



Историческая ретроспектива развития управленческой науки, взаимосвязь этапов ее развития с практикой управления, а так же квалификация и свод основных идей и открытий в плане исторической временной последовательности получила название управленческого континуума. Это понятие является основополагающим при попытке проанализировать историю школ управления. Идея разделения труда благоприятно сказалась в организации не только с точки зрения разделения труда, связанного с производством какой-либо продукции. Прежде всего, здесь надо обратить внимание на разделение физического и умственного труда. Этот аспект специализации непосредственно связан с возникновением управления. Управление берет на себя решение вопроса несовместимости целей организации и целей индивида. Оно разделяет всю организацию на две половины: исполняющую и координирующую исполнение. Этим разделением управление в то же время объединяет людей для достижения общей цели. В конечном счете, люди используют организацию в своих интересах, и этот процесс требовал логического завершения в виде создания науки, которая бы порождала теоретические концепции, используемые в практике управления организацией.

До 30-х гг. 20 столетия господствовала эра производственной ориентации. Главной задачей организации в то время было производить как можно больше и дешевле. В соответствии с той целью, которая стояла перед деловым предприятием начала века строилась их внутренняя структура. И элементы организации взаимодействовали так, чтобы соотносится с законами функционирования общества. Теоретики организации не обращали внимания на проблемы макроуровня при разработке концепций. Управленческая наука должна была создавать теории для практического применения, основываясь на упрощенном видении организации.

Время, когда менеджмент стал признаваться, как самостоятельная область научных исследований было начальным этапом развития промышленного производства, для которого характерен традиционный подход к управлению организацией. Этот подход предполагает, строгую рациональность и важность использования ресурсов.

В этот период появляются идеи научного управления Ф. Тейлора (1856–1925), направленные на повышение интенсивности организации труда. В основе их лежит

появление и применение научных методов изучения труда и координации ресурсов предприятия.

Тейлор рассматривал рост производительности труда как основной при влиянии на прибыльность.

Естественно, что школа управления, сформировавшаяся во время господства традиционного подхода видения организации именуется классической или традиционной. Ф. Тейлор и его сторонники: Г. Ганнт, Фрэнк и Лилиан Гилбрет разработали теории и концепции, обосновавшие результативность такого подхода исходя из направления и уровня развития организации. Примитивный уровень развития объекта управления стал толчком к разработке системы управления, находящейся на таком же уровне. Идеи Ф. Тейлора нашли выражение в создании новой области человеческих знаний, превратившейся в одну из опор современного предприятия. Созданная им система управления была ориентирована на определенное состояние экономической системы и организации. Методы, которыми пользовался Ф. Тейлор кажутся сейчас примитивными. В основу теории легли 10 принципов Тейлора. Но тогда выведенные им принципы, в которых он классифицировал основные понятия менеджмента активно стали использоваться и приносить результаты. Заслуга Тейлора не в развитии науки, а том, что он заложил ее базовые основы, создав школу. На основании существования такой научной школы можно говорить именно о научной области знаний. Путь развития новой науки указал именно он.

Хотя на современном историческом этапе, и на этапе, когда управленческая наука стала развиваться более быстрыми темпами, предполагающими использование более совершенных методов стало возможно говорить только о “Современной идентификации принципов классического менеджмента.”

В своей книге “Принципы и методы научного управления» опубликованной в 1911 году, Ф. Тейлор описал шаги, которые необходимо предпринять для перехода от обычного типа организации производства к научному. Его предложения были новаторскими, что четко прослеживается при анализе определения инновационной идеи, предполагающей существенное отличие от сложившейся практики и впервые использовалась не только в данной организации, но и вообще в экономической среде того времени. Он задействовал механизмы не используемые ранее.

Для перехода от обычного типа организации производства к научному, Тейлор предполагал, что нужно осуществление 2 шагов:

1. Заменить грубые практические методы научными.
2. Разделить ответственность за выполняемую работу между рабочими и дирекцией путем разделения знания между ними.

Анализируя аспект эволюции применения методов в организации производства во 2 главе книги «Принципы и методы научного управления» /15, С.49/ Тейлор пишет, что методы и способы организации производства, передававшиеся устно на протяжении длительного периода, в большинстве случаев освоены человеком бессознательно. Отсутствие их анализа и системного описания делает знания об организации неполными. Эти знания, полученные из опыта, он называл традиционными или сугубо практическими. И эта эмпирия должна быть заменена новыми научными знаниями, «потому что только путем научного анализа можно открыть наилучшую комбинацию методов и орудий, пригодную для достижения целей, предполагающих максимум прибыли и минимум издержек.»

На основе научной проработки, которая предполагает сбор и классификацию информации, производят ее обобщение, а потом вводятся принципы и правила, обобщающие весь накопленный опыт, но уже на научной основе. Научная проработка происходит на базе изучения операций, которые производит рабочий. Повышение эффективности или производительности труда возможно только при применении научной организации производства. Уничтожение малой производительности служит стимулом к снижению издержек производства, что является одним из аспектов функционирования предприятия в условиях господства производственной ориентации.

Тейлор сравнивал две системы возможные для применения в организации. Эта «система инициативы и поощрения» и «система научной организации труда». «Система инициативы и поощрения» предполагает применение не научных методов, а тип управления, при котором рабочий, проявляя свою инициативу, получая специальное поощрение. В этой системе применение разных видов оплаты труда считается разрешением вопроса о системе управления в целом.

В отличие от такой односторонне развитой системы механизм научного управления предполагает использование урока и премии, как двух основных элементов. По предположениям классической школы урок – это мерило, при помощи которого измеряется успешность работы, а премия это вознаграждение за успешную работу. Таким образом, реализуется четвертый принцип Тейлора, предполагающий, что в основе мотивации лежит только заработная плата. И количественное изменение,

которой зависит от качественных параметров производимой продукции.

Научная организация труда основывается на разделении ответственности между рабочими и дирекцией, что предполагает реализацию первого принципа Тейлора «Разделения труда». Когда за менеджером закрепляется функция планирования, а за рабочим исполнение задания. Дирекция должна брать на себя мыслительный компонент работы, заменив личное суждение рабочих своими разработанными планами и нормативами, на основе обработанной информации. Таким образом, происходит отделение функции планирования от остальных. И ее осуществление относится к администрации. Вместе с ней к администрации переходит значительная часть ответственности.

Формируя, свою концепцию, и Тейлор, и другие сторонники классической школы, прежде всего, старались найти фундаментальное положение, согласно которому легитимность менеджмента нельзя будет оспаривать.

Сейчас в определении менеджмента ясно и четко прослеживается аналогия с теми тезисами, которые заложил еще основатель классической школы. Утверждая, что только научная организация производства может помочь «достижению максимальной прибыли в соединении с максимальным благосостоянием.» Причем, под максимальной прибылью он подразумевал не только ее единовременное получение, но и обеспечение механизма, позволяющего постоянно поддерживать реализацию этой цели.

Кроме Тейлора систему управления посредством заданий разрабатывали Фрэнк и Лилиан Гилбрет, научный метод которых базировался на измерении труда. Так же Г. Гантт, который издал книгу о научном анализе проблем управления «Труд, заработная плата и прибыль». Идеи всех сторонников Тейлора не отличались значительно, их объединяла общая цель создать базу для дальнейшего совершенствования науки управления, но прежде, доказав ее легитимность.

Безусловно, что Тейлор сделал огромный вклад в формирование нового мировоззрения, связанного с коренной перестройкой взглядов на роль и функции внутри организационных механизмов. Но концепция классического менеджмента обязана своей целостностью еще одному ученому, работавшему в один временной период с Тейлором, но в другой стране.