

image not found or type unknown



Менеджмент (в максимально широком смысле)- означает разработку (моделирование), создание и максимально эффективное использование социально-экономических систем различных уровней. Менеджмент (в узком смысле слова) - управление социально-экономическими системами, в том числе производственными (англ. management, от лат. manu agere «указывать рукой» ср. рус.руководить).

Основные функции менеджмента: планирование, организация, мотивация, коммуникации, управление, процессы разработки и принятия решений, контроль. Взаимосвязь этих функций определяется тем, что нельзя управлять неорганизованной системой, то есть, чем лучше организовано предприятие, тем меньше оно нуждается в управлении.

Любая наука базируется на использовании исторического опыта. Изучение уроков истории позволяет избежать противоречий и ошибок, встречающихся на ранних этапах развития науки.

Менеджмент не исключение. Наука управления в этом отношении мало отличается от других наук. Как и любая наука, 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. Как показывает предшествующий опыт развития многих стран мира, обращение к истории часто происходило в критические, судьбоносные периоды жизни общества, в периоды поиска путей выхода из сложившейся кризисной ситуации.

Биография Г. Эмерсона:

Гаррингтон Эмерсон - сын бродячего священника, теоретик, пропагандист, публицист, инженер-самоучка, и как называет его Д.Нельсон, "человек Ренессанса среди искателей приключений". Свою юность Эмерсон 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-отправителей 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.

Философский подход к науке управления Г. Эмерсона:

Философия менеджмента - это система идей, взглядов и представлений менеджеров, выработанная преимущественно опытным путем, о природе человека и общества, задачах управления и моральных принципах поведения менеджеров. К примеру, вас могут осудить, если вы открыто оскорбляете подчиненного, смотрите на него с подозрением или антипатией, нетерпимо относитесь к тем, кто ниже вас по должностному рангу или социальному положению. Если менеджер ведет себя не так, как думает, то это значит, что он не обладает четко выраженной философией.

«Приличный» руководитель или «приличная» фирма должны иметь глубокую философию. Считается, что деловые лидеры не могут надеяться на успех до тех пор, пока они не сформулируют свою философию управления, которая может быть принята и понята как предпринимателями, так и общественностью.

Хронологически история менеджмента начинается с движения, во главе которого стояла группа передовых западных инженеров конца XIX - начала XX вв. К ним относят Ф.Тейлора (тейлоризм), А.Файоля, Г. Эмерсона и др. В центре их внимания стояли вопросы повышения производительности труда и улаживания социальных отношений на предприятии.

Классическая школа управления. Возникновение современной науки управления связывается с именем Ф. Тейлора. В основе системы Тейлора лежали методы рационализации труда отдельных рабочих, обусловившие перестройку процесса.

По мнению современного социолога Р. Дэвиса, именно Тейлор заложил основы американского делового предпринимательства, которые базировались на ряде философских принципов. Тейлор считал, что цель производства - это увеличение комфорта и благосостояния человечества. Миссия «научного менеджмента» состоит в конструктивном вкладе в экономическое и социальное улучшение общества. Вместе с тем, ученый подчеркивал важность социальной ответственности лидеров бизнеса перед обществом и интересами частного капитала.

Пожалуй, центральным моментом тейлоровской философии менеджмента можно считать концепцию разумного эгоизма. Тейлор был убежден в том, что абстрактная благотворительность не имеет места ни в одной системе управления, поэтому и тейлоризм не является системой, дающей людям то, чего они не заработали. Отсюда следует вывод, что оплата в конечном счете должна соответствовать вкладу в производство, вести к его увеличению. Если капиталистическое предприятие не является благотворительным заведением, а это признается в современном менеджменте, -- то надо препятствовать любому ослаблению индивидуальной ответственности человека за собственное благосостояние.

Абстрактная благотворительность, как и абстрактный гуманизм появляется там, где уравнительность подменяет личную ответственность; где почти весь прибавочный продукт отчуждается в пользу государства, которое затем делает вид, что содержит рабочих, облагодетельствует их через общественные фонды.

В связи с этим Тейлор энергично протестовал против любой формы «фазербединга», т. е. практики, когда предприниматель обязывается сохранять численность рабочей силы независимо от потребности в ней. Первое, что сделал Тейлор в Вифлеемской компании, сократил штаты с 500 до 150 рабочих и в 3 раза поднял производительность труда. Такая система, полагал он, гораздо больше

дисциплинирует рабочих, стимулирует их к достижениям, позволяет вести более трезвый образ жизни.

Новое мышление эффективного менеджера характеризуется рядом особенностей. Прежние понятия приобретают совсем иное содержание. Например, раньше считалось, что личность важнее организации, теперь - наоборот. Организация важнее отдельного человека, говорит Эмерсон. В этом философия Эмерсона. Прежде дисциплина понималась очень узко - как система регламентации, обязательного присутствия на рабочем месте, принудительного соблюдения распорядка, норм и режима труда. Теперь дисциплина трактуется как один из принципов производительности, размеренность всего жизненного уклада, установка на организованность вообще. Иными словами, Эмерсон предлагает различать, с одной стороны, внешнюю дисциплину как систему санкций и правил, с другой - внутреннюю дисциплину как способ мотивации к организованному, размеренному поведению. Во втором случае дисциплина - регулятор человеческого поведения, осознанная установка. «При действительно рациональном управлении правил почти вовсе нет, а наказаний за их нарушение - еще меньше». Зато есть точно определенные обязанности и полный, точный учет. Высшая дисциплина создана не страхом, а более высоким чувством, в частности, чувством ответственности. Дисциплина начинается с того, что на работу принимают не первого встречного, не всякого желающего, а того, кто больше всего годится именно для нее. Эффективный менеджер сначала тщательно отбирает работников, учитывая образование, психологические качества, здоровье и даже биографию, а затем обращается с принятыми честно и справедливо.

Афористическая форма изложения, блестящий талант публициста и рационализатора-практика, широкий кругозор и энциклопедическое образование создали из Эмерсона оригинальное явление в истории менеджмента. Его заслуга в том, что проблема производительности (эффективности), которую Тейлор считал почти вычеркнутой из лексикона менеджмента и потерянной для общественного мнения, благодаря публицистическим статьям и научным докладом стала всеобщим достоянием. Его философская книга создала в Америке десятки тысяч новых сторонников рационализации.

Научно-практический труд Г. Эмерсона «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. Есть два способа преодолеть неэффективность: научить людей правильно работать посредством анализа элементов труда и ставить задачи таким образом, чтобы они мотивировали максимальную производительность.

Одним из наиболее существенных отличий идей Эмерсона от представлений других авторов школы научного менеджмента является его взгляд на связь между эффективностью и организационной структурой.

Эмерсон рекомендовал использовать стандарты учета издержек для оценки эффективности работы организации. Бухгалтер по учету издержек, тесно сотрудничающий с инженером по эффективности (технологом), выполняет следующие функции:

- 1) дает "промышленному и деловому миру" определенные стандарты и долларовую систему мер, применимую к оценке всех услуг, материалов и оборудования;
- 2) проводит точный количественный анализ и определяет рыночную стоимость всех текущих операций, с тем, чтобы информировать о степени экономической эффективности;
- 3) предоставляет в распоряжение работников средства и способы, которые обеспечивали бы 100%-ю производительность.

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: характерологов, гигиенистов, физиологов, психологов, бактериологов, знатоков техники безопасности, инженеров по отоплению и освещению, экономистов, специалистов по вопросам зарплаты, бухгалтеров, юристов.»

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.»

Каких результатов пытаемся мы достичь в индивидуальной жизни, в заводском производстве, в национальном развитии? Не слишком ли много времени мы тратим, не слишком ли много денег у нас уходит, не расточаем ли мы свои силы?

Нормализуем ли мы условия таким образом, чтобы время не растрачивалось, чтобы деньги не выбрасывались за окошко, чтобы усилия не уходили впустую?»

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.

Сборник стандартных писаных инструкций - это кодификация законов и практики предприятия. Все эти законы, обычаи и практические приемы должны быть тщательно обследованы компетентным и высококвалифицированным работником, а затем им же сведены в письменный свод.

Предприятие, лишенное стандартных писаных инструкций, неспособно к неуклонному движению вперед. Писаные 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. Работодатели и рабочие могут сойтись на минимальной оплате при максимальном рабочем дне, против этого возражать не придется; но во всяком случае всякой поденной плате должен соответствовать

совершенно определенный и тщательно высчитанный эквивалент труда.

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».

По убеждению Эмерсона, «работать напряженно -- значит прилагать к делу максимальные усилия; работать производительно -- значит прилагать к делу усилия минимальные».

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