**Гаррингтон Эмерсон**

**«Двенадцать принципов производительности»**

 Эмерсон получил лингвистическое образование в университете штата Небраска и какое то время работал там. Затем он занялся торговлей недвижимостью и другим бизнесом. Он создал концепцию «эффективности» (производительности) - оптимального соотношения между совокупными затратами и экономическим результатом. Оставив собственный бизнес, Эмерсон стал консультантом по менеджменту. В 1900 году вышла его первая работа «*Производительность как основание для управления и оплаты труда*». В 1912 увидела свет наиболее известная книга Эмерсона «*Двенадцать принципов производительности*».

\* \* \*

В качестве производителя физической силы, человек безнадежно дисквалифицирован и выброшен за борт. Зато в качестве разумного руководителя и управителя он только берется за работу. Физическая энергия, которою живет мир, теперь вырабатывается машинами.

Существует два типа организаций. Есть «правильный» - *оборонительно-созидательный тип организации*, где компетентные специалисты формулируют основные принципы дела, обучают каждого их применению и следят за нарушениями. Другой тип организации «неправильный» или «*волчий*». В этом случае руководитель дает подчиненным произвольные задания и требует, чтобы они справлялись как знают.

\* \* \*

**Принципы производительности**

*1. Точно поставленные идеалы и цели.*

Организацию вдохновляют разные идеалы и цели. Если они устремлены в одном направлении, то результат колоссален. На деле, все тянут в разные стороны. Также часто встречается расплывчатость и неопределенность основной цели. Отчетливого представления о ней зачастую нет даже у руководителей.

1. *Здравый смысл.*

Каждый верит в наличие у него здравого смысла - иначе отсутствует вера в себя. Но есть здравый смысл низшего, узкого порядка. Но есть и здравый смысл высшего порядка, он предполагает образованность, просвещенность и дальновидность. Узкий здравый смысл толкает на разбазаривание природных ресурсов. Часто за мелкой сиюминутной выгодой не замечают крупные потери. Многие крупные состояния были сделаны именно таким путем. Для того чтобы избежать недальновидных решений необходима компетентность.

1. *Компетентная консультация*

Ремесленники делали все сами и полагались только на свои силы. Они не нуждались в юристах, агентах по закупке, рекламных агентах, химиках или инженерах-рационализаторах. Крупное производство предполагает необходимость квалифицированных специалистов-консультантов. Это связано с быстрым научным прогрессом. Один человек уже не может быть компетентен во всех областях науки, необходимых для современного производства.

1. *Дисциплина*

В основе современной организации лежит точнейшее расписание времени. Существует низшая и высшая дисциплина. Когда богач, который не заводит себе твердого расписания, постоянно заставляет слуг действовать по настроению, мы имеем дело с низшей дисциплиной. На уровне организации это нарушение общего порядка из-за лени, несогласованности и пр. Важнейший регулятор поведения - правила организации. Каждый должен знать свою роль в общем деле, точно определенные обязанности, необходим точный и быстрый учет всех действий и результатов, нормализованные условия и нормированные операции, плюс система вознаграждений за производительность. Высшая дисциплина дается не страхом. Но вся строгость дисциплины должна быть направлена против всех неподходящих элементов.

1. *Справедливое отношение к персоналу.*

Наилучшей основой для мирных и гармоничных отношений, для высокой производительности труда, является тщательный отбор персонала. Сначала тщательно отбирают кандидатов, учитывая образование, состояние здоровья и даже биографию, дающую указания на некоторые моральные свойства, а затем обращаются с принятыми честно и справедливо. Для этого необходима благожелательность и чувство справедливости. От рабочего нельзя требовать, чтобы он работал на своего предпринимателя за меньшую плату, чем та, какую он может получить при тех же условиях труда у другого предпринимателя. Но и от предпринимателя нельзя требовать, чтобы он платил дороже расценок принятых у конкурентов.

1. *Быстрый, надежный, полный, точный и постоянный учет.*

Существует учет нормализованных условий, учет нормированных операций, учет дисциплины, учет справедливости. Основным же является учет себестоимости и производительности, в который входит учет всех вышеперечисленных факторов.

Цель учета в том, чтобы увеличить число и интенсивность предостережений, чтобы дать нам такие сведения, которых мы через внешние чувства не получаем. Необходимы все более совершенные инструменты учета (термометр - инструмент учета температуры). Учетным документом является все, что дает сведения. Но простого учета всех сведений недостаточно. Наиболее важен для управления учет производительности. Одна из целей научного управления превратить учет производительности в учет себестоимости. Как правило, при росте производительности себестоимость падает.

Формула соотношения между расходами и производительность показывает, какие виды учета необходимы