

**Киреева Наиля Рызвановна,
доцент Департамента «Антикризисное управление и
финансы» ИЭАУ**

Kireeva Nailya Ryzvanovna, associate
professor of the Department of Humanitarian, Social and Economic and
Natural-science disciplines of IEAU (Institute of Economics and Anti-
Crisis Management)

**Механистический и очеловеченный научный менеджмент: Фредерик
Тейлор и Генри Гантт**

The mechanistic and humanized scientific management: Frederik Taylor and
Henry Gantt

В статье прослеживается общее и особенное в идеях о научности менеджмента его основателей: Ф. Тейлора и Г. Гантта. Автор подчеркивает современное звучание выводов ученых, практическое значение их работ.

The article regards general and special points in the scientific ideas of management of its founders: F. Taylor and G. Gantt. The author combines the conclusions of modern scientists with practical value of their works.

Ключевые слова: научный менеджмент, научные принципы, Ф. Тейлор, Г. Гантт, метод, график, лидер, работник, менеджер, тейлоризм

Keywords: scientific management, scientific principles, F. Taylor, G. Gantt, method, schedule, leader, worker, manager, Taylor system

Менеджмент как наука об управлении- это теоретическое отражение практического регулирования взаимоотношений субъекта и объекта. Теория (в переводе с греческого языка- «рассмотрение, исследование») описывает и объясняет явления, сводит открытые закономерные связи к единому началу. Это начало – совокупность теоретических и эмпирических принципов.

Основоположником научного менеджмента является **Фредерик Тейлор (1856-1915)**. Он высказал предположение о том, что для поднятия уровня менеджмента необходимо изменить принципы управления и осуществлять их в соответствии с научными рекомендациями. Не практика и традиции, а процедуры, разработанные на основе изучения конкретных ситуаций, должны быть в основе менеджмента.

Для понимания важности для Ф.Тейлора научного подхода к менеджменту следует помнить, что он закончил Гарвардский юридический колледж, получил диплом инженера-механика, был назначен главным управляющим Manufacturing Investment Company (MIC), имел около 50 патентов на изобретения. Этот путь единения эмпирического и рационального характеризует глубину и серьезность его подхода.

Идеи «научного управления» Ф. Тейлор излагает в работе «Принципы научного менеджмента» (1921 – издание через шесть лет после смерти). Принципы – это идеи, влияющие на действия. Принципы Ф. Тейлора отличаются от методов, которые традиционно были связаны, прежде всего, с поощрениями.

Каковы же эти принципы научного управления? 1) Анализ работы для определения эффективного метода ее выполнения. На этой основе «выдать» нормы для работников. 2) Обучение менеджеров для работы с работниками с целью выполнения этих норм. 3) Само сотрудничество менеджеров с персоналом. 4) Четкое разделение труда и ответственности менеджера и

работника. Менеджер должен планировать и контролировать, а реальным воплощением поставленных целей занимается персонал.

Традиционно проблемы ложились на работника, а научный менеджмент позволяет проблемы переложить на менеджеров. Рабочие не используют свой потенциал в полной мере, их надо обучать, направлять и контролировать. Для анализа и описания деятельности каждого рабочего нужно организовать, по предложению Ф. Тейлора, плановые отделы. Это - компонент научного стиля управления. Научный подход Ф.Тейлора вел к разграничению персонала и тех, кто планирует работу и контролирует ее выполнение.

Все не так гладко, как хотелось бы, было на практике. Внедрение принципов научного управления снижало самостоятельность рабочих из-за строгого требования жесткого контроля и надзора. По мнению Ф. Тейлора, разногласия персонала и менеджеров уйдут по мере изучения и обсуждения противоречий. Автор писал о неквалифицированном труде как грубом и элементарном. Нужен компетентный учитель для «повышения» работника, внимание к способностям человека и изучение личностных причин неэффективного труда.

Многие из идей Фредерика Тейлора не утратили своего значения.

1.Социально-психологический метод: «Награда, для того, чтобы она оказывала надлежащий эффект, поощряя рабочих к проявлению максимального рвения, должна следовать очень быстро после выполнения самой работы... Любой рабочий должен иметь возможность оценить результаты своего труда и в конце каждого рабочего дня в точности знать размер награды за него, если только руководство хочет, чтобы он проявлял максимальную готовность к работе» и «Чтобы можно было рассчитывать на проявление настоящей инициативы у рабочих, директор предприятия обязательно должен их определенным образом поощрять — сверх того, что

обычно дается среднему рабочему данной профессии. Такое поощрение может иметь различное проявление, например: надежда на быстрое повышение и карьерный рост; более высокая плата — как в виде высокой почасовой оплаты, так и в виде премий и того или иного рода бонификаций за хорошую и быструю работу; сокращение рабочего дня; улучшение обстановки и условий труда по сравнению с обычными и т. д.» («Принципы научного менеджмента»).

2. Административно-распорядительный метод: «Труд каждого рабочего целиком учитывается в плане дирекции по меньшей мере на один день вперед, и каждый отдельный рабочий получает в большинстве случаев подробную письменную инструкцию, регулирующую во всех деталях урок, который он должен выполнить, равно как и средства, используемые с его стороны в работе. И эта заранее спланированная таким образом работа представляет задание, которое должно быть разрешено, как установлено нами выше, не исключительно самим только рабочим, но в большинстве случаев объединенными силами рабочего и администрации» («Принципы научного менеджмента»).

Ф. Тейлор и во время жизни и после смерти в 1915 году много критиковали за механистический подход из-за его отношения к работникам как к машинам, лишенным самостоятельного мышления. Убежденность в том, что только следование идеям Ф. Тейлора приведет к эффективной организации труда, стало называться «тейлоризмом».

Генри Гантт (1861 - 1917) сделал центром своего внимания и изучения не нормирование, как Ф. Тейлор, а проблемы человеческой психологии. Возможно этот интерес у Г. Гантта возник из собственных жизненных ситуаций. Уже школа-интернат McDonagh School в Балтиморе познакомила его с принципами жесткой дисциплины и убедила в важности гуманистических моментов совместной деятельности. Потом Г. Гантт

поступает в Stevens Institute в 1883 г., получает специальность инженера-механика. Работал конструктором, преподавателем. В 1888 году Г. Гантт становится помощником Ф. Тейлора в Американском обществе инженеров-механиков. На этом фоне человеческого и делового сближения двух родоначальников научного менеджмента интересны расхождения их идей по поводу разработки научных методов менеджмента.

Конечно, Ф. Тейлор оказал серьезное влияние на Г. Гантта. Концепции Ф. Тейлора находят свое отражение в сочинениях Г. Гантта («Труд, заработная плата и доход» (1910), «Промышленное руководство» (1916) и «Организация труда» (1919)).

Их долгая совместная деятельность на различных промышленных предприятиях не привела к единению в теории. У них были разные подходы к проблемам промышленной психологии. Позиция Ф. Тейлора сводилась к нежеланию рассматривать какие-либо иные аспекты производства, кроме технологических. Г. Гантт понимал и чувствовал не только технологические, но и управленческие проблемы общего характера и пытался учитывать их на практике. Ф. Тейлор эту практику ненаучной. После совместной работы Ф. Тейлор посвятил себя пропаганде своих принципов научного менеджмента, а Г. Гантт консультировал по проблемам управления современным промышленным производством. Особо стал Г. Гантт известен после доклада (1903), посвященного графическому изображению производственных потоков («Графическое ежедневное сопоставление плана и факта производства в обрабатывающей промышленности»). Эти графики стали так и называться графиками Гантта. Графики использовались для визуального представления не столько количества, сколько времени, что позволяло руководителю следить за реализацией проекта и предпринимать адекватные действия в случае нарушения заданного графика работы. Это - диаграммный метод со своими принципами:

1. Любая работа может быть оценена по времени, необходимому для ее

выполнения и 2. Пространство, которым представляется на схеме время, должно соответствовать тому объему работ, который должен быть произведен за это время. Использование этих двух принципов позволяет понять всю систему. При этом становится возможным графическое представление любого рода работ, общим мериллом которых является время.

После смерти Г. Гантта (1919) популяризатором его идей стал Уоллес Кларк издавший в 1922 г. книгу "График Гантта: рабочий инструмент управления". Эта книга способствовала международному признанию практических аспектов концепции Г. Гантта, на ее основе разрабатывались советские «пятилетние планы». Все возникавшие с той поры схемы и графики контроля производства, так или иначе, восходили к первичной ганттовской модели. Окончательный разрыв с Ф. Тейлором был связан с докладом Г. Гантта «Современные методы обучения» (1915), в котором он говорил о коммуникабельности, неконсервативности и т.д. В 1916 году Г. Гантт создает организацию, названную им NewMachine, членами которой были инженеры и лица иных специальностей, симпатизировавшие идеям ограниченной производственной демократии. Движение New Machine предсказывало грядущий крах капитализма в случае, если тот не сможет заменить ценность прибылью служения обществу. Руководить подобной трансформацией способны лишь те, кто придерживается научных методов управления. Г. Гантт защищал "аристократию способных", которая призвана, была обеспечить промышленное лидерство, основывая свою работу на достоинствах, а не на привилегиях. Отношения между руководителями и работниками должны быть отношениями взаимной выгоды, а не конфликта, а конечной целью экономической активности должно быть служение, а не прибыль. Доктрина служения Г. Гантта – это не только следование классическим принципам научного менеджмента, но и понимание и

осознание своей социальной ответственности. Подлинными лидерами—это люди, которые понимают механизм действия движущих сил общества и видят свою высшую цель в служении обществу.

Литература:

1. Всеобщая история менеджмента. М., 2006
2. Дункан М. Основопологающие идеи в менеджменте. М., 1996
3. Попов А. Теория и организация американского менеджмента. М., 2006
4. Тейлор Ф. Принципы научного менеджмента. М., 1992
5. Титов В. Теория и история менеджмента. М., 2019
6. Чудновская С. История менеджмента. М., 2019