинается новый управленческий бум. Оживляются и быстро совершенствуются подходы 1920-ых годов: организационно-кибернетический, технический, праксеологический, функциональный и другие. Многие из этих подходов выделяются в самостоятельные науки, например, кибернетика, праксеология, теория организации. Главный методологический вопрос, стоявший перед учеными в это время заключался в том, какую часть управления должна изучать наука управления экономикой. Одни ученые выдвигали организационно-кибернетическую трактовку содержания теории управления, по существу подменяя последнюю кибернетикой и теорией организации. Они рассматривали управление как воздействие на объект, выбранное из множества возможных воздействий на основе имеющейся для этогоинформации, улучшающее функционирование или развитие данного объекта. Однако подобная трактовка не получила широкого признания.

В 1960-ые годы завоевали популярность правовые трактовки: под управлением понималось осуществление властно-организационных функций, обеспечивающих достижение людьми поставленных целей в процессе их совместной деятельности, таким образом, управление - процесс функционирования власти. В соответствии с этим, наука управления экономикой признавалась частью юридической науки, призванной изучать содержание государственного управления, рациональную организацию аппарата управления, формы и методы его работы. Получила распространение и социально-психологические трактовки содержания теории управления, а также экономические концепции управления.

В начале 1970-ых годов возникла идея комплексного подхода к анализу проблем управления производством. Ряд ученых в этот период доказали, что нельзя возводить теорию управления экономикой в ранг наук, лежащих вне хозяйственных проблем, нельзя уподоблять ее всеобщей организационной науке или кибернетике, имеющих своим предметом организацию вообще. Нельзя также просто сводить ее к какой-либо существующей науке (политэкономии, праву, психологии). Идея комплексной теории управления органически связана с пониманием многомерного, комплексного характера реальной управленческой деятельности, реального менеджмента. Теория управления призвана изучать живую управленческую деятельность, интегрирующую в себе технические, экономические и социальные стороны, выявлять присущие ей цели, закономерности, принципы. События августа 1991 года ознаменовали собой завершение социалистического этапа общественного развития. Одновременно это означало окончание и очередного этапа эволюции отечественной управленческой мысли. С этого момента она вступает в современный этап своего развития, связанный с проведением радикальных рыночных реформ и построением принципиально новой системы хозяйственного управления.