



РОССИЙСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
СОЦИАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ФИЛИАЛ в г. ЛЮБЕРЦЫ

**СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОЕ
РАЗВИТИЕ ПОДМОСКОВЬЯ:
ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ**

СБОРНИК НАУЧНЫХ СТАТЕЙ
ПО МАТЕРИАЛАМ МЕЖВУЗОВСКОЙ
НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКОЙ КОНФЕРЕНЦИИ

«РОЛЬ И МЕСТО МОЛОДЕЖИ
В СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОМ
И ДУХОВНО-КУЛЬТУРНОМ РАЗВИТИИ
РОССИЙСКОГО ОБЩЕСТВА»
(24 АПРЕЛЯ 2014 ГОДА)

ИСТОРИЧЕСКИЙ АСПЕКТ РАЗВИТИЯ МЕНЕДЖМЕНТА НАУЧНО-КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА

Поскольку менеджмент есть деятельность, осуществляемая в сфере науки, бизнеса, кадров, то его собственная история начинается с рубежа XIX и XX столетий. История же научной мысли уходит своими корнями в глубь веков. Высказывания по проблемам научного управления кадрами можно найти и на египетских папирусах, и на глиняных табличках из Междуречья Тигра и Евфрата, и на шелковых свитках, сохранившихся со времен Поднебесной империи.

Так, вавилонский царь Хаммурапи (1792–1750 до н.э.) создал свод законов управления государством, выработал собственный лидерский стиль, установил юридические нормы определения минимальной заработной платы, контроля и ответственности.

А ассирийский царь Навуходоносор II (605–562 гг. до н.э.) разработал и внедрил систему производственного контроля на предприятиях и в зернохранилищах.

В 500 г. до н.э. в произведении китайского ученого и полководца Сунь Цзы «Искусство войны» признается необходимость иерархической организации, межорганизационных связей, научно обоснованного кадрового планирования, разработки научной стратегии.

Известный древнегреческий философ Платон (427–347 гг. до н.э.), видимо, первый в истории высказал научные идеи о разделении труда и подготовки кадров на базе имеющихся научных разработок.

Великий Сократ (470–399 гг. до н.э.), анализируя обязанности хорошего руководителя, считал, что главная состоит в том, чтобы поставить нужного человека на нужное место и добиться выполнения своих указаний. Таким образом, он сформулировал идею об универсальном характере научно-кадрового управления. При этом он отмечал, что развитие науки и на этой основе подготовка кадров имеет громадный потенциал.

В 370 г. до н.э. Ксенофонт дает первое известное описание преимуществ разделения труда, рассматривая древнегреческую эргастерию.

Катон Старший (234–149 гг. до н.э.) писал, что, объезжая свое поле, владелец должен посмотреть, как далеко продвинулись работы, что сделано и что осталось сделать. Катон отмечал, что владелец должен давать управляющему обоснованный письменный план работы на год и четко объяснить задачи, чтобы тот понял.

В 1513 г. Н. Макиавелли в «Рассуждениях» отстаивает принцип единства власти: «Лучше доверить экспедицию одному человеку обычных способностей, чем двум людям, даже если они обладают выдающимися качествами и равноценными способностями». Это, на наш взгляд, подтверждает мысль о том, что в средние века придавали огромное значение развитию и использованию научно-кадрового потенциала.

Т. Гоббс в 1651 г. и его соотечественник Дж. С. Стюарт в 1767 г. доказывали, что основной мотив человеческого поведения заключается в стремлении к власти. Этот вывод, по мнению диссертанта, не такой уж далекий от истины, был сделан тогда, когда капитализм еще не в достаточной мере проявил себя и ученые в большей степени осмысливали поведение аристократии. А их соотечественник И. Бентам в книге «Введение в принципы морали и законодательства» отстаивал ту точку зрения, что мотивами человеческого поведения являются польза и удовлетворение.

Исследуя труды великого английского экономиста Адама Смита, автор считает, в его труде «Исследование о природе и причинах богатства народов» (1776) и других работах он сформулировал идею «экономического человека», главной целью которого является стремление к обогащению и удовлетворению личных потребностей.

Дальнейшие исследования показали, что исключительно к обогащению стремятся лишь около 12% людей, в то время как к славе – почти 40%.

Во второй половине XIX столетия наряду с эмпирическими рекомендациями в научно-кадровом управлении стали внедряться результаты прикладных исследований и экспериментов. Они помогали определять нормы выработки и вознаграждения, оптимальные скорости работы оборудования, объемы выпуска продукции, совершенствовать организацию производства и труда.

В 1813 г. английский ученый Роберт Оуэн в «Обращении к управляющим мануфактурами» выдвигает идею о том, что руководителям следует уделять столько же внимания «живым механизмам» (работникам), сколько «неживым машинам».

В 1800–1828 гг. Оуэн, бывший в тот период управляющим рядом текстильных фабрик, провел широкомасштабный социальный эксперимент. Его суть состояла в предоставлении рабочим благоустроенного жилья, улучшении условий труда, быта и отдыха, создании сети магазинов, торговавших товарами первой необходимости по доступным ценам.

На фабриках, руководимых Оуэном, был повышен минимальный возраст, при этом Оуэном руководило не только стремление к благотворительности, но и блестяще оправдавшийся экономический расчет повысить таким способом производительность труда.

Оуэн первым в мире применил на фабрике методы морального стимулирования. Он привязал к станкам ленты разных цветов: красные – у лучших рабочих, зеленые – у средних, а желтые – у не выполняющих норму. Не повышая заработной платы, не вводя технических усовершенствований и не прибегая к угрозам, Оуэн добился того, что через два месяца на всех станках были красные ленты. То есть нормы перевыполнялись всеми работниками.

Своими экспериментами Оуэн на практике опробовал идею социального партнерства, которая стала широко внедряться на Западе лишь спустя полтора столетия. Но свое время она обогнала настолько, что была отвергнута современным сообществом и предана забвению.

В 1850 г. Дж. Милл предпринял попытку изучить функции управления и развития научно-кадрового потенциала на производстве. На ткацких фабриках разработал принцип единой формы и нормы управленческого контроля за деятельностью работников, а также стимулирования повышения производительности труда, подготовки и обучения кадров. Именно в такого рода подготовке он видел значительный потенциал. Результаты своих исследований и практические рекомендации он изложил в книге «Об экономии материалов и оборудования», которая оказалась первой в мире публикацией в области научного управления и повышения кадрового потенциала.

Анализируя работы Р. Аркрайта, автор считает, что именно он ввел иерархический принцип организации подготовки кадров на базе накопленных научных знаний.

В сущности, Аркрайт заложил основы того, что можно было бы назвать, говоря современным языком, организацией производства на базе научной подготовки кадров.

Одновременно он сформулировал «Дисциплинарный кодекс» в виде совокупности штрафных санкций за различные нарушения, фиксируемые в специальной книге.

Исследуя работы известного экономиста Э. Уитни, диссертант считает, что он реализовал идею взаимозаменяемости частей машин, иными словами, применил стандартизацию. Кроме того, Э. Уитни широко использовал контроль качества и обосновал норму управляемости.

Прочитав книгу «Философия производства», написанную Э. Юр в 1835 г. автор сделал вывод о том, что главной причиной многих производственных проблем является ненадлежащее использование научно-кадрового потенциала и недостаток механизации. Заметив, что на механизированных заводах с паровыми машинами заработки и удовлетворенность трудом у рабочих выше, он сделал предложение «заменить ручное мастерство механической наукой».

На наш взгляд, целостной науки об управлении и развитии научно-кадрового потенциала к концу XIX века еще не сложилось – эта задача была решена уже в XX столетии.

На рубеже XIX и XX столетий в характере производства произошли крупнейшие сдвиги. Прежде всего резко возросли его масштабы и концентрация. Появились предприятия-гиганты, на которых были заняты тысячи, а порой и десятки тысяч рабочих и инженеров; применялось дорогостоящее оборудование; сложнейшие технологические процессы, основанные на последних достижениях научно-технической мысли. Для их обслуживания требовались образованные и грамотные люди, сознательно и заинтересованно относящиеся к своему труду и его результатам. То есть возросла потребность в высокообразованных кадрах.

Еще один ученый Тейлор свои взгляды на развитие научно-кадрового менеджмента на производстве изложил в книгах: «Управление предприятием», «Принципы научного управления» (1911), которые, по существу, послужили теоретической основой сложившейся в рамках классического управления научной школы менеджмента.

В этих работах рассматривались четыре основные проблемы: нормирование труда; роль менеджеров; отбор и обучение персонала; вознаграждение и стимулирование.

Подводя итоги, можно сказать, что Тейлор предложил строгую научно обоснованную концепцию развития научно-кадрового потенциала на предприятиях.

Наиболее близким последователем Тейлора, внесшим немалый вклад в решение проблем оперативного управления и календарного планирования, был Гантт (1861–1919). Но он интересовался не отдельными операциями, движениями, а трудовым процессом в целом, и считал, что для достижения уровня эффективности производства менеджер должен подвергнуть тщательному научному анализу каждую деталь трудового процесса, каждую проблему.

Инженер-механик Ли Эмерсон, разделявший большую часть убеждений Тейлора, в 1908 г. написал книгу «Эффективность как ос-

нова производственной деятельности и заработной платы». В ней он обратил внимание на важность оптимальной структуры организации, нерациональность которой, по его мнению, может снизить экономию на масштабах, а также на большое значение стандартизации.

В близком направлении формулировал свои взгляды Г. Форд-первый. Социально-экономическая роль оптимальной структуры организации в тот период была примерно такой же, какую сегодня играет компьютеризация и информационные технологии.

Форд организовал первые ремесленные училища и детские сады, открыл школы со стипендиями для усердных и успевающих учеников; в 1914 г. ввел самую высокую силу труда, 8-часовой рабочий день, обязательные параметры окружающей производственной среды (чистота, уют, гигиена).

Главным научным итогом деятельности, по нашему мнению, является обоснование процессного подхода к этой деятельности. Управленческую деятельность и деятельность по развитию научно-кадрового потенциала стали рассматривать не как самостоятельную, изолированную, а как научно обоснованную, непрерывно повторяющуюся, взаимосвязанную, последовательно реализующую функции менеджмента в подготовке кадров на научной основе. В этом, на взгляд автора, состояла, по мысли А. Файоля, главная задача научно-кадрового менеджмента.

Общими ошибками классиков, на наш взгляд, считаются: увлечение формальными моментами, отношение к людям, как к машинам, упор на рациональность, индивидуализм и экономизм поведения людей.

Научное издание

СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОЕ РАЗВИТИЕ ПОДМОСКОВЬЯ: ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ

Сборник научных статей по материалам межвузовской
научно-практической конференции
«Роль и место молодежи
в социально-экономическом и духовно-культурном развитии
русского общества»
(24 апреля 2014 года)

Редакторы-составители:
Н.Н. Волкова, Л.В. Горшкова

Корректор М.В. Чуланова
Компьютерная верстка И.А. Лямкина
Художественный редактор Ю.А. Галкина
Дизайн обложки К.С. Никитин

Подписано в печать 27.10.2014. Формат 60x90/16.
Гарнитура Times New Roman. Усл. печ. л. 15,37
Тираж 500 экз. (1-й з-д 100)

Издательство
Российского государственного социального университета
107150, Москва, ул. Лосиноостровская, вл. 24.
Тел.: 8 (495) 748-67-67 (доб. 30-05, 30-06)
www.rgsu.net

Отпечатано в типографии
Российского государственного социального университета
Заказ № 14-148
107150, Москва, ул. Лосиноостровская, вл. 24
Тел.: 8(495) 748-67-67 (доб. 30-40)