

Василенко В.А.

О РОЛИ ОТЕЧЕСТВЕННОЙ НАУКИ И ПРОБЛЕМАХ МЕНЕДЖМЕНТА

Труд, материальное и духовное производство, распределение и потребление невозможны без определенной организации, порядка, разделения труда, установления места и функций человека в коллективе, осуществляемых с помощью управления.

Управлению подвержены и социальное поведение людей, и социальные отношения в целом.

В обществе сложилось два типа механизма управления – стихийный и сознательный. При стихийном механизме упорядочивающее, управляющее воздействие на систему является усредненным результатом столкновения и перекрещивания различных, нередко противоречащих друг другу сил. Это воздействие автоматически по своей природе и не требует вмешательства. Таков, например, рынок – основной регулятор капиталистической экономики, главная управляющая сила производства и определяемой им всей системы общественных отношений.

Народу со стихийными факторами на любой ступени развития общества действуют сознательные факторы управления, постепенно формируются специфические общественные институты – субъекты управления, то есть система организаций, осуществляющих целенаправленное воздействие на общество.

Сознательные факторы управления в ходе истории претерпели глубокие изменения – от управления посредством сложившихся и передаваемых из поколения в поколение *традиций, обычаев* в первобытном обществе до управления страной, организации на современной научной основе.

При современном уровне развития науки и техники неуправляемыми остаются некоторые стихийные силы природы, оказывающие заметное влияние на развитие ряда отраслей экономики, в особенности сельского хозяйства, строительства.

Не поддаются также строгому регулированию такие явления, как цены, бракосочетания, вкусы и потребности людей и т.п.

Вместе с тем, хотя каждое из них во многом случайно, в массе своей они носят статистический характер и вероятность их наступления может быть более или менее точно исчислена. Это обстоятельство создает возможность учета и влияния на них.

Практика управления выделяет три основных этапа развития управления производством.

В период становления капиталистической мануфактурой, фабрикой управляет сам собственник, а в качестве всеобщего регулятора производства выступает стихийный механизм рынка.

На стадии крупного машинного производства управление отделяется от капитала – собственности. Управление начинают осуществлять наемные управляющие, обладающие некоторой свободой в принятии решений.

Третий этап характеризуется формированием специального института профессиональных организаторов производства – менеджеров, внедрением в процесс управления современных технических средств, попытками государственного вмешательства в экономику.

Элементы научного управления производством возникают и развиваются на стадии крупного машинного производства и в эпоху формирования государственно-монополистического капитализма.

Общеизвестным началом признания управления наукой самостоятельной областью исследования считается 1911 год. Именно тогда Фредерик Уинслоу Тейлор (1856-1915) опубликовал свою книгу “Принципы научного управления” [1, 2].

Система Тейлора заложила основы научной организации труда через “создание многочисленных правил, законов и формул, которые заменяют личные суждения работника и которые могут быть с пользой применены только после того, как будет произведен систематический учет, измерение их действия”.

Первой фазой методологии научного управления был анализ содержания работы как процесса и определение его основных элементов (операций).

Тейлор ввел расчленение трудового процесса на отдельные *элементы - операции* с целью их изучения, анализа и наилучшего практического освоения.

Последователи Тейлора, Френк и Лилия Гилбрет, например, изобрели микрохронометр и вместе с кинокамерой фиксировали состав рабочих движений при выполнении тех или иных операций каменщика.

Основываясь на полученной информации, они изменяли рабочие *операции*, чтобы устранить лишние непродуктивные движения и, используя стандартные процедуры и оборудование, стремились повысить эффективность работы. В результате появился усовершенствованный способ, который сократил количество движений, необходимых для кладки одного кирпича, с 18 до 5, увеличив тем самым производительность на 50%.

Сам Тейлор начинал с того, что скрупулезно замерял количество железной руды и угля, которые человек перебрасывал во время работы лопатами различного размера. Оказалось, что максимальное количество железной руды и угля может быть переброшено, если рабочие будут пользоваться лопатой-совком емкостью до 21 фунта (около 8,1 кг).

Но Тейлор рассматривал работников не как людей, не как личности, а как наиболее эффективное средство выполнения поставленных задач [3]. Он был одержим идеей эффективности. Используя наблюдения, замеры, анализ, он разбивал работы на простейшие конкретные задания, подбирая работникам в соответствии с их способностями посильные задания, максимально эффективно организовывал график и последовательности

выполнения *операций*. Видимо, именно поэтому В.И. Ленин определил “тейлоризм” как “научную систему выжимания пота”, хотя и признал в этом подходе много интересного и положительного.

В XX веке на Западе последовательно формировалось несколько школ научного управления, достижения которых общеизвестны, как и известны и представителями этих школ, большинство из которых составляют американцы.

Мы не будем в данной работе рассматривать причины зарождения менеджмента именно в США, его эволюцию, *научные школы управления*, так как перед нами стоит иная цель: показать, вычленив, хотя бы фрагментарно, роль и задачи отечественного управления производством.

Практически ни в одной из зарубежных книг, к которым имеет доступ наш рядовой читатель, ни слова не сказано о вкладе отечественных ученых в мировую сокровищницу науки управления. И, что самое непонятное, почти нигде не говорится об этом вкладе в литературе Украины и России, изданной в последние 8 - 10 лет. Исключение, пожалуй, составляют два автора. Это В.В. Глухов [2] и В.Р. Веснин [3], которые нашли возможность, к их чести, упомянуть о работах некоторых отечественных ученых в области управления.

Нежеланием знать, незнанием отечественных достижений или гипнотическим влиянием достижений Запада, его экономической мощи, видимо, объясняется слепое подражание, а то и просто копирование западных литературных источников, втискивание их опыта в нашу культуру, обычаи и традиции.

Непродуманность и непоследовательность действий, революционная ломка устоявшихся за многие десятилетия экономических отношений, постоянная оглядка на реакцию развитых стран, МВФ, банков, других международных организаций – “А что скажет Запад?” - лишают страну самостоятельности в выработке собственных решений, отбросили Украину на десятилетия назад, поставив некогда мощную индустриальную республику в положение страны-банкрота, в один ряд с развивающимися странами Азии и Африки.

Настоящее нашествие западных экономических советников, политологов и других “добродетелей”, очень “переживающих и радеющих за сильную и независимую Украину”, вносит свой ощутимый вклад в создание неразберихи и растерянности среди государственных чиновников, занимающихся экономической политикой.

Открытость международной торговли, монополизация издательства, погоня за сиюминутной выгодой – буквально забили прилавки магазинов различными зарубежными и отечественными публикациями по экономическим вопросам, прямо скажем, далеко не всегда высокого качества.

В этой ситуации у некомпетентного человека создается впечатление безнадежности нашего отставания в области экономической науки вообще, и управления в частности.

Среди поступившей и поступающей литературы лишь отдельные источники действительно заслуживают внимания, хотя и в них с некоторыми положениями не всегда можно согласиться.

Отечественная наука и практика управления, конечно, заметно обогащаются за счет передового зарубежного опыта и достижений науки. Никто этого не отрицает. Появились новые направления в сложной науке управления: стратегический, финансовый, операционный, инновационный, маркетинговый и другие виды менеджмента. Это отрадно. Но это и не должно ставить нас в положение заблудившегося и растерявшегося путника, не знающего, куда идти.

Указанные дисциплины в той или иной мере нам знакомы и имели место в нашей науке и практике, находили свое отражение в различных работах и публикациях. Но, к сожалению, эти направления не были так четко очерчены и конкретизированы.

Все интересное, передовое и полезное, накопленное в мире, необходимо отбирать и применять у себя, тщательно изучая и взвешивая.

Нельзя также и огульно отмахиваться все “не наше”, как было еще совсем недавно. Вспомним хотя бы классические примеры критики “тейлоризма”, - как “системы выжимания пота”, кибернетику, - как “лженауки” только за то, что она предвещала появление “думающей машины”, которая, по мнению некоторых советских политиков, вызывала опасение: “вдруг эта машина додумается до отрицания существующего строя!”

Безусловно, у западных стран есть чему поучиться всегда, а в нынешних переходных условиях – тем более.

В то же время нельзя также и отвергать все то положительное, что было накоплено нашей отечественной наукой управления, которая не стояла на месте и достигла определенных успехов. Больше того, справедливость требует не только упоминания, но и тщательного изучения ранних работ отечественных ученых и предпринимателей, ибо “новое – это хорошо забытое старое”.

В 1912 отечественными предпринимателями было выработано “*Семь принципов ведения дел в России*”, которые по своей сути являлись “кодексом чести” руководителей производства той поры [3]. В данном своде принципов во главу угла ставится предприниматель, так как профессиональных менеджеров в тот период в России просто не было. Но эти принципы заслуживают внимания и сегодняшних менеджеров, предпринимателей. Вот эти принципы:

1. **Уважай власть.** Власть – необходимое условие эффективного ведения дел. Во всем должен быть порядок. В связи с этим проявляй уважение к блюстителям порядка на указанных эшелонах власти.

2. **Будь честен и правдив.** Честность и правдивость – фундамент предпринимательства, предпосылка здоровой прибыли и гармоничных отношений в делах. Российский предприниматель обязан быть безупречным носителем добродетелей честности и правдивости.

3. **Уважай право частной собственности.** Свободное предпринимательство – основа благополучия

государства. Российский предприниматель обязан в поте лица трудиться на благо своей отчизны. Такое рвение можно проявить только при опоре на частную собственность.

4. **Люби и уважай человека.** Любовь и уважение к человеку со стороны предпринимателя порождает ответную любовь и уважение. В таких условиях возникает гармония интересов, что создает атмосферу для развития у людей самых разнообразных способностей, побуждает их проявлять себя во всем блеске.

5. **Будь верен слову.** Деловой человек должен быть верен своему слову. “Единожды солгавши, кто тебе поверит”. Успех в деле во многом зависит от того, в какой степени окружающие доверяют тебе. Слово делового человека должно цениться неизменно выше казенной бумаги с печатью.

6. **Живи по средствам.** Не зарывайся. Выбирай дело по плечу. Всегда оценивай свои возможности. Действуй сообразно со своими средствами.

7. **Будь целеустремленным.** Всегда имей перед собой цель. Предпринимателю такая цель нужна как воздух. Не отвлекайся на другие цели. Служение “двум господам” противоестественно. В стремлении достичь заветную цель не переходи грань дозволенного. Никакая цель не может затмить моральные ценности.

Моральные ценностные свойства этих принципов актуальны в полной мере и сегодня; их совсем не вредно применять нашим современным украинским предпринимателям и менеджерам. Что касается этапов и школ эволюции управленческой мысли, то основные положения этих “Принципов” заметно опередили “Школу человеческих отношений” (1930-1950 гг.) и ее зарубежных представителей.

Александр Александрович Богданов заложил основы общей теории систем, ввел понятие обратной связи, управляемой и управляющей систем.

Поскольку упорядоченность системы обычно бывает выше, чем упорядоченность окружающей среды, необходимы специальные механизмы, позволяющие сохранять и совершенствовать организацию системы. Объекты, различные по составу, могут демонстрировать сходные свойства благодаря общности в способах организации.

Широкое разнообразие процессов и форм организации стимулировало попытки построить общее учение об организации. Одной из первых концепций такого рода явилась *“Тектология. Всеобщая организационная наука”*, сформулированная (1913 г.) и разработанная А.А. Богдановым, который дал общее описание весьма разнообразных процессов возникновения и распада организаций.

“Попытки точно определить, что такое организация, приводят к идее целесообразности. Идея целесообразности заключает в себе идею цели. Организм, организация имеют свою “цель” и “сообразно” ей устроены. Но цель предполагает кого-то, кто ее ставит и реализует, существо сознательно активное, устроителя, организатора”, - пишет А.А. Богданов в указанном труде.

Еще один фрагмент из работы этого замечательного ученого: *“Возьмем, например, элементарное сотрудничество. Уже соединение одинаковых рабочих сил на какой-нибудь механической работе может вести к возрастанию практических результатов в большей пропорции, чем количество этих рабочих сил. Если дело идет, положим, о расчистке поля от камней, кустарников и корней и если один человек в день обрабатывает одну десятину, то два вместе выполнят не двойную работу, а больше: две с четвертью – две с половиной десятины. При трех, четырех рабочих отношение может оказаться еще более благоприятным – до известного предела, разумеется. Но не исключена и та возможность, что 2, 3, 4 работника вместе выполнят менее, чем двойную, тройную, четверную работу. Оба случая всецело зависят от способа сочетания данных сил”*. В первом случае вполне законно утверждать, что целое оказалось практически больше простой суммы своих частей, во втором – что оно практически ее меньше. Первое можно назвать организованностью, второе – дезорганизованностью.

Здесь вполне уместно вспомнить выражение: “Кто работает один – суммирует, кто работает вдвоем – преумножает”.

Итак, сущность приведенных понятий сводится к сочетанию активностей, парадоксальность и логичность которых присутствуют одновременно.

Легко представить себе, каким образом соединение активностей может уменьшить их практическую сумму: это происходит тогда, когда они друг другу противодействуют, вполне или отчасти друг друга парализуют, взаимно “дезорганизуются”. Но каким образом величины могут соединяться так, чтобы это увеличивало их практическую сумму? С первого взгляда, здесь получается создание из ничего. Но все не так просто. И Богданов дает ответ на резонный вопрос кропотливым рассмотрением ряда примеров, изложением теории конъюгации и сопротивления.

Сложные теоретические исследования данного вопроса заканчиваются вполне ясным и понятным выводом: *“Там, где сталкиваются активности и сопротивления, практическая сумма увеличивается на той стороне, на которой соединение (конъюгация, в данном случае) более строго и гармонично заключает в себе меньше противоречий. Это и означает более высокую организованность”*.

Приведенным далеко не исчерпывается вклад А.А. Богданова в теорию научного управления. Отметим только, что его работа способствовала в дальнейшем развитию общей теории систем, а обобщенный подход нашел выражение в кибернетике, оказал значительное влияние на работы Л.В. Канторовича, другого яркого представителя отечественной науки управления.

Профессор В.В. Глухов [2] справедливо относит академика Л.В. Канторовича к представителям математической школы управления (кибернетика, экономико-математические методы) наряду с такими известными именами, как Норберт Винер, А.И. Берг, Р. Белман, Р. Акофф и др.

Л.В. Канторович положил начало линейному программированию – теории и методам решения экстремальных задач с ограничениями, которые нашли широкое распространение в менеджменте. И хотя в зарубежных популярных источниках по менеджменту фамилия Л.В. Канторовича (как и многих других отечественных ученых) практически не встречается, достижения этого ученого общеизвестны. Л.В. Канторович является почетным доктором и профессором различных зарубежных университетов, а также членом академии в Бостоне (США).

Другими яркими представителями отечественной школы менеджмента являются А.К. Гастев и П.М. Керженцев, о которых также “забыли” и зарубежные и, в большинстве своем, наши ученые.

В 20-е годы XX века А.К. Гастев выдвинул концепцию “узкого места”, с расшивки которого необходимо начинать при любом *совершенствовании производства*. Этим “узким местом” является организация труда работников – от директора до рядового рабочего.

Гастев считал, что “*рабочий, который управляет станком, есть директор предприятия, которое известно под именем станка*”. В таком примитивном во многом взгляде содержались и рациональные зерна: любую трудовую деятельность можно разложить на ряд общих операций, которыми можно легко управлять: расчет, установку, обработку, контроль, анализ и т.п.

А.К. Гастев предложил свою *систему правил повышения производительности труда* из 16 позиций, смысл которых заключается в следующем: прежде чем изменить способы работы, нужно их тщательно изучить; не стараться сделать переворот, а начать с мелочей; не надоедать всем своим изобретением, а во что бы то ни стало претворить его в жизнь; не говорить о безвыходности, не склоняться перед происшествиями и трудностями – настойчивость и воля смогут их победить; мало просто знать – знающий, но не умеющий - это механизм без двигателя.

Исследователи В.В. Глухов и В.Р. Веснин причисляют А.К. Гастева к административной или классической школе менеджмента и считают его основоположником научной организации труда (НОТ).

Другим отечественным ученым, занимавшимся проблемами организации производства и управления трудовым коллективом, был П.М. Керженцев.

Он обратил внимание на то, что в деятельности людей, где бы она ни осуществлялась, имеется немало общих черт: выработка планов, руководство организацией по их выполнению, учет, контроль, четкое распределение задач, прав, обязанностей и ответственности.

В своих работах П.М. Керженцев рассмотрел ряд основополагающих проблем управления: типы и формы организации, построение организационных планов, подбор и использование работников, ответственность, дисциплину, систему подчинения, учет и контроль.

Иначе говоря, он один из первых попытался сформировать основные функции управления и существенно дополнил существующие “основные принципы административного управления” Анри Файоля и принципы повышения производительности труда Г. Эмерсона.

Конечно, не все воззрения перечисленных авторов безупречны с точки зрения современных позиций. Но вклад их в мировую управленческую науку достаточно весом и неоспорим. Это надо помнить нам, их потомкам, надо гордиться их достижениями, а не быть в положении убогого и зависимого поклонника западных достижений.

Зарубежный менеджмент, как и любая наука, тоже нуждается в совершенствовании, особенно с точки зрения понятийного аппарата, который различными учеными и практиками толкуется по-разному и с которым не всегда можно согласиться.

Дело в том, что в нашей печати и даже в научной литературе содержание менеджмента дает представление о нем как о какой-то панацее от всех наших хозяйственных бед и, с другой стороны, как о чем-то устоявшемся, заформализованном, строго конкретизированном определенными порядками и традициями в данной области [4].

Все это далеко не так. Любая наука, в том числе и наука управления, в своем развитии претерпевает серьезные изменения (вспомним хотя бы эволюцию менеджмента) и нуждается в критическом осмыслении, уточнении и преломлении через призму отечественного опыта и специфики условий.

Конечно, совсем не просто разобраться и сделать правильные выводы, ознакомившись с той или иной публикацией по изученному вопросу.

Случилось так, что реформирование нашей экономики совпало по времени и с реформированием высшей школы.

Курс на экономизацию высшего образования потребовал значительного числа квалифицированных преподавателей экономических дисциплин, которых в достаточном количестве не оказалось.

В образовавшуюся “нишу” устремились категории преподавателей, ранее знавших об управлении понаслышке. Среди них математики, физики, психологи и даже историки, которые ускоренными темпами самостоятельно прошли курсы ликбеза в области менеджмента по переводным зарубежным источникам. Этому в немалой степени способствовали и объективные причины, связанные с низкой заработной платой и несвоевременной ее выдачей по основному роду деятельности.

Не зная сущности системы управления и ее компонентов, освоив “верхи”, эти преподаватели вынуждены

“давать уроки менеджмента” будущим специалистам.

Поэтому нет ничего удивительного в том, что опытные, высококлассные педагоги, имеющие ученые степени и звания в своей области, оказались в положении дилетантов в сфере управления, менеджмента, что, конечно, негативно сказывается на уровне подготовки студентов и, в первую очередь, экономического профиля.

Еще совсем недавно, в масштабе СССР, в области строительного производства (завод, стройка) специалистов высшей квалификации, имеющих ученые степени доктора наук в сфере управления, организации и планирования, насчитывалось 8-10 человек (кандидатов наук в несколько раз больше). В других отраслях экономики положение со специалистами такого профиля было значительно лучше, хотя и недостаточно прочным даже в те времена.

Сегодня в Украине только один из десяти преподавателей, ведущих занятия в области менеджмента, является специалистом своего профиля, будучи практиком или имеющим ученую степень. Аналогичное положение и в Крыму, где более чем в двадцати высших учебных заведениях читаются различные дисциплины, связанные с менеджментом, управлением.

С другой стороны, вовлечение психологов, социологов и математиков в управление может и должно дать тот положительный импульс, которого недостает отечественной науке управления. Это может быть той свежей струей, которая в состоянии обогатить теорию управления, менеджмента и которую весьма желательно направить в нужное русло. А для этого необходимо помочь им адаптироваться к новым условиям и отличать истинные достижения от мнимых, реальный мир от виртуального.

В связи с этим важным обстоятельством является критическое осмысление принципиальных положений науки управления; анализ, отбор и приспособление тех компонентов науки менеджмента, которые могут быть использованы в условиях Украины.

Существует мнение, что “крупные компании, работающие во многих странах, давно утратили, если и имели, национальную окраску менеджмента, которая могла бы затруднить прививание их достижений на украинскую почву. Данное мнение подкрепляется тем, что если у фирм из разных стран, работающих в совершенно разных областях, будь-то добыча нефти или газа или производство косметических и лекарственных препаратов, обнаруживаются общие подходы к проблемам менеджмента, значит, подходы эти универсальны и пользоваться ими с выгодой для себя может каждый, кто не ленив” [5].

Данная сентенция весьма прозрачна и хороша на первый взгляд: “Бери - не хочу!” То есть все готово, уважаемые предприниматели, бизнесмены и менеджеры. Вот вам на блюде с голубой каемочкой готовые методы, стили, подходы и прочие атрибуты менеджмента - и вперед, к звездным вершинам капитализма!

На самом деле все далеко не так. И тому есть замечательное подтверждение – Япония.

Японские специалисты еще при восстановлении разрушенного войной хозяйства тщательно изучили опыт и достижения американского менеджмента, передовые технологии мировой экономической системы, сделав упор на разработку наукоемких и малозатратных технологий. Пропустив через фильтр национальных и культурных особенностей, традиций американскую систему менеджмента, на выходе получили уникальную, постоянно совершенствуемую систему управления производством.

“Японское чудо” заставило теперь уже американцев ездить в страну Восходящего солнца. Они пытались найти особые секреты японского менеджмента и ... не находили. “Анализ элементов японского управления, как только оставались в стороне восторги по поводу их необычности, специфичности и оригинальности, почти с неизбежностью подводил исследователей к выводу о том, что каждый из этих элементов в отдельности не является прогрессивным”, - приводит О.В. Виханский выводы некоторых американских специалистов, побывавших в Японии.

Другие американские исследователи высказывались более осторожно и говорили о необходимости выявления сущностных черт японского производства как особого типа управления, а также выяснения причин и корней его формирования на основе исторических, поведенческих и культурно-традиционных источников [6].

Представляется важным обратить внимание на то, что применительно к Японии невозможно установить первенство частного бизнеса либо государства в отношениях регулирования, которые возникают между ними. Частный бизнес по своей природе отрицает государственное воздействие, но в то же время он не может без него обойтись при той общегосударственной стратегии, которой следуют японские компании.

Роль государства в развитии экономики Японии столь велика, что в употребление вошло специальное понятие “Japan Incorporated” (акционерная компания Япония), которое отражает взгляд на японскую экономику как на единую производственную корпорацию, возглавляемую государством.

Если посмотреть на японскую экономику изнутри, то такая оценка покажется более чем странной.

Японцы не только перенимали опыт США, они на практике, причем самым добросовестным образом, конечно, в своем преломлении, внедрили идеи, высказанные В.И. Лениным об организации соревнования, в ходе которого на японских предприятиях оценивается *каждый* работник, а не только победители и отстающие. В Японии большой победой считается продвижение работника с 1001-го на 901-е место.

Однако если посмотреть на японскую экономику в целом, то отдельные ее стороны дают достаточно оснований говорить именно о “Japan Incorporated”. Государственное воздействие на экономику носит стратегический характер, а принятие стратегических решений в компаниях представляет собой как бы непрерывный поток оперативных решений.

Наиболее значительными и действительными являются меры государства по введению индивидуального

налогообложения для перспективных производств и финансовая поддержка мелкого и среднего бизнеса, который играет очень большую роль в экономике, но не обладает необходимой потенцией для выживания в конкурентной борьбе.

Оригинальной чертой в японской экономической системе является наличие различных “полуправительственных” органов, которые состоят в основном из представителей бизнеса и научной общественности и призваны выражать собой “непосредственное слияние” государственного аппарата и крупного бизнеса.

Для промышленных предприятий Японии характерны гибкость, слаженность, ритмичность. Достаточно привести один пример, касающийся известной фирмы “Toyota”. Средний производственный цикл выпуска автомобиля на этой фирме составляет всего 2 дня, что в 5 раз меньше, чем в США и в 10 раз меньше, чем на лучшем из предприятий СССР (1990 г.) – АвтоВАЗе.

Заслуживает внимания и опыт японцев в использовании трудовых ресурсов, выявлении скрытых резервов отраслевой системы управления “Канбан” и многое другое, что необходимо знать нашему грамотному менеджеру.

Сложившись как продукт особенностей формирования своей экономики, японское управление оказалось той составляющей мировой экономической системы, которая, развив основные черты рыночного хозяйства и опираясь на национальные поведенческие и культурные традиции, стала ключевым звеном, увязавшим их в единое целое в необычном для других развитых стран порядке.

Много интересного и оригинального в системе управления предприятием, подготовке управленческих кадров накоплено в других странах Запада – Англии, Франции, Германии, Финляндии и Швеции, каждой из которых присущи свои национальные черты и особенности и опыт которых, безусловно, требует тщательного изучения, не отменяя при этом и достижения отечественных исследователей.

Общеизвестно, что любое совершенствование невозможно без познания изучаемого объекта, его сути, что является азбукой любого исследования.

Для того, чтобы глубже понять сущность менеджмента, тенденции его развития, выявить проблемы и альтернативы их разрешения, видимо, необходимо обратиться к некоторым рассуждениям.

Своей целью наука управления ставит прежде всего упорядочение производственного процесса, организацию совместной деятельности людей, их координацию, регулирование действий по достижению запланированных результатов и принятых решений.

С появлением в нашем обиходе английского слова “management” возникла необходимость конкретизации понятий “менеджмент” и “управление”, которые многие понимают как синонимы.

Действительно, слово “management” означает управление, но есть и другое, уточняющее слово – “руководство” - от латинского “manus” (рука). Первоначально слово “менеджмент” означало “умение управлять лошадьми”. Позднее это слово видоизменилось и стало означать “руководство людьми”, а также варианты: дирекция, администрация. Это обстоятельство подтверждает и существительное “manager”, которое трактуется как управляющий, заведующий, директор.

Русское понятие “управление” гораздо шире вошедшего в нашу жизнь понятия “менеджмент”.

Водитель управляет автомобилем, руководитель предприятия – своим коллективом, мэр города – городским хозяйством, президент страны – государством. В то же время оператор ЭВМ управляет компьютером, а физик-ядерщик – ядерными процессами.

Мы не можем назвать шофера менеджером автомобиля. Но говоря о производственных отношениях (как в сфере материального производства, так и в сфере услуг) целесообразно применять именно слово “менеджмент”, характеризующее управление объектом хозяйствования на уровне предприятия (объединения) или его подразделений.

Производство любого экономического продукта (товар, услуга, знания, информация) осуществляется через основную деятельность предприятия, называемую производственным процессом.

В известной и весьма популярной монографии “Основы менеджмента” [1] авторы признают, что термины “операции” и “производство” взаимозаменяемы. При этом под производством они понимают выпуск товаров и переработку сырья, а термин “операции” шире. Он включает не только производство товаров, но и предоставление услуг, видов деятельности, входящих в операционную функцию.

Необходимо отметить, что слово “операция” с латинского (operatio) дословно переводится как действие или отдельное действие в ряду других подобных и имеет значения:

- а) механическое воздействие на ткани и органы тела (хирургическое);
- б) военные действия;
- в) выполнение какой-нибудь задачи: финансовой, кредитной, торговой, страховой, промышленной и т.д.

Слово “процесс” (также с латинского) означает: ход, развитие какого-нибудь явления, последовательная смена состояний в развитии чего-нибудь, а производство трактуется как процесс создания продукта труда. Значит, мы с полным основанием можем говорить, что *производственный процесс – это последовательная целенаправленная смена качественного состояния предметов труда, явлений, в результате которых получают продукт труда – изделие, товар, услугу.*

В пользу устоявшихся отечественных выражений “производственный процесс”, “система производства”,

“производственная система” говорит еще один немаловажный, если не основной, аргумент. Это понятие “операция”, которое несет в себе совсем другое содержание и широко применяется в инженерно-технологической терминологии как у нас, так и за рубежом. *Операция – организационно неделимый и технологически однородный элемент технологического процесса, состоящий из ряда рабочих приемов и движений.*

Таким образом, введение в нашу теорию и практику еще одного термина, который не лучше существующих и вдобавок способен внести путаницу в технологию, организацию и управление предприятием, вряд ли является оправданным [7].

В подтверждение сделанного вывода следует вспомнить эксперименты Ф. Тейлора и его последователей по исследованию *производственных процессов и их составляющих – операций*, которые приведены в начале настоящей статьи. Странники названия “Операционный менеджмент” в сфере услуг могут возразить: а как быть с банковскими операциями, финансовыми, торговыми и т.п.? Как их теперь называть? Ответ простой: - так и называть, ибо эти операции и являются теми же “организационно и технологически однородными элементами банковского дела или другого финансового учреждения со своим, присущим только ему, видом деятельности (процессом, в данном случае).

Другой не менее важной проблемой в менеджменте, как показала практика, является трактовка и сущность функций управления.

Дело в том, что в основных зарубежных источниках, которые у нас появились в начале 90-х годов и которые, как правило, явились предметом изучения “феномена” менеджмента, четко указывают на четыре функции управления: планирование, организация, мотивация и контроль (например, [2, с.253]). При этом не уточняется, что подразумевается под словом “функция”.

Функция в переводе с латинского означает обязанность, деятельность, круг деятельности. Иначе говоря, когда мы говорим об управлении, его функциях, мы подразумеваем вид деятельности субъекта управления по воздействию на объект управления с целью достижения желаемых результатов. Так вот, достичь этих желаемых результатов (целей) с помощью указанных четырех функций невозможно. Их явно недостаточно. И тут на помощь приходит наш отечественный опыт, наша теория управления, которые называют десять функций управления! В некоторых публикациях называют 9, иногда – 11 функций управления.

Необходимо отметить, что “недостающие” функции управления косвенным и нечетким образом фигурируют и в зарубежных источниках, в том числе и рассматриваемой работе [1], но их размытость и завуалированность ведет к неправильному толкованию других положений менеджмента, вытекающих из его основ.

Самым печальным обстоятельством в этом является то, что студенты и преподаватели подавляющего числа учебных заведений называют именно приведенные четыре функции менеджмента и не знают сути понятия “функция”. Отсюда и неглубокое усвоение управленческих дисциплин, изучаемых в высшей школе.

С позиции “чистого” управленца менеджмент представляет собой набор действий, их взаимосвязанную совокупность по руководству людьми и производством с целью достижения запланированных результатов организации.

Эти действия, точнее говоря, виды воздействий на объект управления и представляют собой функции менеджмента.

Не останавливаясь на приведенных выше функциях, имеющих, безусловно, важное значение для процесса управления, вспомним еще шесть функций, без которых просто не может существовать менеджмент как таковой.

Это, в первую очередь, *анализ* – важнейшая функция менеджмента, без которого невозможны *прогнозирование* и принятие управленческих решений, *руководство*, *координация*, *регулирование* и *учет*.

Мы здесь не даем определения каждой функции управления, они известны специалистам, но вспомнить их и заострить внимание читателя на этом - просто обязаны [7].

Необходимо отметить, что все рассмотренные (и перечисленные ранее) функции менеджмента теснейшим образом взаимосвязаны и являются обязательными составляющими системы управления на любом предприятии. Исключение из состава управления хотя бы одной из них делает предприятие уязвимым со стороны постоянно возникающих угроз и опасностей.

Понятно, что эффективным управление будет лишь тогда, когда четко очерчены все его составляющие: субъект, объект, цели и функции.

Если в качестве субъекта управления выступает управляющий, менеджер или какой-либо коллегиальный орган управления, а целями могут быть экономические (расчетная прибыль, например), научно-технические (уровень продукции, технологии), производственно-коммерческие (объем производства и реализации), социальные (удовлетворение потребностей работников) и другие, и с функциями управления мы в какой-то степени уже определились, то объект управления, как нам кажется, требует конкретизации.

Под объектом управления в менеджменте чаще всего понимают людей (коллектив, предприятие), иногда – производственный процесс, реже – другие факторы производства. В принципе это верно, но недостаточно.

Известно интересное высказывание: “управлять можно всем, что движется (или может двигаться)”. Интересно? – Безусловно! Реально? – Не совсем. Если отбросить философские аспекты приведенного высказывания и ограничиться проблемами функционирования предприятия, то приведенная сентенция имеет глубокий смысл.

Любое предприятие не может функционировать без людей, денег, материалов, машин и механизмов,

необходимой информации (сведения о конкурентах, конъюнктуре рынка, поставщиках, потребителях и т.п.), которые в управлении относят к ресурсам производства или называют факторами производства.

Слово “ресурсы” в переводе с французского означает: запасы, средства, источники чего-нибудь, а слово “фактор” - причина, движущая сила какого-либо процесса, явления.

Если под словом “ресурсы понимать запасы, средства, а под “фактором” - движущую силу, то вполне логично считать, что ресурсы в управлении представляют собой факторы производства, необходимые для его нормального функционирования и развития.

В нашей науке управления значилось четыре вида ресурсов: трудовые, финансовые, материальные и технические (машины, механизмы, оборудование и т.п.).

Информация хотя и учитывалась в системе управления, однако к категории ресурсов ее не относили. Чаще всего информационное обеспечение причислялось к функциям управления, что в настоящий период требует уточнения.

На современном этапе ускоренного развития НТП и становления рыночной системы хозяйствования значение информации резко возросло. Без нее невозможно начать новое дело, переходить на новый продукт, технологию, выжить в конкурентной борьбе. Без информации не может обойтись ни одно предприятие, а для некоторых данный ресурс является доминирующим [1, табл.1.1.]. Поэтому с полным основанием можно перенять зарубежный опыт и отнести данную экономическую категорию к разряду ресурсов производства.

Аналогично можно поступить и с технологией, так как любой технологический процесс современности немалым без технических средств производства.

Особое место в управлении занимает фактор времени как одна из форм существования бесконечно развивающейся материи, измеряемая соответствующими величинами. Возникает непростой вопрос: “Время – что это? Ресурс?” - Если да, то как им управлять? Если нет, то к какой категории его отнести? С одной стороны, время можно понимать как ресурс, если интерпретировать приведенный выше перевод как запас, а не средства, источники чего-нибудь.

Время управляющему крайне необходимо для анализа ситуации, принятия решения и его реализации. Если времени нет (или его недостаточно) для выполнения какого-либо процесса (вида деятельности), то никакое обилие вышеуказанных ресурсов не обеспечит решение поставленной задачи.

С другой стороны, время величина объективная – либо оно есть, либо его нет, и управлению человеком пока не подвластно. Следовательно, время целесообразно отнести к особой категории, которую необходимо всегда иметь в виду при принятии и реализации управленческих решений. Данный вывод позволяет сделать обобщающую формулировку ресурсов управления, которая дает возможность объединить все пять приведенных ресурсов в одно целое.

Ресурсы в менеджменте – это управляемые факторы производства, обладающие стоимостными свойствами, необходимые для нормального функционирования и развития предприятия с целью достижения запланированных результатов.

Как видно из рассмотренного, проблем в менеджменте предостаточно. Это только отдельные ключевые понятийные категории, к которым можно отнести и такие некорректные, мягко скажем, понятия, как “самоменеджмент”, “международный менеджмент”, “менеджмент организации” и т.п., для восприятия которых достаточно обратиться к только что рассмотренному понятию “менеджмент” как управление организацией.

Больно, очень больно смотреть и видеть нашу экономическую безграмотность, слепое подражание Западу, забывание и незнание отечественной науки управления. Именно это обстоятельство и побудило автора к написанию данной статьи. Поводом же к такой акции явилось знакомство с постоянно действующим семинаром-тренингом по проблемам менеджмента в Украине, организованным Консорциумом по совершенствованию менеджмента - образования в Украине. Семинар работает исключительно на американском материале, изложение которого весьма тенденциозно.

В заключение хочется отметить, что существующее экономическое положение, несовершенство хозяйственных отношений в условиях зарождающегося и далеко не цивилизованного рынка требуют тщательного переосмысления экономической политики, осуществляемой на макро- и микроуровнях, *изучения отечественного и зарубежного опыта науки управления, разработки своих, специфических национальных подходов и приемов менеджмента. Нам нужны собственная экономическая политика, свои собственные взгляды и действия на основе своего исторического опыта и развития экономики, культуры, традиций, ибо представители разных культур имеют разные модели мышления и принятия решений.*

Литература

1. М.Мескон и др. Основы менеджмента. - М.: Дело, 1992.
2. Глухов В.В. Менеджмент: Учебник. – СПб.: Специальная литература, 1999.
3. Веснин В.Р. Менеджмент для всех. - М.: Юрист, 1994.
4. Уткин З.А. и др. Инновационный менеджмент. - М.: АКАЛИС, 1996.
5. Андреева Н. // Бизнес. – 1998. - №12.
6. Макмиллан Ч. Японская промышленная система: Пер. с англ. / Общ. ред. и вступ. ст. О.С. Виханского. – М.: Прогресс, 1998.

7. Василенко В.А. О некоторых замечаниях к изучению и преподаванию управленческих дисциплин. // Ученые записки СГУ - №10(49) Том 3: Экономика.