8. *Abrams Ph.* The Origins of British Sociology: 1834–1914. Chicago: Aldine, 1968.
9. *Bucle H.* The history of civilization in England. L.: Polity Press, 1900.
10. Социологическая энциклопедия / под ред. В.Н. Иванова. М., 2013.
11. *Бэджгот В.* Государственный строй Англии. СПб., 2013.
12. *Bulmer M.* Development of sociology and of empirical social research in Britain // Essays on the history of British sociological research. Cambridge: Cambridge University Press, 1985.
13. *Reed M.* Sociology of Management. L.: Polity Press, 1989.
14. *Ярская-Смирнова Е.Р., Романов П.В., Михель Д.В.* Социальная антропология современности: теория, методология, методы, кейс-стади. Саратов, 2004.
15. *Романов П.В.* Социологические интерпретации менеджмента: исследования управления, контроля и организаций в современном обществе. Саратов, 2000.
16. *Drucker P.* The Practice of Management. N. Y.: Harper, 2000.

V.O. Kozlov
The History of Scientific Management American Concepts Origin

The history of scientific management concepts origin in industrial countries of the West on the turn of the 20th century is studied. Special attention is paid to the analysis of the concepts of the American engineer F.W. Taylor and the French theorist A. Fayolle as creators of the first integral theory of the effective management.

Key words and word-combinations: scientific management, effective management, rationalization, control.

Исследуется история возникновения концепций научного менеджмента в промышленно развитых странах Запада на рубеже XIX–XX вв. Особое внимание уделяется анализу концепций Ф. Тейлора и А. Файоля как создателей первых цельных теорий эффективного менеджмента.

Ключевые слова и словосочетания: научный менеджмент, эффективный менеджмент, рационализация, управление.

УДК 33(73-41)
ББК 60.8(7Сое)

В.О. Козлов

ИСТОРИЯ ВОЗНИКНОВЕНИЯ АМЕРИКАНСКИХ КОНЦЕПЦИЙ НАУЧНОГО МЕНЕДЖМЕНТА

В 1990-х годах России большое влияние в среде зарождавшегося крупного бизнеса приобрели зарубежные теории эффективного, или научного менеджмента. В настоящее время в связи с поставленной руководством страны задачей повышения производительности труда данные концепции вновь стали актуальными. Их зарождение и становление уместно отнести к рубежу XIX–XX вв., периоду формирования индустриального общества. Как отмечает крупный российский историк Л.В. Байбакова, «высокие темпы индустриализации, заданные в ходе завершившегося на рубеже 1870–1880-х годов промышленного переворота и начавшейся одновременно монополизации экономики, ускорили формирование индустриального общества» [1, с. 5]. Именно в это время в

США, Великобритании, Германии, Франции появились первые крупные предприятия, сначала в виде трестов, а затем – холдингов; были созданы международные компании «General Motors», «Ford Motor Company», «Peugeot», «U.S. Steel», нефтяной гигант «Standard Oil» и другие. Чтобы понять специфику современного управления крупными предприятиями, важно проследить эволюцию теоретической базы американского научного менеджмента, провести анализ накопленного в США опыта в сравнении с историческими реалиями.

Отправным пунктом теории научного менеджмента принято считать 1886 г., когда Генри Р. Таун, президент мануфактурной компании «Yell and Town», на ежегодном собрании общества инженеров-механиков представил доклад на тему «Инженер как экономист» [2, p. 645]. Ученый полагал, что инженеры нового поколения должны развивать в себе качества управляющих производством – только так профессиональные навыки и специальные знания могут объединиться с организаторской работой. В функции инженера, говорил он, входят обязанности по организации и надзору за проводимыми работами, поскольку сила организованных усилий берет верх над профессионализмом индивидуального работника. «Существует много хороших инженеров-механиков, – утверждал Таун, – есть также немало отличных бизнесменов, однако оба этих качества весьма редко сочетаются в одном человеке» [3, p. 18].

Заслуга Тауна состоит в том, что он впервые обратился к анализу конкретных внутриорганизационных проблем крупных компаний, состоявших из множества разнородных элементов, интегрированных в единое целое. Основа научного способа управления производством была заложена опытом владельцев крупных предприятий. Однако менеджмент изначально не признавался в качестве важной составляющей успеха, до тех пор пока не возникло множество монополистических объединений со схожими проблемами, превративших деловое администрирование в особое искусство и род занятий, независимых от величины отдельной фирмы или отрасли производства. Новые бизнес-задачи требовали значительно более широкого подключения специалистов к производственному процессу. Руководители предприятий не могли в связи с колоссальным размером их компаний самостоятельно управлять заводами-гигантами, в связи с этим одна из первых и важнейших целей менеджмента состояла в росте производительности труда рабочих.

В то время когда теоретики «эффективного управления» начинали свою профессиональную и научную деятельность, деловому менеджменту как особому роду занятий практически не уделялось внимания. Однако стихийно сложившиеся на протяжении XIX в. методы руководства заводами и фабриками себя постепенно исчерпали. Разумеется, опыт и изобретательность каждого поколения создавали эффективные способы руководства предприятиями, но, как правило, они оставались достоянием отдельных специалистов и не становились предметом научного или хотя бы теоретического обобщения. Производственные задания рабочим тогда отличались рутинностью и однообразием, а их мастерство и инициатива сплошь и рядом приносились в жертву сиюминутной выгоде. Однако уже в начале XX в. менеджеры нового поколения ощутили рост спроса на их услуги, в основе которого лежала озабоченность глав корпораций вопросами повышения эффективности промышленного труда.

Ведущими теоретиками научного менеджмента в США являются ученые Ф.У. Тейлор и Г. Эмерсон, предложившие в начале XX в. свои оригинальные концепции. В 1900 г. были опубликованы их первые научные статьи «Производительность как основание для управления и оплаты труда» Эмерсона (1902) и «Цеховой менеджмент» (1901) Тейлора, где было обозначено начало новых теорий. Позже вышли еще две их пространные работы, ставшие основополагающими для теоретиков менеджмента: «Принципы и методы научного менеджмента» Тейлора (1911) и «Двенадцать принципов производительности» Эмерсона (1912).

По методологии подхода к управлению Эмерсон отличался от Тейлора. Он не стремился к строгой систематизации идей, а из всего арсенала научного менеджмента применял только хронометраж и поощрительные системы. Тейлор не раз критиковал Эмерсона за некомпетентность, полагая, что тот ее интересуется прибылью, чем реальными делами [4, p. 21–22]. Эмерсон отличается своим новаторским взглядом на философию менеджмента, который он изложил в книге «Двенадцать принципов производительности», изданной на русском языке дважды – в 1931 и 1992 гг.

Двенадцать принципов эффективного менеджмента по Эмерсону – это принцип точного, быстрого и полного учета; точно поставленные цели; здравый смысл; компетентная консультация; дисциплина; справедливое отношение к персоналу; диспетчирование (на железных дорогах); нормы и расписания; нормализация условий производства; нормирование операций; наличие стандартных инструкций для каждого работника завода; вознаграждение за производительность.

Сравним конкретные положения теорий Тейлора и Эмерсона. Главный смысл организации производства – безусловно, повышение производительности. И Эмерсон и Тейлор отводили основную роль в этом процессе инженерам-рационализаторам. Однако в рамках тейлоровской системы контроль должен был осуществляться только на низовом уровне, то есть над рабочими предприятия [5, p. 10], тогда как Эмерсон предлагал ввести инженеров-рационализаторов в штат на всех уровнях управления и производства, считая, что производительность в большей степени зависит от правильной организации рабочего места. Он полагал, что у мастеров на предприятиях было слишком много власти, что вело к анархии и расстройству всей системы управления производством [6, p. 19–20]. Задачей своей теории Эмерсон считал изменение устаревшего типа организации, когда дело ведется людьми на «низовом уровне» производства, а не профессиональными менеджерами, когда управляющий перекладывает всю ответственность за результативную работу завода на мастеров, а те, в свою очередь, – на рабочих [6, p. 5]. Тейлор в качестве примера использует организацию производства на сталелитейном заводе, а у Эмерсон – на железных дорогах.

Согласно теории Г. Эмерсона следовало отказаться рассматривать управленческую пирамиду сверху вниз и считать, что подчиненный является продолжением и расширением личности начальника или работодателя. На самом деле «начальник существует только для того, чтобы делать производительную работу подчиненного, работу, которая к расширению начальствующих личностей никакого отношения не имеет» [6, p. 20]. Это ясно – ведь и человек обслуживает

станок, производящий материальную продукцию, а не самого себя, хотя он считается главным субъектом производства. Но если современное производство построено так, что главное в нем – оборудование, а основная обязанность рабочих – обслуживать его, то почему же современное управление должно строиться иначе? По мнению Эмерсона, управленческую пирамиду следует строить снизу, и тогда никто не сможет самонадеянно распоряжаться сверху: «Поднимаясь вверх по административной лестнице, мы на каждой ступени убеждаемся, что ступень эта точно так же существует не для тех, кто стоит выше, а для обслуживания тех, кто работает ниже». Итак, возводить управленческую пирамиду необходимо снизу, определяя оборудование фундаментом этой пирамиды. Каждый следующий уровень создается по функциональному признаку, его цель – обслуживать нижестоящих работников.

Техника и оборудование, на обслуживании которых сфокусирован весь менеджмент, существуют не сами по себе, а ради удовлетворения нужд потребителей. Если Эмерсон, как и Тейлор, говорит о функциональной привязанности человека, то подразумевает не человека в собственном смысле, не личность, а рабочего, то есть исполнителя определенной социально-профессиональной роли. Индивид существует ради оборудования только как часть производственного механизма, как производитель материальной продукции, но оборудование, в свою очередь, существует ради индивида как части общественного организма, то есть как потребителя. Тейлор, в отличие от Эмерсона, не склонен был винить в неэффективности администрацию завода. Он считал ответственной за неэффективность промышленного труда малорезультативную, «с прохладцей» работу рабочих [6, p. 17]. Теоретики научного менеджмента осознавали тот факт, что человек в рамках производственного цикла – уже не человек, а рабочий, то есть функционирующий индивид. «В идеале лучше было бы вообще обойтись без человека, вывести его за пределы производства, которое превращает его в производственную машину» – отмечал Эмерсон [6, p. 11].

Представляют интерес для современного крупного бизнеса методы введения в действие научных теорий Тейлора и Эмерсона. У каждого был практический опыт применения своих постулатов на практике. В Бетлехемской сталелитейной компании Тейлору удалось опробовать свою теорию, а в 1904–1907 гг. на железной дороге в Санта-Фе внедрил новшества Г. Эмерсон в качестве профессионального консультанта по менеджменту. Тейлор в своей книге достаточно подробно описывал работу предприятия, большинство его идей в области организации эффективного менеджмента были опробованы самим инженером-рационализатором, тогда как Эмерсон смог испытать свою теорию лишь частично из-за сложности внедрения инженеров-рационализаторов на все ступени производственного управления. Как описывал работу сам Эмерсон в интервью газете «The New York Times», «владелец железной дороги не повышал расходы на новые должности, стремясь ограничиться рационализаторством только на высшем уровне управления, считая иерархию на предприятии достаточно эффективной структурой, о чем я сказать решительно не мог» [7, p. 4]. Тейлоровская же система управления, наоборот, довольно быстро стала набирать популярность в начале XX в., и его последователи применяют ее на практике.

Ф.У. Тейлор создал основательную школу научного менеджмента. Целая плеяда рационализаторов производства внесли вклад в развитие управленческой мысли и предложили корпорациям новые разработки в области менеджмента. Среди них следует выделить Генри Ганнта (1861–1919), близкого ученика Тейлора, занимавшегося изысканиями в области методики премиальной оплаты и впервые составившего схемы для производственного планирования и контроля. Его книги «Труд, заработная плата и доход» (1910), «Промышленное производство» (1916) стали вехой в развитии научного менеджмента. Труды Ганнта характеризуют признание важной роли человеческого фактора в промышленности и убеждение в том, что рабочему должна быть предоставлена возможность обрести в своем труде не только источник жизни, но и осознание чувства удовлетворенности: «Все, что мы предпринимаем, должно находиться в согласии с человеческой природой. Мы не можем понукать людьми; мы обязаны направлять их развитие» [8, p. 124]. Согласно Г. Ганнту, эра принуждения к труду должна уступить место эпохе знаний, поэтому политика будущего состоит в стремлении обучать людей стратегии совместной выгоды для всех заинтересованных сторон. По мере того как рабочие становятся все более квалифицированными и овладевают навыками труда, они принимают на себя большую ответственность, что является результатом их деятельной жизни, заинтересованности в труде.

В книге «Организация труда» Ганнт впервые разработал концепцию социальной ответственности бизнеса, ставшей доминирующей в XX в. Ход его рассуждений приблизительно таков: общество нуждается в услугах и товарах, вне зависимости от того, кому достанется прибыль от их продаж, поскольку от этого зависит само существование человечества. Между тем бизнесмены считают своей главной целью приобретение прибыли, забывая, что для окружающих они не имеют никакого иного основания для существования, кроме представления услуг и товаров. Именно поэтому бизнес должен осознавать социальную ответственность и посвятить себя прежде всего служению обществу. В противном случае само общество в конечном счете может предпринять попытку отказаться от его услуг, чтобы действовать сообразно своим интересам [8, p. 158].

Супруги Фрэнк (1868–1924) и Лилиан (1878–1972) Гилбрет исследовали преимущественно вопросы труда в производственном процессе, в том числе возможности увеличения выпуска продукции за счет уменьшения физических усилий, затраченных на ее производство. Они опубликовали две книги – «Изучение движения тела» (1911) и «Психология управления» (1916), где подчеркивалась важность связи между научным менеджментом и результатами социологических исследований. Например, Ф. Гилбрет выступал за широкое внедрение в менеджмент современных измерительных методов. Так, для строительства предприятий и офисов он разработал методику кирпичной кладки, при которой количество движений каменщика сокращалось с 18 до пяти, а производительность труда увеличивалась со 120 до 350 кирпичей, уложенных за один час [9, p. 75–76]. Данная теория впервые была опробована в ходе строительства одного из крупнейших конвейерных заводов Г. Форда в Детройте. Благодаря внедрению данного метода время строительства сократилось в четыре раза: вместо предполагаемых двух лет завод был готов уже через шесть месяцев.

Близкие к теории Эмерсона мысли высказывал американский инженер Р. Робб, опубликовавший в 1910 г. «Лекции по организации». Он писал, что, по общепринятому мнению, идеальный тип организации обычно ассоциируется с армией. Распределение рядовых по ротам и полкам, ясно сформулированные обязанности офицеров и их полномочия, а также строгая дисциплина, позволяющая исполнять приказы в любых ситуациях, – все это составляет образец, которому должны следовать все остальные гражданские организации. Не случайно в ходу стали популярными такие выражения, как «индустриальная армия», «капитаны промышленности» и прочее. Действительно, продолжает Робб, военная организация внесла много ценного в деятельность других типов организаций своим примером дисциплины, четкими уставами, эффективностью работы, поскольку была вызвана к жизни «необходимостью рационального управления и обращения с большими массами людей» [10, p. 164]. Однако впоследствии она же стала причиной ошибок при создании организаций иного плана, основанных на принципах саморазвития и внутренней мотивации, где насильственное навязывание такой специфики военной организации, как командование, превосходство контролирующих функций над необходимостью в специализации работ и координации различных видов деятельности, вело к экономической неэффективности и растранжириванию ресурсов.

Предпринимательская благотворительность и патернализм как еще один предмет исследования многогранной деятельности «пионеров» научного менеджмента стали приобретать более целенаправленный и функциональный характер в период становления индустриального общества. Ф.У. Тейлор назвал заботу фабричной администрации о быте и досуге людей «дополнительным фактором управления, помогавшим формировать не только умелых, но и культурных работников» [11, с. 135–136]. Социальные расходы на улучшение их жилищных условий, на школы и больницы промышленники считали не только своим моральным долгом, но и производственной необходимостью. Однако эффективность затрат на социальные нужды оставалась неопределенной, так как для большинства работников важнее были размер заработка и продолжительность рабочего дня, чем бесплатная больница или вечерняя школа.

Основатель конвейерного производства Генри Форд пошел еще дальше. Он решил сделать самих рабочих ответственными за свое благополучие, но под контролем администрации, то есть не просто им больше платить, а вкладывать в людей капитал. По его мнению, «социальными инвестициями следует управлять и измерять отдачу от них» [12, p. 161]. Инвестицией могла стать добавка к заработной плате, а управление ее использованием – социально-профилактической работой по месту жительства, где сочетались контроль, воспитание и стимулирование. Она дополняла обычный менеджмент на производстве. Контролируемая надбавка не только увеличивала доход рабочего, но и прививала рациональную культуру потребления, присущую индустриальному обществу. Критериями их эффективности выступали измеримые показатели благосостояния, заимствованные из жизни среднего класса: приобретение недвижимости, рост сбережений, улучшение жилищных условий, избавление от вредных привычек, а для иммигрантов еще и изучение английского языка с последующей их натурализацией.

Развивая рациональное производство, Г. Форд задумал перенести принципы эффективности его работы на людей, считая, что «человеческий фактор» не менее важен, чем машины и капитал, и что партнерским отношениям на производстве принадлежит будущее [12, p. 19]. В его компании благотворительные заведения отсутствовали, но рабочим усердно внушали, что качество их жизни напрямую зависит от их усердия на работе. Большое значение имели отсутствие дискриминации при найме; трудоустройство инвалидов, чернокожих и бывших заключенных; организация бесплатных курсов английского языка; помощь и консультации сотрудников социологического отдела. Социальная программа «Ford Motor Company» стала первым крупным экспериментом в этом направлении, но она так и не приобрела популярности и постепенно сошла на нет, в первую очередь из-за ее дороговизны. Организация школ и консультативных центров требовала больших инвестиций. Постепенно, вместе с исчерпавшимися экономическими возможностями, иссяк и социально-культурный потенциал программы, сводившийся к «американизации» заводских рабочих [13, с. 185–186].

Представленная эволюция американских концепций научного менеджмента позволяет сделать вывод о большой практической значимости идей основоположников данного научного направления. Все ее этапы – от тейлоровской теории, так называемой «мелочной регламентации», до фордовской системы социальной поддержки рабочих – представляли собой последовательные шаги по направлению к организации рациональной модели управленческой системы на крупных предприятиях. Таким образом, развитие и реализация представленных концепций возможны и в условиях современной российской действительности как один из верных путей к повышению производительности труда и улучшению макроэкономического климата в стране.

Библиографический список

1. *Байбакова Л.В.* Двухпартийная система в период вступления США в индустриальное общество. М., 2002.
2. Encyclopedia of Professional Management. N.Y., 1978.
3. *Town R.M.* Engineer as economist. Pitts., 1887.
4. The North American Review. 1911. № 6.
5. *Taylor F.W.* The Principles of Scientific Management. N.Y., 1911.
6. *Harrington E.* Twelve Principles of Efficiency. W., 1912.
7. The New York Times. 1912. Sept. 28. P. 4. URL: http: //www.newspaperarchive.com
8. *Gannt H.L.* Work, Wages and Profits. N.Y., 1916.
9. *Gilbert F., Gilbert L.* Motion Study. Pitts., 1911.
10. *Robb R.* Lection about organization. N.Y., 1910.
11. *Тейлор Ф.У.* Менеджмент. М., 1992.
12. *Ford H.* My life. My achievements. Detroit, 1925.
13. *Шпотов Б.М.* Генри Форд. М., 2003.