



Отечественные управленческие школы

Отечественные школы НОТ

- ▣ В начале XX века импорт в Россию иностранной техники, капиталов и специалистов сопровождался заимствованием прогрессивных идей в области менеджмента.
- ▣ Впоследствии сформировались самобытные отечественные школы организационно-управленческой науки, активно работавшие до середины 30-х годов. В конкретных исторических условиях магистральным направлением развития отечественного научного менеджмента стала научная организация труда (НОТ).

"Индустриальная утопия"

О. Ерманского

- ▣ Характерная черта научной мысли той эпохи - ее политизация
- ▣ Осип Аркадьевич Ерманский, автор известных учебников по НОТ, предложил глобальный проект переустройства управления обществом



- ▣ Правильно оценив прогрессивную роль механизации и автоматизации производства, О. Ерманский приходит к несколько неожиданному выводу о том, что в скором времени все станут руководителями, поскольку работать будут не живые люди, а сложные машины-автоматы.
- ▣ Процесс вытеснения человека из сферы непосредственного производства О.Ерманский понял как ликвидацию живого труда. Точнее, не вообще живого труда, а труда исполнителей. Ведь деятельность руководителя - тоже элемент живого труда. Конечно, управленцы в проекте О. Ерманского остаются. Более того, численность их резко возрастает.
- ▣ "Индустриальная утопия" О. Ерманского строилась на одной очень незаметной методологической ошибке: абстрактные теоретические рассуждения подкреплялись не менее абстрактной эмпирикой; вместо конкретного анализа проблемы автор приводил надуманные количественные расчеты.

- ▣ Материализм автора "физиологического оптимума" (основной принцип О.Ерманского) - особого рода. В его основе лежали заимствования из работ К. Маркса и А. Богданова (не всегда правильно понятые), а также идеи, почерпнутые им из элементарного курса физики.
- ▣ Три принципа:
 - положительного отбора
 - организационной суммы
 - оптимума
- ▣ Теорию трудовой стоимости К.Маркса он излагает в терминах расхода физической энергии человека..

А.Ф. Журавский

- ▣ А.Ф. Журавский - известный специалист в области организации труда. Его можно отнести к социально-экономическому направлению НОТ. В круг его интересов входили вопросы организации, нормирования и стимулирования труда, профотбора и культуры труда.
- ▣ Он полагал: если человек психологически утомлен монотонной или сверхнапряженной работой, то из 8 часов рабочего дня он будет трудиться с полной отдачей лишь 5—6 часов. Остальное время у него уходит на восстановление сил. Конечно, он остается на своем рабочем месте, но лишь делает вид, что трудится. Данный вид «саботажа» — своеобразная физиологическая защита. Стремление организма к экономии сил выражается в частых прогулах.

- ▣ Организация труда - это рациональное условие совместной, коллективной деятельности. Цель организации труда состоит в распределении работников таким образом, чтобы усилия одного были согласованы с усилиями всех.
- ▣ Кроме того, Журавский рассматривает проблемы профотбора и психотехники, структуры управления и административной работы, биомеханики человека как рабочей силы, классификации типов рабочих в зависимости от их психофизиологических качеств, гигиены труда, организации и культуры быта.

«Социальная инженерия» Алексея Капитоновича Гастева



- Лидером отечественной науки управления и НОТ в 20-е г. был
- А.К. Гастев
- С 1921 по 1938 г. он возглавлял Центральный институт труда (ЦИТ) в Москве

Предметом изучения А.К. Гастева являлись не вообще существующие управленческие процессы, а процессы, протекающие в различных сферах общественного производства.

Структурно исследование производства включало в себя два раздела:

научная организация производственного процесса, теоретической основой которого служили физиология и психология,

научная организация управления, теоретико-методологической базой которой выступала социальная психология.

Предметом первой является рациональное соединение человека с орудием, а второго — взаимодействие людей в трудовом процессе.

Гастев А.К. подходит к вопросам управления с точки зрения рабочего места (отдельно взятого работника), распространяя полученные выводы на управление цехом, предприятием, государством: рабочий у станка есть директор производства, известного под названием машины — орудия. Ловкое обслуживание этой элементарной системы воспитывает в каждом работнике его настоящие управленческие качества, точные, деловые. Именно с упорядочения деятельности отдельного человека, кем бы он ни был — руководителем или исполнителем, должна начинаться работа по научной организации труда и управления. В этом суть так называемой методологии «узкой базы», на которой строится подход А.К. Гастева.

В центре внимания ученого оказывается первичная клеточка предприятия — **работник на своем рабочем месте**, а схема научного поиска разворачивается в направлении от **микроанализа движений (приемов, операций)** к макроанализу предприятия в целом.

В самом общем виде внедренческая программа заключалась в следующем:

- 1) научное определение исходных элементов производственного процесса;
- 2) то же самое по отношению к трудовому процессу;
- 3) установление законов «анатомии» производственного процесса;
- 4) анализ законов производства - расчленение процесса и разделение труда;
- 5) синтез этих законов - соединение композиций и кооперация труда;
- 6) генезис форм производства;
- 7) "трудовая технология" профессий в соответствии с этими формами;
- 8) формирование установок работников;
- 9) воспитание нового типа работника.

Харьковская школа управления

□ Вопросами управленческого контроля, коллегиальности и единоначалия, совершенствования организационной структуры, психологии авторитарного руководства и стилей управления занимался Всеукраинский институт труда (г. Харьков), который возглавлял крупный специалист по методологии принятия управленческих решений Ф.Р. Дунаевский.

В основу своей классификации функций управления Ф.Р.Дунаевский положил принцип структурной роли функций в системе целого и выделил три основные фазы организационного процесса:

- 1) инициацию, то есть воплощение проекта административной структуры в первых реальных действиях;
- 2) ординацию, то есть период налаживания деятельности управленческого аппарата от начальной фазы вплоть до нормального его функционирования;
- 3) административную, то есть оперативную работу по решению управленческих проблем в сложившейся системе руководства.

В соответствии с тремя фазами выделяются три типа функций:

- 1) починные (инициация)
- 2) устроительные (ординация)
- 3) распорядительные (администрация)

"Распоряжение, - писал Ф.Р.Дунаевский, - которое не обеспечено исполнением, нельзя считать подлинным распоряжением. Это - пожелание, высказанное лицом, занимающим административный пост, но не распоряжение".

- Ф.Р. Дунаевский полагал, что трудовая дисциплина является непременным условием нормального функционирования любой организации.
- Он различал "дисциплину ободряющую", которая прививается лишь в хорошо организованном деле, и "дисциплину устрашающую" - признак беспорядка и бессилия руководства.
- В современной социологии считается, что в плохом производстве обязательно приживается руководитель-автократ.

Конструктивизм Н.А.Витке

Его важнейшим научным достижением стала концепция использования природы человеческого фактора в организации, выдвинутая им в к.20-30гг. XX в. и опередившая взгляды Э. Мэйо и Ф. Ротлисбергера, легшие в основу доктрины «человеческих отношений».

Н.Витке исходил из того, что в системе НОТ следует различать две основные ветви: **научную организацию производственного процесса**, осуществляемого отдельным человеком во взаимодействии с вещественными факторами производства (собственно НОТ), и **рационализацию взаимодействий человека с человеком** (НОУ — научную организацию управления или научный менеджмент).

Предметом первой являлось рациональное соединение человека с орудиями труда, второй — рациональное соединение и взаимодействие человека с человеком в трудовом процессе.

Используя концепцию пяти универсальных функций управления А.Файоля, он вслед за ним проводит разграничение сфер управленческой деятельности, выделяя особо **функцию административную**.

Витке полагал, что с развитием и усложнением производства значение последней возрастает, что приводит к выделению специальной группы лиц — администраторов.

Функцию **административной деятельности** он связывал прежде всего с **задачей интеграции и координации деятельности**.

Другим аспектом административной деятельности Н. Витке считал **конструирование человеческих отношений** — создание благоприятной социально-психологической атмосферы (т. н. «духа улья») и мотивацию работников.

Витке много пишет о необходимости рационального конструирования сверху донизу. Только оно отвечает требованиям индустриальной эпохи.

Руководитель любого ранга должен четко, распределять обязанности, определять цели и функции, координировать и контролировать подчиненных, но не случайно подобранных, а целесообразно сконструированных.

Руководители называются у него **социальными инженерами и социальными техниками.**

"Современный администратор - это прежде всего социальный техник или инженер, - в зависимости от его положения в организационной системе, - строитель людских отношений.

Чем выше его положение в служебной иерархии, чем больше численный состав работников, объединяемых администратором, тем больше в его непосредственной работе выступает деятельность административная за счет материально-технической".