

image not found or type unknown



Гаррингтон Эмерсон (2 августа 1853 – 2 сентября 1931) был американским инженером эффективности и деловым теоретиком, который основал фирму по управленческому консалтингу Институт Эмерсона в Нью-Йорке в 1900. Он известен его новаторскими вкладами в научный менеджмент, где он развил контрастирующий подход к эффективности.

Сочетал в себе утонченность интеллектуала и азарт предпринимателя. Он родился 2 августа 1853 г. в американском городе Трентоне, получил превосходное образование и в возрасте 23 лет возглавил отделение лингвистики университета штата Небраска.

Через шесть лет Эмерсон оставил научную карьеру и занялся банковскими операциями и торговлей недвижимостью. Затем, с 1885 по 1891 г., Эмерсон выполнял экономические и инженерные изыскания для железной дороги. Позднее представлял в США, Мексике и Канаде интересы одного британского синдиката. Некоторое время он управлял компанией по производству стекла.

Талант аналитика помог Эмерсону творчески использовать богатый опыт, который дала ему практика. Постепенно он пришел к ключевому понятию своей концепции - «эффективности», или в русском варианте — «производительности». Под этим термином он подразумевал оптимальное соотношение между совокупными затратами и экономическим результатом. В 1900 г. вышла его книга «Производительность как основание для управления и оплаты труда», а в 1912 г. — главный труд его жизни - «Двенадцать принципов производительности».

С 1901 г. началась деятельность Эмерсона как профессионального консультанта по менеджменту. Особо стоит отметить новшества, которые он внедрил в 1904—1907 гг. на железной дороге. Его слова о том, что американские железные дороги могли бы, следуя по этому пути, экономить более миллиона долларов в день, моментально облетели всю страну. Они попали в заголовки газет и в одночасье сделали известной идею «научного менеджмента», воспринимавшуюся до этого в качестве непонятого учения, культивируемого группой увлеченных инженеров.

Эмерсон — американский исследователь в области менеджмента и организатор производства. Разработал комплексный системный подход к организации управ-

ления. Сформулировал основополагающие принципы научного управления, которые представлены в книге «Двенадцать принципов производительности» (1912): точно поставленные цели; здравый смысл; компетентная консультация; дисциплина; справедливое отношение к персоналу; оперативный, надежный, полный, точный и постоянный учет; диспетчирование; нормы и расписание; нормализация условий; нормирование операций; написанные стандартные инструкции; вознаграждение за производительный труд. Эмерсон первым обратил внимание на проблему принципов научного подхода и обучения служащих.[\[1\]](#)

И по темпераменту, и по методологии подхода к управлению Эмерсона сильно отличался от Тейлора. Он не стремился к строгой систематизации идей. Из всего арсенала "научного менеджмента" он применял только хронометраж и поощрительные системы. Сампфорд Томпсон впоследствии скажет: "Тейлоровская система начинается там, где кончается эмерсоновская"³. Тейлор не раз критиковал Эмерсона за некомплектность, полагая, что тот больше интересуется деньгами, а не реальными делом. Многогранная и противоречивая фигура Г.Эмерсона заслуживает того, чтобы остановиться на ней подробнее. Обычно она остается в тени, историки менеджмента пишут о его системе неохотно, полагая, что по сравнению с тейлоровской, о ней мало оригинального. Действительно, в технических методах рационализации он не изобрел нового. Но Эмерсон интересен тем, что представляет собой яркого и в чем-то типичного философа менеджмента. Свою философию менеджмента он изложил в своей популярной книге "Двенадцать принципов эффективности", которая у нас издана в 1931 году под названием "Двенадцать принципов производительности".

Всемирная история предстает у Эмерсона как не просто нагромождение фактов и событий. С точки зрения менеджера, она, история нашей производительности и непроизводительности, история нашей неорганизованности и бесполезной траты сил. История, из которой бизнесмен или предприниматель может подчеркнуть для себя полезные выводы, советы или наставления. Но это не хроника исторических явлений. Скорее она напоминает кладезь поучительных уроков о том, как и что надо делать. Историю у Эмерсона творят не полководцы, политические деятели или цари. Ее создают предприимчивые и деловые люди. Исходными "кирпичиками" такой истории выступают отнюдь не завоевания, крестовые подходы или освободительные движения, а исторические предприятия. Постройка египетских пирамид и оросительной системы Нила, изобретение письменности и создание календаря, административная система Диоклетиана и законы Хаммурапи, наконец, военная реорганизация Пруссии Бисмарком и Мольтке суть исторические

предприятия и только во вторую очередь исторические события. Они оказывались успешными или разорительными в той степени, в какой авторы таких предприятий - исторические деятели - могли правильно употребить одним или несколько принципов эффективности.

Система Ф. Тейлора и его последователей нашла широкое практическое применение в начале XX в. в работе промышленных предприятий США, Германии, Англии, Франции, Швеции и дала ожидаемые результаты. Отмечая заслуги данной школы, П. Друкер подчеркивает, что «применение знания Тейлора к процессам труда обеспечило создание экономики развитых стран, вызвав к жизни бурный рост производительности за последние 100 лет.»[\[2\]](#)

Таким образом, Г. Эмерсон считается первым в истории научного менеджмента инженером по эффективности, сделавшим эффективность подлинной философией. Им были сформулированы принципы, присущие всем формам жизни на земле, действенные по сравнению с предельной неэффективностью деятельности человека, которая, с его точки зрения, не превышает 10% совокупного потенциала, данного человеку от природы. Длительное пребывание Г. Эмерсона в Европе позволило ему познакомиться со слабыми и сильными сторонами в организации труда в разных странах, выявить особенности национальных культур и хозяйственной деятельности — промышленное лидерство Англии, обнаружившей значение мореплавания, интеллектуальный потенциал Германии, новаторство французов, гениальность отдельных американцев. Взгляды Г. Эмерсона на эффективность сводятся к идее о том, что труд должен быть благом, а не проклятием. Высшая способность человека заключается в том, что он может создать и наладить, организационную структуру, принципом деятельности которой будет создание и достижение идеалов.

Я полностью согласна с высказыванием Эмерсона: «Для того чтобы люди работали хорошо, у них должны быть идеалы; у них должна быть надежда на высокую награду за производительность, а иначе ни внешние чувства, ни дух, ни разум не получают никакого стимула»[\[3\]](#)

1. Интернет ресурс: studopedia.ru [↑](#)

2. Кузнецова Л.В. Управление: исторический аспект «История государства и права», 2006г [↑](#)

3. Эмерсон Г. двенадцать принципов производительности. Москва.
Экономика.1992. [↑](#)