



Введение

Любая наука базируется на использовании исторического опыта.

Менеджмент не исключение. Наука управления в этом отношении мало отличается от других наук, она интересуется прошлым, настоящим и будущим. Анализ прошлого позволяет лучше понять настоящее, чтобы спрогнозировать будущее развитие.

Знание и осмысление прошлого способствует лучшему пониманию современного состояния науки, а также появлению и формированию новых идей. Развитие науки управления свидетельствует, что нежизненные концепции гибли, а оставались только самые ценные, проверенные практикой и временем.

1. Личность Гаррингтона Эмерсона

Гаррингтон Эмерсон - сын бродячего священника, теоретик, пропагандист, публицист, инженер-самоучка, и как называет его Д.Нельсон, "человек Ренессанса среди искателей приключений". Свою юность провел в путешествиях по странам Европы, в зрелом возрасте, будучи всемирно признанным авторитетом менеджмента, посетил Советский Союз, где высоко оценивал промышленные достижения русских. Свою карьеру Эмерсон начал профессором современных языков в университете штата Небраска (1876-1882). Уже здесь он зарекомендовал себя как человек нового типа, активно выступающий против академического традиционализма. В 90-е годы Эмерсон занимается созданием электрических кораблей, прокладкой телеграфного кабеля, строительством почтовых дорог на Аляске. Кроме того, он пытался (правда, безуспешно) получить средства для постройки электрокара для кругосветного путешествия. В другой раз он хотел воздвигнуть судовой верфь в Вашингтоне и построить подводную лодку с неглубокой осадкой для русского флота. По-настоящему перелом в судьбе Эмерсона произошел в 1903 году, когда его пригласили консультантом в национальную железнодорожную компанию. В 1910 году Комиссия по регулированию торговли между штатами рассматривала конфликт между группой фирм отправка грузов и железнодорожными компаниями, стремившимися под предлогом высоких издержек на зарплату повысить тарифы. Привлеченный в качестве эксперта Г.

Эмерсон доказал, что применение научных методов позволит железнодорожным компаниям снизить издержки на 1 млн. долл. ежедневно. Компании потерпели поражение. В последние годы Эмерсон получил известность как индустриальный инженер, предприниматель и писатель. Изящный стиль, остроумная и экспрессивная манера изложения нравилась читателям. Его книга стала бестселлерами.

2. «12 принципов производительности».

Развитие классической школы управления происходило в двух основных направлениях -- рационализация производства и исследование общих проблем управления. Здесь можно выделить работы Г.Эмерсона, Л.Урвика, М.Вебера, Г.Форда.

Эмерсон разделял большую часть убеждений Тейлора, но был интересен тем, что представлял собой яркого и в чем-то типичного философа менеджмента. Свою философию менеджмента он изложил в своей самой популярной книге «Двенадцать принципов эффективности».

Наша неэффективность в противоположность высокой эффективности природы есть причина нашей бедности, считал Эмерсон.

12 следующих принципов управления, из которых видно, что автор «дрейфовал» к классическому направлению, в чем убеждаешься при их прочтении:

1. Отчетливо поставленные цели - исходный пункт управления.

«Перед руководителем промышленного предприятия, если он только не лишен здравого смысла, открываются лишь два пути. Либо он выставляет свои личные идеалы и отказывается от всех несогласных с ним принципов производительности, либо, наоборот, принимает производительную организацию и принципы производительности и вырабатывает соответствующие им высокие идеалы».

2. Здравый смысл, состоящий в признании ошибок и поиске их причин.

«Создать творческую созидательную организацию, тщательно выработать здравые идеалы, чтобы затем твердо проводить их в жизнь. Постоянно рассматривать каждый новый процесс не с ближайшей, а с высшей точки зрения. Искать специальных знаний и компетентного совета повсюду, где только можно их найти. Поддерживать в организации сверху донизу высокую дисциплину, строить всякое дело на твердой скале справедливости - вот основные проблемы, к немедленному

разрешению которых призван здравый смысл высшего порядка.»

3. Компетентная консультация профессионалов и совершенствование процесса управления на основе их рекомендаций.

«Компетентная консультация должна сверху донизу пронизывать всякое предприятие, и если на деле компетентный совет не проводится в жизнь, то виною этому недостаточность организации, отсутствие в ней какой-то необходимой единицы. И эта все еще не созданная единица есть специальный аппарат повышения производительности».

4. Дисциплина, обеспеченная четкой регламентацией деятельности людей, контролем за ней, своевременным поощрением.

«Автоматическая дисциплина, заслуживающая включения в число принципов производительности, есть не что иное, как подчинение всем прочим одиннадцати принципам и строжайшее их соблюдение так, чтобы принципы эти ни в коем случае не стали двенадцатью отдельными, ничем не связанными правилами.»

5. Справедливое отношение к персоналу.

«Подобно всем прочим принципам производительности, справедливое отношение к рабочим и служащим должно быть нормализовано. Оно должно находиться в согласии со всеми прочими одиннадцатью принципами. Должно составлять специальный предмет работ особой высококвалифицированной штабной группы, пользующейся помощью и советами целого ряда специалистов»

6. Быстрый, надежный, точный, полный и постоянный учет.

«Учет всех деталей, дающий в результате учет всего целого, каждой отдельной статьи за каждый день, всех статей за долгий период времени, - это один из принципов производительности. Только тот, кто учитывает все количество и все цены, кто учитывает эффективность того и другого, учитывает применительно ко всем расходуемым материалам, будь то тонна рельсов или пинта нефти, только тот, кто учитывает израсходованное время, почасовую ставку и производительность труда по каждой операции, кто учитывает рабочее время и почасовую эксплуатационную стоимость машин (опять-таки по каждой операции), только тот может действительно применять все остальные принципы и достигать высокой производительности.»

7. Диспетчеризация по принципу «лучше диспетчеризация хотя бы не спланированной работы, чем планирование работы без диспетчеризации».

«Прекраснейшим и совершеннейшим примером диспетчерства является распорядок питания здорового человека, начиная с того момента, как он подносит кусок ко рту, и кончая восстановлением разрушенных внутренних тканей. Сознательно мы ощущаем только приятный вкус пищи, а весь великолепно организованный дальнейший путь, по которому каждая молекула съеденного куска достигает своего конечного назначения, остается для нас незаметным»

8. Нормы и расписания, способствующие поиску и реализации резервов.

«Выработка рациональных трудовых норм для людей требует, разумеется, точнейшего хронометража всех операций, но кроме того, она требует всей умелости администратора, вырабатывающего план, всех знаний физика, антрополога, физиолога, психолога. Она требует безграничных знаний, руководимых, направляемых и воодушевляемых верой, надеждой и сочувствием к человеку.»

9. Нормализация условий труда. Труд необходимо нормировать так, чтобы рабочий был в состоянии выполнить задание и хорошо заработать.

«Нормализованные условия необходимы нам для точного, быстрого, полного учета, и для составления точных расписаний. Таким образом, прежде чем говорить о расписаниях, нам следовало бы изложить нормализацию условий. Но, не составив хотя бы теоретического расписания, мы не можем знать, какие именно условия и до какой именно степени следует подвергнуть нормализации.»

10. Нормирование операций, состоящее в стандартизации способов их выполнения и регламентировании времени.

«Ценные результаты случайностью не достигаются.

Какова бы ни была отрасль деятельности, но если предварительное планирование входит в нее постоянным элементом, в порядке твердого навыка, то все трудности неизбежно уступают терпению и настойчивости исполнителей»

11. Письменные стандартные инструкции. Они служат для того, чтобы освободить мозг работника для инициативы, изобретений, творчества.

«Для того чтобы производственное или всякое иное предприятие действительно шло вперед, необходимо не только учитывать все успехи, но и тщательно, систематически закреплять их письменно.

Предприятие, лишенное стандартных писанных инструкций, неспособно к неуклонному движению вперед. Писанные инструкции дают нам возможность добиваться новых и новых успехов гораздо быстрее»

12. Вознаграждение за производительность. Целесообразно ввести систему оплаты труда, которая учитывает как время, затраченное работником, так и его умения, проявляющиеся в качестве его работы.

«Для того чтобы дать работникам справедливое вознаграждение за производительность, необходимо предварительно установить точные трудовые эквиваленты. Как высоко будет оплачиваться трудовой эквивалент, единица труда, это не так важно: важен принцип.

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.»

Заключение

В своей работе Эмерсон писал «Не труд, не капитал и не земля создали и создают сегодня современное богатство. Идеи - вот что создает богатство. И все, что требуется сегодня - это идеи, шире использующие природные условия, а также уменьшение и труда, капитала и земли на производство единицы продукции». Идеи были доминирующей силой, и они должны были быть сосредоточены на устранении потерь и создании более эффективной индустриальной системы. Принципы были средствами для достижения этой цели, и базисом всех принципов была линейная форма организации. Эмерсона чувствовал, что «главной болезнью промышленности является дефектная организация».

Принципы послужили основой рациональной организации труда на промышленном предприятии и в настоящее время эффективно используются на практике управления.