

ШКОЛЫ НАУЧНОГО МЕНЕДЖМЕНТА: СТАНОВЛЕНИЕ И ХАРАКТЕРИСТИКА

Берсенов Валерий Сергеевич

Филиал АО «Группа «Илим» в г. Коряжма, РФ, г. Коряжма

Аннотация. В данной статье автором описывается становление и развитие основных школ научного менеджмента. Также дается характеристика данных школ, их основных представителей и оценивается вклад в науку управления.

Ключевые слова: менеджмент, школа менеджмента, школа научного менеджмента, научные школы.

Становление любой науки, в том числе и науки управления, невозможно без постоянного развития и совершенствования вслед за стремительно развивающимся обществом.

Так, с течением времени и прошедшими научно-техническими революциями в обществе, экономике и в менеджменте сформировались определенные идеи и теории, позже переросшие в научные школы.

Теории управления объясняют, почему конкретная практика является эффективной или неэффективной, а также способствуют дальнейшему усовершенствованию практической деятельности менеджеров.

Л.С. Пузыревский, д.э.н., профессор, указывает, что возникновение и развитие менеджмента неотделимо от истории развития человеческого рода. [1, с. 150] Также он определяет количество функций, возлагаемых на управленцев на основании того этапа развития общества, на котором они находятся: от общинного строя с, соответственно, основными властными полномочиями над соплеменниками, до капитализма, когда управлять требовалось не только людьми, но и капиталом, и даже первыми предприятиями.

Стоит отметить, что до конца XIX века научное развитие менеджмента происходило, в основном, стихийно. Точкой отсчета современной науки управления многие авторы считают статью Генри Р. Тауна «Инженер как экономист», опубликованную в 1886 г., главная идея которой заключается в признании менеджмента полноценной наукой равной по важности инженерному делу.

Промышленная революция XVIII-XIX веков лишь усилила необходимость развития научного подхода к управлению, появилась потребность обучения профессиональных специалистов-менеджеров.

Мардас А.Н. и О.А. Гуляева выделяют 4 этапа в развитии менеджмента. Авторы указывают, что данная периодизация условна, но она определяет главные направления теоретических исследований и практики менеджмента. [2, с. 24]

Представим периоды в виде таблицы:

Таблица.

Периоды

Этап	Период	Представления о фирме	Подход к управлению	Предст
1	Примерно 1900-1930 гг.	Закрытая система	Рационалистический подход	Ф.Тейлор, М.Ве
2	1930-1960 гг.	Закрытая система	Рационалистический подход/Социальный подход	Э.Мэйо, Ч.Барн
3	1960-1970 гг.	Открытая система	Рационалистический подход/Социальный подход	А.Чандлер, Э.Л.Ф.Лорш
4	1970-настоящее время	Открытая система	Социальный подход	Дж.Уэйк, Д.Ма Д.Макгрегор

Вследствие всех происходящих исторических событий в науке менеджмента сформировались четыре основные школы управления, о которых пойдет речь в данной статье.

Большинство ученых выделяют следующие школы менеджмента:

- школа научного управления (рационализма);
- административная школа;
- школа человеческих отношений и поведенческих наук;
- школа математических методов.

Начнем характеристику со школы научного управления. Можно отметить, что зародиться данная теория начала от системы управления Ф.У. Тейлора, который является одним из самых значимых представителей научного менеджмента. Впервые теории и принципы управления были опубликованы в монографиях Ф.Тейлора «Управление мастерской» (1903 г.) и «Принципы научного управления» (1911 г.). Суть теории Тейлора заключается в следующем:

1. Контроль за действиями работника на рабочем месте, необходимый для установления наиболее эффективных элементов труда и их дальнейшего применения в рабочем процессе. Результаты доводились до сведения работника в качестве административной нормы, которую он должен был выполнять, а при успешном выполнении – получать материальное поощрение.
2. Предполагалось премирование в размере 60% за выполнение так называемого «урока», т.е. количества единиц продукции, которое может быть выпущено определенным рабочим, рассчитанное научно обоснованными нормами.
3. Установление различного времени отдыха для труда в различных условиях.
4. Рациональное использование рабочей позы и ее частая смена.
5. Подбор работников к выполняемой работе и наоборот, преимущественно на основании физических возможностей.
6. Проведение инвентаризации функций работника и его рабочего места.
7. Определенная философия между всеми работниками предприятия и общая заинтересованность в получении денежного вознаграждения: для руководящего состава – прибыль, для работников – премия.

Как указывают многие авторы, Тейлор первым начал разбивать рабочие задания на мелкие операции и анализировать возможности рабочих для достижения более высокой производительности труда. Методы, применяемые Тейлором, сочетали в себе как инженерные новшества организации труда, так и стремление к жесткому контролю за работниками.

Стоит отметить, что заслуга Ф. Тейлора, его единомышленников и последователей состоит в том, что они создали первую научную школу менеджмента и положили начало признания

науки и практики управления человеческой деятельностью как специфической самостоятельной сферой деятельности, требующей специально подготовленных профессионалов, но в положениях, разработанных первой научной школой управления, чувствовалась недостаточная проработка таких вопросов, как взаимоотношения между работниками и менеджерами, четкое ограничение функциональных обязанностей менеджера вопросами рационализации труда, недооценка роли человеческого фактора. [3, с. 30]

Далее идет административная школа управления. Дальнейшее развитие идей Тейлора показало необходимость повышения качества управления предприятия, а именно фактического администрирования. Если научное управление было направлено в основном на эффективность показателей производства, то административное – на аспекты управления большими группами людей.

Основным представителем данной научной школы является Анри Файоль. Являясь руководителем крупной компании по добыче угля, он имел обширный опыт руководства большим бизнесом и смотрел на управление организацией под иным углом, в отличие от Ф.Тейлора, который начинал свою карьеру простым рабочим.

Главным вкладом Файоля можно считать то, что он рассматривал управление как универсальный процесс, состоящий из нескольких взаимосвязанных функций, таких, как планирование и организация. [4, с. 33]

В своей теории Файоль выделял четырнадцать управленческих принципов для более качественного управления:

1. разделение труда – производство должно быть разделено на небольшие части, которые управляются как отдельно, так и все вместе;
2. власть и ответственность – власть менеджера прямо связывается с его компетенцией и знаниями той или определенной функции;
3. дисциплина – точно закрепленные правила в организации, содержащие в себе не только способы поощрения, но и наказания;
4. единоначалие – работник должен подчиняться строго своему руководителю, непосредственно отвечающего за работу данного отделения или подразделения;
5. равенство руководства – у руководителей предприятия должен быть единый план и все нижестоящие руководители должны ему следовать;
6. субординация личного интереса и общей цели – интересы организации первичны, чем цели рабочих;
7. вознаграждение – обязательная составляющая любого трудового процесса;
8. централизация – не стоит пренебрегать делегированием некоторых возможных полномочий менеджера;
9. скалярная цепь – вырабатывается определенная цепь команд в организации сверху донизу, Файоль понимал это как «цепь начальников»;
10. порядок – материалы и предметы, необходимые для работы должны быть в нужном месте и в нужное время;
11. равенство и справедливость – уважительное отношение ко всем работникам организации, несмотря на занимаемую должность;
12. стабильность персонала – стремление организации к длительным договорным отношениям с работниками, так называемая «текучка кадров» может привести к опасным издержкам;

13. инициатива, обдумывание и выполнение плана – активность рабочих поощряется для удобства получения инициатив, можно проводить периодические собрания рабочих и менеджеров;

14. корпоративный дух – Файоль имеет в виду принцип «в единении сила».

На основании теории Файоля можно сделать вывод, что науке управления можно обучиться и в дальнейшем усовершенствовать данное умение. Файоль создал систему идей, которая может применяться ко всем областям управления, вне зависимости от рода деятельности организации и к тому же такой подход удобен для крупных корпораций с развитой внутренней структурой.

Линдалл Урвик указывал, что Файоль обнаружил тот факт, что более качественный менеджмент связан не только с повышением производительности труда и улучшением планирования деятельности структурных единиц организации, но, прежде всего, является вопросом более глубокого изучения деятельности высших руководителей и совершенствованием их административной подготовки. [5, с. 841]

Следом рассмотрим школу человеческих отношений и поведенческих наук.

К развитию социальной направленности менеджмента подтолкнула Первая мировая война. В то время возможности человека в крупном промышленном производстве были почти исчерпаны. Появилась необходимость обратить внимание на особенности поведения человека в производственной среде и зависимость производительности от условий труда и морально-психологического состояния работников. К тому же происходила постепенная автоматизация производства, которая требовала определенных знаний более узких специалистов.

Основоположником «социальной теории» является Элтон Мэйо, который считал, что организация обладает единой социальной структурой, и задача менеджмента состоит в том, чтобы в дополнение к формальным зависимостям между членами организации развивать плодотворные неформальные связи, которые влияют на результаты деятельности. [2, с. 28]

Основной вклад Мэйо заключается в выводах, выясненных при проведении хоуторнских исследований. Эксперименты проводились на заводе Hawthorne Works в Чикаго. Данное исследование подразумевало оценку влияния различных уровней освещенности на производительность труда нескольких групп рабочих. Результаты показали, что степень освещенности рабочего места не так сильно влияет на производительность труда, но при этом были определены факторы, действительно влияющие на работу персонала. Производительность труда возрастала у групп рабочих, коллектив которых был сформирован долгое время и был сформирован общий психологический климат.

Психологи, как и сами предприниматели, вдруг увидели, что человек является не живым рабочим автоматом, а социальным существом, для которого важно не только удовлетворение материальных потребностей, но и духовное состояние в процессе труда. А это уже был новый, принципиально важный вывод. [3, с. 37]

Также исследования Мэйо показали сам факт важности проведения экспериментов на рабочих местах для выявления факторов, положительно влияющих на рабочую атмосферу и, как следствие, на производительность труда.

Кроме Мэйо значительный вклад в развитие школы человеческих отношений внесли и другие ученые:

- Мери Паркер Фоллет считала, что управленческое лидерство должно устанавливаться не в соответствии с традиционными линиями власти, а на основе превосходящего знания и способностей менеджера.

- Оливер Шелдон утверждал, что бизнес несет этическую ответственность перед обществом и управляющие должны использовать новые технические достижения не только для увеличения дохода, но и для улучшения общего благополучия.

- Честер И. Барнард признавал важность неформальных подгрупп, которые формируются внутри каждой организации, отмечая, что менеджеры должны принимать в расчет мнения данных групп при принятии решений. [4, с. 38]

Таким образом, поведенческая школа внесла один из самых важных вкладов в управление не только производством, но и персоналом.

Возросло понимание мотивации человека, личного отношения к работе, его поведения как индивидуального, так и в коллективе.

Безусловно, при применении теорий данной школы не стоит отделять их от иных мер по повышению производительности труда.

Школа математических методов, также можно встретить наименование – теория количественных методов менеджмента, была сформирована в начале 40-х годов XX века. Данную школу от других отличает применение в менеджменте знаний и методов точных наук: математики, физики и т.п.

К тому же, в 1950-60х годах начинают развиваться компьютеры и ЭВМ, что позволяет более оперативно и точно проводить какие-либо расчеты и операции.

Представителями математической школы являются Д. Форестер, А. Раппопорт, Р. Калман, Л. Клейн и др. Авторы обращали внимание на важность: временного планирования, создания графиков движения ресурсов и хода технологических процессов, решения задач оптимизации. Особую важность использование количественных методов исследования приобретает в сложных ситуациях, требующих обработки большого массива информации в условиях дефицита времени. [6, с. 62]

В данной школы выделяется так называемый количественный метод, его суть заключается в следующем.

Для решения задачи, поставленной перед предприятием, разрабатывается определенная модель процесса управления, она представляет собой упрощенную ситуацию. В данной модели, как в математическом уравнении, присутствуют некоторые величины. Указанным переменным величинам задаются различные значения и появляется определенный вариант решения, а далее нужно лишь выбрать более подходящий.

Основной вклад школы математических методов в науку управления заключается в разработке новой методологии исследования управленческих операций с применением математических методов и принципов расчета.

Кроме этого, М.Мескон справедливо утверждает, что: «Именно «количественная школа» в мировой управленческой мысли стимулировала привлечение положений теории систем, кибернетики — областей науки, синтезирующих, интегрирующих сложные явления — к управлению, что по прошествии времени способствовало преодолению конфликта между рационализмом сторонников «науки управления» и романтизмом энтузиастов налаживания гармонии в человеческих отношениях, организациях и обществе». [7, с. 10]

Безусловно, ранее описанные научные школы, оказали большее влияние на науку управления, чем математическая, однако, вклад данной школы также важен в проекции развития информационного общества на современном этапе.

Таким образом, существующие школы научного менеджмента фактически сформировали современные методы и подходы к управлению предприятием. Большинство теорий актуальны и в настоящее время, но отдельное применение принципов управления какой-либо одной школы будет не так эффективно, как использование всех методов во взаимосвязи друг с другом.

Список литературы:

1. Пузыревский Л.С. Школы науки управления и их развитие // Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России. 2008. № 3. С 150-157.
2. Основы менеджмента. Практический курс: учебное пособие для СПО / А.Н. Мардас, О.А. Гуляева. Издательство Юрайт. Москва. 2019. 175 с.
3. Основы менеджмента: учебник / Р.А. Исаев. Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°». Москва. 2010. 264 с.
4. Основы менеджмента: учебное пособие для вузов / А.А. Радугин, О.А. Зайцева, К.А. Радугин, Н.И. Рогачева. Центр. Москва. 1998. 432 с.
5. Классики менеджмента / под ред. М. Уорнера / пер. с англ. Под ред. Ю.Н. Каптуревского. Питер. Санкт-Петербург. 2001. с. 1168.
6. Теория менеджмента: учебный курс / Е. Файншмидт / [Электронный ресурс] Режим доступа: <http://library.asue.am/open/2343.pdf>, свободный.
7. Основы менеджмента / М. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури / пер. с англ. Л.И. Евенко. «Дело». Москва. 1997. с. 492.